

OGGETTO: Attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 6, comma 2, del D.lgs. n. 165 del 30.03.2001. Modifiche e integrazioni al piano dei fabbisogni di personale per l'anno 2023 approvato con delibera di Giunta comunale n. 20 de 15/02/2023, in applicazione del D.M. del 17.03.2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019.

Richiamata la propria relazione istruttoria, che si allega alla presente per formarne parte integrante e sostanziale;

Premesso che:

- l'art. 39, comma 1, della legge n. 449/1997, stabilisce che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti ad approvare la programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di personale delle categorie protette;
- l'art. 91, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000, prevede che gli enti locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 19, comma 8, della legge 28/12/2001, n. 448, in base al quale gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, a decorrere dall'anno 2002, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449;
- l'art. 4, comma 2, del DPCM 17.03.2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito nella Legge n. 58/2019, dispone che i maggiori livelli assunzionali consentiti dal medesimo articolo 4 sono subordinati alla asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio;

Rilevato che l'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 4, comma 1, del D.lgs. 25 maggio 2017, N. 75 ha introdotto una nuova disciplina in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale, in base alla quale le amministrazioni pubbliche allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, 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 con Decreto Ministeriale del 8 maggio 2018 emanato dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001;

Rilevato che l'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della Legge n. 183/2011, ha introdotto dal 01.01.2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

Dato atto che il comma 5-bis dell'art. 3 del D.L. n. 90/2014 ha inserito, dopo il comma 557-ter dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, la seguente disposizione: «557 -quater. *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*»;

Visto l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito nella Legge n. 58/2019, con il quale è stata introdotta una nuova disciplina per la determinazione delle capacità assunzionali, che si sostanzia principalmente nella revisione del meccanismo del turn-over, mediante la previsione per gli Enti locali di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato 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, individuato con apposito decreto ministeriale;

Visto il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e del Ministro dell'Interno, del 17 marzo 2020, recante: *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni"*, emanato in attuazione delle disposizioni contenute nell'art. 33, comma 2, del Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58;

Letta e Richiamata la Circolare esplicativa del 13.05.2020, emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante le linee direttive sulla corretta applicazione del DPCM 17 marzo 2020 e sulle nuove modalità di calcolo degli spazi assunzionali dei comuni, dalla quale si rileva che a partire dal 20.04.2020 il piano delle assunzioni deve essere effettuato nel rispetto delle nuove regole introdotte dal DPCM 17.03.2020;

Precisato che, con delibera di Giunta comunale n. 20 del 15/02/2023, l'Amministrazione comunale:

- ⇒ Sulla base dei dati rilevati dal rendiconto di gestione dell'anno 2021, ha accertato che il Comune di Ravello, in attuazione della disciplina contenuta nell'art. 4 del Decreto attuativo, registra un miglioramento delle condizioni di virtuosità e della sostenibilità finanziaria delle assunzioni programmate, in quanto il valore del rapporto tra la spesa personale e la media delle entrate correnti relative al triennio 2019/2021, al netto del FCDE, risulta pari al 14,79% e, quindi, inferiore al "valore soglia più basso" correlato alla percentuale di riferimento indicata dalla Tabella n. 1 dell'art. 4 del DPCM 17.03.2020;
- ⇒ Procedeva alla revisione del piano dei fabbisogni per il biennio 2022/2023, approvato con delibera di Giunta comunale n. 148 del 22.12.2021 e modificato con delibera di G.C. n. 38 del 17.03.2022 e con successiva delibera di Giunta comunale n. 161 del 16.12.2022, per l'assunzione di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, nel rispetto degli spazi assunzionali quantificati in applicazione delle nuove regole introdotte dal D.M. attuativo;

Atteso che la programmazione triennale del fabbisogno di personale deve rispondere all'esigenza di funzionalità e flessibilità della struttura organizzativa al fine di assicurare un ottimale livello qualitativo e quantitativo dei servizi erogati, mantenendo contemporaneamente la spesa entro i limiti compatibili con le risorse disponibili e con i vincoli previsti dalla vigente normativa in materia di personale;

Valutata l'esigenza, per le predette finalità, di procedere ad una rimodulazione del Piano triennale del fabbisogno di personale per l'anno 2023, approvato con la suddetta deliberazione giuntale n. 20 del 15/02/2023, relativamente alle assunzioni con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;

Dato Atto che con delibera di Giunta comunale n. 56 del 19/05/2023 è stato approvato il rendiconto di gestione relativo all'esercizio 2022, e, pertanto, in relazione alla determinazione degli spazi assunzionali, si rappresenta la necessità di procedere alla quantificazione della spesa necessaria al finanziamento delle assunzioni considerando la spesa di personale sostenuta nell'anno 2022 rapportata alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti

approvati (2020/2022), al netto del F.C.D.E. stanziato nel bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata (Anno 2022);

Rilevato che il Comune di Ravello, in base ai dati rilevati dal rendiconto di gestione 2022:

- registra un valore spesa personale / entrate correnti pari al 14,52%, inferiore al "valore soglia più basso" indicato nella Tabella 1 dell'art. 4 del D.M. attuativo, confermando le condizioni di virtuosità nel contenimento della spesa di personale rilevate con l'approvazione del piano dei fabbisogni per l'anno 2023;
- conferma le capacità assunzionali disponibili nel triennio 2023/2025, che risultano determinate in una spesa complessiva di € 268.337,26 e, pertanto, considerando la spesa di personale già utilizzata per il finanziamento del piano dei fabbisogni di personale per il biennio 2021/2022, ne discende che gli spazi assunzionali disponibili per l'anno 2023 restano quantificati nell'importo di € 115.343,39, come rappresentato nella **Scheda 5** della relazione istruttoria allegata;

Ritenuto, al fine di garantire una efficace implementazione delle attività di competenza dell'area amministrativa, dell'area tecnica e dell'area finanziaria, di confermare il piano dei fabbisogni per l'anno 2023, come rappresentato nella summenzionata relazione istruttoria, relativamente alle posizioni professionali ritenute prioritarie per la realizzazione degli obiettivi e dei piani programmati dall'Amministrazione comunale e di integrare la predetta programmazione mediante l'assunzione di personale per la copertura di un posto dell'Area degli istruttori con profilo professionale di Istruttore amministrativo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo parziale al 50%;

Valutata l'esigenza di confermare la copertura del posto di categoria "D" nel Servizio Finanziario – Tributi previsto dal piano dei fabbisogni di personale programmato per l'anno 2022, al fine di garantire la funzionalità dei servizi finanziari e implementare tutte le attività e le procedure connesse al recupero delle entrate tributarie dell'Ente;

Evidenziato che l'Amministrazione comunale, nella fase di attuazione della programmazione del fabbisogno, intende avvalersi delle procedure di reclutamento previste dalla vigente normativa per assunzioni con contratto a tempo indeterminato, mediante applicazione dell'art. 3, comma 1, della Legge 6 agosto 2021, n. 113, di conversione del Decreto legge n. 80 del 09.06.2021, con il quale sono previste, mediante una modifica all'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2001, l'attuazione di procedure comparative riservate al personale interno, nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale, con particolare riferimento a quanto disposto dall'art. 13, commi 7 e 8, del CCNL del 16.11.2022 per il personale del comparto;

Accertato che, in base ai dati contabili rilevati dal rendiconto di gestione approvato per l'esercizio 2018, il monte salari del personale non dirigente risulta determinato in un importo di € 728.583,00;

Ribadito che, sulla base delle richiamate discipline, l'Amministrazione comunale intende stanziare risorse contrattuali aggiuntive per le procedure speciali di progressione verticale effettuate ai sensi dell'art 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16 novembre 2022 in una misura massima di € 4.007,00 pari allo 0,55% del monte salari 2018;

Ritenuto pertanto, di procedere alla copertura del posto vacante previsto in pianta organica quale "*Istruttore direttivo contabile*" di categoria "D", con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno, al fine di dare concreta e puntuale attuazione agli indirizzi programmatici dell'Amministrazione comunale, nonché per il conseguimento degli obiettivi e finalità propri del Settore Finanziario – Tributi, dando atto che, nel rispetto delle previsioni contenute nella Tabella B

di Trasposizione allegata al CCNL del 16.11.2022, la predetta posizione risulta rideterminata nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione;

Preso atto che ai sensi dell'art. 36 del d.lgs. n. 165/2001, le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, fermo restando la possibilità di avvalersi delle forme contrattuali di lavoro flessibile previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa per rispondere ad esigenze temporanee o eccezionali e nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti;

Visto l'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito dalla legge 122/2010 come modificato dall'art. 4, comma 102, della legge 12 novembre 2011, n. 183 e dall'art. 11, comma 4-bis, del Decreto Legge n. 90/2014, convertito con modificazioni nella legge n. 114/2014, ai sensi del quale a decorrere dall'anno 2011 le pubbliche amministrazioni possono avvalersi di personale con rapporto di lavoro flessibile nel limite del 50 per cento ovvero del 100% (per i soli comuni in regola con i vincoli di finanza pubblica) della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Ritenuto, alla luce delle citate disposizioni, che nella definizione delle assunzioni con rapporto di lavoro flessibile, gli enti oltre al rispetto dei vincoli imposti dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, hanno l'obbligo di verificare che tali assunzioni non hanno effetti sull'innalzamento della percentuale tra spesa di personale ed entrate correnti e che rientrano nei limiti del valore soglia definito dalla Tabella 1 dell'art. 4 e dalla Tabella 3 dell'art. 6 del D.M. del 17.03.2020;

Considerato che la spesa per il fabbisogno di personale a tempo determinato per l'anno 2009 risulta quantificata per un importo pari ad **€ 103.252,63**e, pertanto, tale spesa rappresenta il limite invalicabile da utilizzare anche per l'anno 2023, come rappresentato nell'allegata relazione istruttoria;

Valutata l'esigenza di confermare il piano dei fabbisogni di personale a tempo determinato, programmato negli anni precedenti, relativamente alle assunzioni finalizzate a garantire la funzionalità dei servizi finanziari, nelle more della copertura dei posti a tempo indeterminato programmati con il presente atto, dell'ufficio di staff per supporto alle funzioni in capo agli organi politici e del Servizio di Polizia Locale per esigenze stagionali per una maggiore efficienza dei servizi di viabilità e sicurezza urbana nel periodo estivo, dando atto che la spesa prevista per le assunzioni previste rientra nei limiti di spesa imposti dalla nuova disciplina nell'ambito del valore soglia indicato nella Tabella 1 dell'art. 4 del Decreto attuativo;

Considerato che, come indicato dal comma 3 del succitato art. 4 del D.lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni personale implica l'adeguamento della dotazione organica alle nuove esigenze di funzionalità della struttura organizzativa con l'individuazione delle posizioni dotazionali per categorie e profili professionali, fermo restando l'obbligo del contenimento della spesa teorica del personale inserito nella dotazione organica;

Esaminata la proposta di riorganizzazione dell'assetto organizzativo, definita nel rispetto delle direttive formulate dall'Amministrazione comunale, come si rileva **dall'Allegato "B"** che si allega alla presente per formarne parte integrante e sostanziale e contenente:

1. un organigramma che illustra l'assetto organizzativo della struttura comunale delineato in cinque Servizi, quale struttura organizzativa di massima dimensione, che costituiscono la prima dimensione operativa dell'organizzazione del lavoro e rientranti nell'Area delle posizioni organizzative;
2. la determinazione della dotazione organica, che rappresenta l'organico dei posti complessivi previsti nella predetta struttura organizzativa, ma con una diversa definizione

dei posti per categoria e profilo professionale assegnati alle unità organizzative presenti nell'Organigramma, necessari a garantire l'ottimale funzionalità dei vari servizi;

Rilevato che, come si evince dalla predetta dotazione organica, l'attuale andamento delle posizioni lavorative occupate e l'organizzazione dei processi gestionali e decisionali, nel contesto della struttura comunale, risultano conformi alla determinazione della dotazione organica complessiva e al piano dei fabbisogni di personale, così come contenuto nella presente deliberazione;

Accertato che, per la verifica delle eccedenze di personale, non sussistono situazioni di soprannumerarietà di personale, anche temporanea, nell'ambito dei contingenti relativi alle singole posizioni economiche delle aree funzionali e di livello apicale, in quanto rispetto ai posti previsti nella vigente dotazione organica determinati in n. 23 unità, attualmente risultano in servizio a tempo indeterminato n. 12 unità e, pertanto, in merito alla ricognizione prescritta dall'art. 16 della legge di stabilità per il 2012, non risultano, con riferimento alle esigenze funzionali e finanziarie, eccedenze di personale;

Dato atto che, in considerazione delle limitate posizioni di lavoro coperte nella dotazione organica dell'Ente, non è richiesta l'applicazione della normativa vigente sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge 12/03/1999, n. 68;

Dato atto che, ai sensi dell'art. 6, comma 3 del Decreto ministeriale n. 132 del 30.06.2022, il Programma triennale del Fabbisogno di personale di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, è parte integrante della Sezione Organizzazione e Capitale Umano del Piano integrato di attività e organizzazione, di cui all'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, per il triennio 2023-2025, in coerenza con gli strumenti di programmazione di carattere finanziario (Documento Unico di Programmazione (DUP) e bilancio di previsione).

Evidenziato che l'Amministrazione comunale, nella fase di attuazione della programmazione del fabbisogno, intende avvalersi delle procedure di reclutamento previste dalla vigente normativa per assunzioni con contratto a tempo indeterminato, con particolare riferimento a quanto indicato unitamente alle assunzioni programmate;

Posto in risalto che, con riguardo all'attivazione delle procedure necessarie per poter procedere alle assunzioni di personale fissate dalla vigente normativa, si dovrà accertare che siano state verificate le seguenti condizioni:

- ▶ Determinazione delle capacità assunzionali nel rispetto delle nuove regole introdotte dal DPCM del 17.03.2020, attuativo dell'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- ▶ La spesa del personale deve risultare inferiore alla media della spesa sostenuta nel triennio 2011/2013 (articolo 1, comma 557-quater della legge n. 296/2006);
- ▶ Approvazione del programma annuale e triennale del fabbisogno di personale (art. 6 del D.Lgs. n.165/2001 e art. 91 del TUEL) e attestazione annuale che non vi sono dipendenti in sovrannumero e/o in eccedenza (art. 33, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001);
- ▶ Approvazione del PIAO per il triennio di riferimento (Art. 6 comma 7 del D.L. n. 80/2021);
- ▶ Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, di rendiconti, del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016);

Viste:

- le disposizioni dettate dal d.lgs. 30 Marzo 2001, n. 165 – “*Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”, in particolare, l’art. 6 che disciplina l’organizzazione degli uffici e delle dotazioni organiche;
- le disposizioni dettate dal d.lgs. 18 Agosto 2000, n. 267 - Testo Unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali, in particolare, l’art. 48 che attribuisce agli organi di vertice delle amministrazioni locali la competenza in materia di programmazione triennale del fabbisogno di personale;

Dato atto che in merito alla presente proposta sono stati acquisiti i pareri, ai sensi dell'art. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1, del d. lgs. 18.8.2000, n. 267, di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell’azione amministrativa, e di regolarità contabile, favorevolmente espressi dal Responsabile del Servizio Finanziario;

si propone di

DELIBERARE

1. **di rendere** la premessa narrativa parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. **di approvare** la relazione istruttoria allegata al presente atto quale parte integrante e sostanziale;
3. **di dare atto** che, in attuazione della disciplina contenuta nel DPCM del 17.03.2020 recante le nuove modalità di calcolo delle capacità assunzionali negli Enti locali, in attuazione delle disposizioni contenute nell’art. 33, comma 2, del Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, il Comune di Ravello rientra tra gli enti che registrano un valore spesa personale / entrate correnti inferiore al “valore soglia più basso”, come riportati nella Tabella n. 1 dell’art. 4 del DPCM 17.03.2020;
4. **Di confermare**, per effetto, il piano dei fabbisogni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per l’anno 2022, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 38 del 17.03.2022, come modificato con successive deliberazioni giuntali e confermato, da ultimo, con delibera n. 20 del 15/02/2023, relativamente alle posizioni dotazionali non ancora coperte, come di seguito indicate:
 - a) n. 1 posto di Funzionario amministrativo dell’Area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione - per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nel Settore Affari Generali con rapporto di lavoro a tempo pieno, mediante mobilità volontaria ex art. 30, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001 ovvero avvalendosi temporaneamente dell’istituto del comando di cui al comma 2-sexies del citato art. 30, in alternativa mediante utilizzo di graduatorie vigenti ai sensi dell’art. 91, comma 4, del D.lgs. n. 267/2000, anche di altri Enti Locali ex art. 3 comma 61, della legge n. 350/2003, nonché mediante concorso pubblico ex art. 35 del D.lgs. n. 165/2001;
 - b) n. 1 posto di Funzionario economico finanziario dell’Area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione- per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nel Settore Finanziario - Tributi con rapporto di lavoro a tempo pieno, mediante utilizzo di graduatorie vigenti ai sensi dell’art. 91, comma 4, del D.lgs. n. 267/2000, anche di altri Enti Locali ex art. 3 comma 61, della legge n. 350/2003, nonché mediante concorso pubblico ex art. 35 del D.lgs. n. 165/2001;
 - c) n. 1 posto di Funzionario economico finanziario dell’Area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione- per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nel Settore

Finanziario - Tributi con rapporto di lavoro a tempo pieno, mediante progressione di carriera in applicazione della disciplina contenuta nell'art. 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL del 16.11.2022 per il personale del comparto funzioni locali;

- d) n. 1 posto di Assistente Sociale dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione- per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nel Settore Affari Generali con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50%, mediante mobilità volontaria ex art. 30, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001 ovvero mediante utilizzo di graduatorie vigenti ai sensi dell'art. 91, comma 4, del D.lgs. n. 267/2000, anche di altri Enti Locali ex art. 3 comma 61, della legge n. 350/2003, o in alternativa mediante concorso pubblico ex art. 35 del D.lgs. n. 165/2001;
 - e) n. 1 posto di Istruttore contabile dell'Area degli Istruttori - per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nel Settore Finanziario con rapporto di lavoro a tempo pieno, mediante mobilità volontaria ex art. 30, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001 ovvero mediante utilizzo di graduatorie vigenti ai sensi dell'art. 91, comma 4, del D.lgs. n. 267/2000, anche di altri Enti Locali ex art. 3 comma 61, della legge n. 350/2003, o in alternativa mediante concorso pubblico ex art. 35 del D.lgs. n. 165/2001.
5. **Di confermare ed approvare** le integrazioni al piano dei fabbisogni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per l'anno 2023 in attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 6 del D.lgs. n. 165 del 30.03.2001, per la copertura dei posti vacanti in dotazione organica lativamente alle seguenti categoria e profili professionali:
- a) n. 1 posto di Istruttore Informatico dell'Area degli istruttori - per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nel Settore Affari Generali con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% dell'orario a tempo pieno, mediante mobilità volontaria ex art. 30, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001 ovvero mediante utilizzo di graduatorie vigenti ai sensi dell'art. 91, comma 4, del D.lgs. n. 267/2000, anche di altri Enti Locali ex art. 3 comma 61, della legge n. 350/2003, o in alternativa mediante concorso pubblico ex art. 35 del D.lgs. n. 165/2001;
 - b) n. 1 posto di Istruttore amministrativo dell'Area degli Istruttori - per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nel Settore Affari Generali con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% dell'orario a tempo pieno, mediante utilizzo di graduatorie vigenti ai sensi dell'art. 91, comma 4, del D.lgs. n. 267/2000, anche di altri Enti Locali ex art. 3 comma 61, della legge n. 350/2003;
 - c) n. 1 posto di Istruttore tecnico dell'Area degli Istruttori - per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nel Settore Edilizia Privata con rapporto di lavoro a tempo pieno, mediante mobilità volontaria ex art. 30, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001 ovvero mediante utilizzo di graduatorie vigenti ai sensi dell'art. 91, comma 4, del D.lgs. n. 267/2000, anche di altri Enti Locali ex art. 3 comma 61, della legge n. 350/2003, o in alternativa mediante concorso pubblico ex art. 35 del D.lgs. n. 165/2001;
 - d) n. 1 posto di Istruttore tecnico dell'Area degli Istruttori- per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nel Settore Lavori Pubblici con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50%, mediante mobilità volontaria ex art. 30, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001 ovvero mediante utilizzo di graduatorie vigenti ai sensi dell'art. 91, comma 4, del D.lgs. n. 267/2000, anche di altri Enti Locali ex art. 3 comma 61, della legge n. 350/2003, o in alternativa mediante concorso pubblico ex art. 35 del D.lgs. n. 165/2001;
 - e) n. 1 posto di Collaboratore amministrativo dell'Area degli Operatori Esperti - per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nel Settore Affari Generali con rapporto di lavoro a tempo pieno, mediante mobilità volontaria ex art. 30, comma 1, del

D.lgs. n. 165/2001 ovvero mediante utilizzo di graduatorie vigenti ai sensi dell'art. 91, comma 4, del D.lgs. n. 267/2000, anche di altri Enti Locali ex art. 3 comma 61, della legge n. 350/2003, o in alternativa mediante concorso pubblico ex art. 35 del D.lgs. n. 165/2001;

6. **di approvare**, altresì, il piano dei fabbisogni di personale a tempo determinato per l'anno 2023, relativamente alle assunzioni finalizzate a garantire la copertura di particolari posizioni di lavoro correlate ad esigenze eccezionali, e di confermare i rapporti di lavoro a tempo determinato attualmente in corso, come di seguito riportato:
- a) Proroga del rapporto di lavoro di una figura professionale dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione con profilo professionale di Funzionario amministrativo, nell'ambito dell'Ufficio di Staff con contratto di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale al 66%, con prestazione lavorativa pari a 24 ore settimanali, mediante applicazione dell'art. 90 del D.lgs. n. 267/2000;
 - b) Proroga del rapporto di lavoro di una figura professionale dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione con profilo professionale di Funzionario economico finanziario per la copertura di un posto vacante nel Settore Finanziario - Tributi con contratto di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale con prestazione lavorativa pari a 12 ore settimanali, in ossequio alla disciplina contenuta nell'art. 1 – comma 557 – della Legge 311/2004, nelle more della copertura del posto a tempo indeterminato previsto dal piano dei fabbisogni di personale per il corrente esercizio;
 - c) Proroga del rapporto di lavoro di una figura professionale dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione con profilo professionale di Funzionario economico finanziario per la copertura di un posto vacante nel Settore Finanziario - Tributi con contratto di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale con prestazione lavorativa pari a 12 ore settimanali, in ossequio alla disciplina contenuta nell'art. 1 – comma 557 – della Legge 311/2004, nelle more della copertura del posto a tempo indeterminato previsto dal piano dei fabbisogni di personale per il corrente esercizio;
 - d) Rapporto di lavoro di n. 4 figure professionali dell'Area degli Istruttori con profilo di Istruttore di vigilanza per il periodo stagionale nel Settore di Polizia Locale con contratto di lavoro a tempo determinato per un periodo di sette mesi e con articolazione oraria a tempo pieno e/o a tempo parziale, in base alle esigenze organizzative rappresentate dal responsabile del servizio di vigilanza e, comunque, in ossequio alla disciplina contenuta nell'art. 36 del D.lgs. n. 165/2001;
7. **di approvare**, per effetto, le tabelle predisposte per l'accertamento del rispetto dei vincoli imposti in materia assunzionale, allegate al presente atto quale parte integrante e sostanziale, come di seguito illustrate:
- a) la tabella riportata nell'**allegato "A"**, recante la spesa per il fabbisogno di personale a tempo indeterminato e a tempo determinato e destinata alla copertura dei posti programmati, nonché la verifica in ordine alla previsione della spesa da sostenere a regime nell'anno 2023, comprensiva degli importi destinati al piano di fabbisogno, rispetto alla spesa sostenuta nel triennio 2011/2013;
 - b) le tabelle riportate nell'**Allegato "B"**, nelle quali viene riportato l'organigramma dell'Ente, che illustra l'assetto organizzativo delineato in cinque Settori, quale struttura organizzativa di massima dimensione, e rientranti nell'Area delle Elevate qualificazioni, con contestuale dotazione organica, definita in coerenza con il piano delle assunzioni programmate, nonché il prospetto recante l'accertamento del contenimento della spesa teorica della dotazione

organica con i vincoli finanziari imposti dal comma 557-quater dell'art. 1 della legge n. 296/1997, in ossequio alle linee direttive formulate con D.M. del 08/05/2018;

8. **di dare atto** che a seguito della ridefinizione del piano dei fabbisogni, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del medesimo D.Lgs. n. 165/2001, non emergono situazioni di personale in posizione soprannumeraria e non sono presenti dipendenti in esubero;
9. **di dare mandato** al Responsabile del Settore Finanziario, competente nella gestione delle risorse umane, di provvedere agli adempimenti conseguenziali, in particolare alla realizzazione del piano occupazionale di cui al presente atto, mediante procedure di reclutamento previste dalla vigente normativa, previa attuazione delle procedure di mobilità previste dall'art. 34-bis del D.lgs. n. 165/2001;
10. **di dare atto** che:
 - > la spesa complessiva per il personale a seguito delle assunzioni programmate rientra nei limiti della spesa per il personale previsti a legislazione vigente e di quelli connessi alle facoltà assunzionali determinate ai sensi del DPCM 17.03.2020, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "sostenibilità finanziaria" e trova idonea copertura nei capitoli di riferimento del bilancio di previsione, come risulta dalla tabella inserita nell'allegato "A";
 - > risultano rispettati i vincoli imposti dall'art. 1, comma 557-quater, della legge 27 dicembre 2006 n. 296, in quanto la spesa del personale scaturente dalla spesa prevista nel bilancio di previsione per l'anno 2023 risulta inferiore alla media della spesa sostenuta nel triennio 2011/20213, dando atto che, in base alle disposizioni contenute nel comma 1 dell'art. 7 del DPCM 17.03.2020, la maggiore spesa destinata alle assunzioni di personale, in attuazione di quanto previsto dagli articoli 4 e 5, non deve essere considerata nel predetto limite di spesa;
11. **di trasmettere** il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "**PIANO DEI FABBISOGNI**" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
12. **di dichiarare** il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. 267 del 18/08/2000 per consentire l'immediata attuazione di quanto disposto.

OGGETTO: Attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 6, comma 2, del D.lgs. n. 165 del 30.03.2001. Modifiche e integrazioni al piano dei fabbisogni di personale per l'anno 2023 approvato con delibera di Giunta comunale n.20 del 15/02/2023, in applicazione del D.M. del 17.03.2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019.

RELAZIONE ISTRUTTORIA

1. PREMESSA

L'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato e integrato dall'art. 4 del D.lgs. n. 75/2017, dispone l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di adozione del piano dei fabbisogni di personale. Il comma 2 prevede che le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici e adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del fabbisogno, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste dalla vigente normativa. In sede di definizione del piano, le amministrazioni indicano la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo emanate con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 08.05.2018.

Con l'emanazione della legge n. 183/2011, c. d. Legge di Stabilità 2012, il legislatore ha apportato alcune modifiche all'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001 ed ha chiamato le amministrazioni pubbliche ad effettuare annualmente una ricognizione sulle condizioni di eccedenze e soprannumero di personale attraverso una verifica dell'assetto organizzativo esistente e delle proprie dotazioni organiche. A rafforzare i predetti principi di razionalizzazione della spesa pubblica, ha introdotto la sanzione per la quale le amministrazioni inadempienti non possono procedere ad assunzione o ad instaurare qualsivoglia rapporto di lavoro pena la nullità degli atti.

La condizione di soprannumero si rileva dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica mentre la condizione di eccedenza si rileva, oltre che da esigenze funzionali, dalla impossibilità dell'ente di rispettare i vincoli dettati dal legislatore per il tetto di spesa del personale, da contenere nei limiti della media relativa alla spesa sostenuta nel triennio 2011/2013 nel rispetto delle disposizioni contenute nel comma 557 e seguenti dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

2. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Per la quantificazione degli oneri da destinare al fabbisogno assunzionale, il legislatore negli ultimi anni ha continuamente modificato il quadro normativo di riferimento. Da ultimo, con l'emanazione del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, è stata introdotta una nuova disciplina per i Comuni per la determinazione degli spazi assunzionali. Il comma 2 dell'art. 33 consente, agli enti maggiormente virtuosi nel contenimento della spesa di personale, di procedere ad assunzioni di personale anche nel caso in cui non si sono verificate cessazioni di personale, fermo restando il rispetto dell'equilibrio di bilancio.

In particolare, la citata disciplina si sostanzia principalmente nell'introduzione di un nuovo meccanismo del turn-over legato alle cessazioni di personale, secondo il quale gli Enti locali possono effettuare assunzioni a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'IRAP, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, individuato con apposito decreto ministeriale, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione.

In attuazione delle citate disposizioni, è stato emanato il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 17 marzo 2020, con il quale sono state definite le modalità operative per la corretta

applicazione del citato art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019. Con il predetto Decreto Ministeriale sono state recepite, le modifiche apportate dal comma 853 della legge n. 160 del 27.12.2019, finalizzate ad introdurre un nuovo valore soglia superiore a quello definito in prima applicazione, mediante il quale viene a determinarsi un valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la c.d. “soglia di virtuosità”.

Di seguito si riportano i valori soglia previsti per i comuni, tra cui il Comune di Ravello, rientranti nella fascia demografica con popolazione da 2.000 a 2.999 abitanti, come indicati nella Tabella 1 dell’art. 4 e nella Tabella 3 dell’art. 6 del Decreto attuativo.

Scheda 1

COMUNE DI RAVELLO	Fascia Demografica	1° valore soglia Comuni virtuosi	2° valore soglia Comuni meno virtuosi
Popolazione al 01/01/2022	Comma 1 -Lettera c) – art. 3 del D.M. 17/03/2020	Tabella 1 – comma 1 dell’art. 4 del D.M. 17/03/2020	Tabella 3 – comma 1 dell’art. 6 del D.M. 17/03/2020
2023	Popolazione da 2.000 a 2.999	27,60%	31,60%

Per il periodo 2020/2024, i comuni che si trovano al di sotto del 1° valore soglia possono incrementare la spesa registrata nell’ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale sino ad una spesa complessiva che, rapportata alle entrate correnti, non deve essere superiore alla percentuale indicata nella Tabella 1 dell’art. 4 del Decreto attuativo.

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 226/2020 è stata pubblicata la Circolare esplicativa del 13.05.2020, annunciata dal D.M. 17 marzo 2020, recante le linee direttive sulla corretta applicazione della citata disciplina e le nuove modalità di calcolo degli spazi assunzionali dei comuni. Con la predetta circolare viene precisato, altresì, che a partire dal 20.04.2020 il piano delle assunzioni deve essere effettuato nel rispetto delle nuove regole introdotte dal Decreto attuativo. Il comma 1 dell’art. 7 prevede che la maggiore spesa per gli enti che possono incrementare per assunzioni di personale, in attuazione di quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del decreto attuativo, non deve essere considerata nel limite di spesa previsto dall’art. 1, comma 557-quater e comma 562, della legge n. 296/2006.

In definitiva, il piano triennale del fabbisogno di personale deve essere redatto nel rispetto della disciplina contenuta nel Decreto Ministeriale e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la “dotazione” di spesa potenziale derivante dai limiti normativamente previsti ovvero alla spesa media relativa al triennio 2011/2013 di cui all’art. 557-quater della legge n. 296/2006, fatta salva la maggiore spesa per assunzioni di personale per i comuni che si trovano al di sotto del primo valore soglia derivante dall’applicazione dell’art. 4 del citato D.M.

3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2025

3.1 – Premessa

Nell’ambito della definizione del bilancio di previsione 2023/2025, l’Amministrazione comunale ha proceduto, in base alla disciplina contenuta nell’art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, alla definizione del piano dei fabbisogni per il triennio di riferimento.

Con delibera di Giunta comunale n. 20 del 15/02/2023, ha proceduto alla rideterminazione degli spazi assunzionali, al fine di quantificare correttamente la spesa necessaria al finanziamento delle assunzioni e la verifica sulla sostenibilità finanziaria delle assunzioni programmate, nel rispetto della disciplina inserita nel Decreto attuativo del 17.03.2020. Pertanto, avvalendosi dei dati contabili rilevati dall'ultimo rendiconto di gestione approvato, relativo all'anno 2021, e tenendo conto della spesa di personale sostenuta nell'anno 2021 rapportata alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2019/2021), al netto del F.C.D.E. stanziato nel bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata (Anno 2021), si è proceduto alla definizione del valore soglia e alla determinazione degli spazi assunzionali disponibili nel triennio 2023/2025.

Con la predetta deliberazione, la Giunta comunale prendeva atto che il Comune di Ravello confermava le condizioni di virtuosità e la sostenibilità finanziaria delle assunzioni previste, in quanto il rapporto tra la spesa personale, al netto dell'IRAP, e la media delle entrate correnti, al netto del FCDE iscritto nel bilancio di previsione anno 2021, veniva rideterminato in una percentuale del 14,79% e, quindi, inferiore al "valore soglia più basso" pari al 27,60%, di cui alla Tabella 1 dell'art. 4 del Decreto attuativo.

Dalla predetta tabella, si rileva che il Comune di Ravello, in attuazione della disciplina contenuta nell'art. 4 del Decreto attuativo, confermava le condizioni di virtuosità e la sostenibilità finanziaria delle assunzioni previste, in quanto il rapporto tra la spesa personale, al netto dell'IRAP, e la media delle entrate correnti relative al triennio 2019/2021, al netto del FCDE iscritto nel bilancio di previsione anno 2021, veniva rideterminato in una percentuale del 14,79% e, quindi, inferiore alla percentuale precedente calcolata con i dati del rendiconto 2020, e al "valore soglia più basso" pari al 27,60%, di cui alla Tabella 1 dell'art. 4 del Decreto attuativo.

3.2 – Determinazione degli spazi assunzionali per il finanziamento del piano dei fabbisogni di personale per l'anno 2023

In riferimento ai predetti dati contabili, gli spazi assunzionali per il quadriennio 2020/2024 venivano rideterminati in un importo pari ad **€ 591.762,11**. A riguardo, si evidenzia che, in applicazione delle disposizioni contenute nell'art. 5 comma 1 del Decreto attuativo, i Comuni che si trovano al di sotto del 1° valore soglia, per il periodo 2020/2024, possono incrementare la spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale sino ad una spesa complessiva che, rapportata alle entrate correnti, non deve essere superiore alla percentuale di riferimento e che, in ogni caso, gli enti devono rispettare le percentuali di potenziale incremento di spesa annuale indicate nella Tabella 2, riportata nell'art. 5, che risultano distribuite in maniera variabile per fascia demografica, fermo restando la base di calcolo che rimane la spesa del personale registrata col rendiconto anno 2018, pari ad un importo di **€ 925.300,91**.

Si precisa che per i Comuni inseriti nella fascia c) di cui al comma 1 dell'art. 3 del D.M. le percentuali di potenziale incremento sono definite dalla Tabella 3 inserita nell'art. 5 del medesimo Decreto. Nel rispetto delle predette percentuali, si è proceduto alla determinazione delle capacità assunzionali da utilizzare nel quinquennio 2020/2024, come di seguito descritto:

Scheda 3

COMUNI	2020	2021	2022	2023	2024
Lettera c) - Enti con popolazione compresa tra 2.000 e 2.999 abitanti	20%	25%	28%	29%	30%

Spazi assunzionali € 591.762,11	€ 185.060,18	€ 231.325,23	€ 259.084,25	€ 268.337,26	€ 277.590,27
Incremento annuale	€ 185.060,18	€ 46.265,05	€ 27.759,03	€ 9.253,01	€ 9.253,01

Come si evince dalla predetta scheda, gli spazi assunzionali disponibili nel quadriennio 2020/2023 possono essere quantificati considerando una capacità di spesa fino ad un importo massimo pari ad **€ 268.337,26**, come si evince dalla **Scheda 3** sopra rappresentata.

3.3 – Piano dei fabbisogni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per l'anno 2023

Come chiarito dalla Circolare esplicativa del 13.05.2020 emessa dal Dipartimento della Funzione Pubblica, fermi restando i limiti generali dati dalla verifica della sostenibilità finanziaria della spesa (e dunque il rispetto del valore soglia), nel periodo 2020-2024 ogni incremento annuale della spesa del personale dovrà necessariamente tener conto e assorbire l'aumento derivante dalla percentuale eventualmente già utilizzata nelle annualità precedenti.

Pertanto, ferma restando la disponibilità degli spazi assunzionali in un importo di **€ 268.337,26**, quantificati in base ai dati rilevati dal rendiconto di gestione 2021, bisogna tener conto che l'Ente, in attuazione del piano dei fabbisogni per l'anno 2021 approvato con deliberazione n. 148 del 22.12.2021, e del piano dei fabbisogni di personale per l'anno 2022 approvato con deliberazione n. 88 del 28.06.2022, come integrata e modificata con deliberazione giunta n. 161 del 16.12.2022, ha proceduto alla realizzazione delle assunzioni programmate utilizzando gli spazi assunzionali, per una spesa complessiva pari ad **€ 59.047,36**.

Nel rispetto degli spazi assunzionali ancora disponibili, la Giunta comunale ha confermato il piano dei fabbisogni di personale approvato nell'anno 2022, innanzi richiamato, relativamente alle assunzioni non ancora realizzate, per le quale sono in corso le relative procedure di reclutamento, come di seguito indicate.

Scheda 4

CAPACITA' ASSUNZIONALI UTILIZZATE PER IL PIANO DEI FABBISOGNI ANNO 2022 SULLE DISPONIBILITA' DETERMINATE IN APPLICAZIONE DELLA DISCIPLINA CONTENUTA NEL DPCM DEL 17.03.2020, ATTUATIVO DELL'ART. 33 COMMA 2 DEL D.L. N. 34/2019						
PROFILO PROFESSIONALE	Pos. Econ.	Posti	Stipendio tabellare +IVC +13° Mens.	ONERI	IRAP	Finanziamento assunzioni
ASSISTENTE SOCIALE RAPPORTO DI LAVORO PART TIME 50%	D	1	12.383,50	3.694,45	1.076,60	17.154,55
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO RAPPORTO DI LAVORO FULL TIME	D	1	24.766,97	7.388,93	2.153,20	34.309,11
ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE RAPPORTO DI LAVORO FULL TIME	D	1	24.766,97	7.388,93	2.153,20	34.309,11
ISTRUTTORE CONTABILE RAPPORTO DI LAVORO FULL TIME	C	1	22.825,61	6.809,10	1.984,20	31.618,91
TOTALE SPESA FABBISOGNO 2022			€ 84.743,05	€ 25.281,42	€ 7.367,21	€ 117.391,67
SPESA PER FABBISOGNO PERSONALE 2022 AL NETTO DELL'IRAP						€ 110.024,46

A DETRARRE: SOMME NEUTRE AL NETTO DELL'IRAP AI FINI DELLA DETERMINAZIONE DEGLI SPAZI ASSUNZIONALI EX ART. 1 COMMA 801 DELLA LEGGE 30 DICEMBRE 2020 N. 178				€ 16.077,95
TOTALE SPESA PER FABBISOGNO PERSONALE 2022 AL NETTO DELL'IRAP, DA CONSIDERARE PER LA DETERMINAZIONE DEGLI SPAZI ASSUNZIONALI DISPONIBILI				€ 93.946,51

Si precisa che nella determinazione della spesa utilizzata per il finanziamento del piano dei fabbisogni per l'anno 2022, non si è tenuto conto degli oneri destinati alla copertura del posto di categoria "D" con profilo professionale di Assistente Sociale, determinati in un importo pari ad € 16.077,95, comprensivo di oneri riflessi e al netto dell'IRAP, in quanto trattandosi di spese di personale etero-finanziate ex art. 57, comma 3-septies del D.L. n. 104/2020, convertito dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, tali somme, in base alle disposizioni dettate dall'art. 1 comma 801 della Legge 30 dicembre 2020 n.178, finalizzate al potenziamento del sistema dei servizi sociali comunali, devono ritenersi escluse dalla spesa determinata ai sensi dell'articolo 33 del D.L. n. 34/2019 e in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Per quanto precede, gli spazi assunzionali disponibili per l'anno 2023 sono stati rideterminati per un importo come di seguito illustrato.

Scheda 5

SPAZI ASSUNZIONALI PER IL QUADRIENNIO 2020/2023 AL NETTO DELL'IRAP	€ 268.337,26
A DETRARRE: SPAZI ASSUNZIONALI UTILIZZATI PER IL FINANZIAMENTO DEL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER L'ANNO 2022, AL NETTO DELL'IRAP. <i>DELIBERAZIONE GIUNTA En. 148 del 22.12.2021</i> <i>DELIBERAZIONE GIUNTA En. 38 del 17.03.2022</i>	€ 59.047,36
A DETRARRE: SPAZI ASSUNZIONALI DESTINATI AL FINANZIAMENTO DEL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER L'ANNO 2022, AL NETTO DELL'IRAP, IN CORSO DI REALIZZAZIONE. <i>DELIBERAZIONE GIUNTA En. 88 del 26.06.2022</i> <i>DELIBERAZIONE GIUNTA En. 161 del 16.12.2022</i>	€ 93.946,51
SPAZI ASSUNZIONALI DISPONIBILI PER IL FABBISOGNO DI PERSONALE PER L'ANNO 2023, DETERMINATI AI SENSI DELL'ART. 4, COMMA 1, DEL DECRETO ATTUATIVO 17.03.2020	€ 115.343,39

In virtù degli spazi assunzionali disponibili, la Giunta comunale, con la succitata deliberazione n. 20 del 15/02/2023, procedeva all'approvazione del piano dei fabbisogni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato per l'anno 2023, in base alle esigenze organizzative rilevate dall'Amministrazione comunale, di concerto con il Segretario comunale e gli organi gestionali dell'Ente, titolari di posizione organizzativa.

3.4 – Rimodulazione e integrazione del piano delle assunzioni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato programmato per il triennio 2023/2025

A seguito verifica in merito alle esigenze organizzative dei vari Servizi, l'Amministrazione comunale, con il supporto del Segretario comunale e degli organi gestionali con funzioni dirigenziali, dopo ampia analisi e approfondimento, hanno ravvisato l'esigenza di procedere ad una revisione del piano dei fabbisogni di personale per l'anno 2023, approvato con la summenzionata deliberazione giunta, con l'obiettivo di garantire la copertura dei posti vacanti in dotazione organica ritenuti indispensabili per la funzionalità dei servizi istituzionali e che meglio rispondono alle esigenze dell'Amministrazione.

In relazione alla determinazione degli spazi assunzionali, si rappresenta la necessità di procedere alla quantificazione della spesa necessaria al finanziamento delle assunzioni considerando i dati contabili registrati nell'ultimo rendiconto di gestione relativo all'esercizio 2022.

Pertanto, tenendo conto della spesa di personale sostenuta nell'anno 2022 rapportata alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2020/2022), al netto del F.C.D.E. stanziato nel bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata (Anno 2022), si è proceduto all'elaborazione della tabella, come di seguito riportata:

Scheda 6

SPESA DEL PERSONALE RISULTANTE DAL RENDICONTO ANNO 2022					
N.D.	Voce	Rif. al bilancio			SPESA Rendiconto 2022
1	TOTALE SPESE DI PERSONALE - Voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999				719.116,62
ENTRATE CORRENTI					
N.D.	Voce	Accertamenti entrate correnti			
		Rendiconto 2020	Rendiconto 2021	Rendiconto 2022	Media
2	Titolo 1 - Titolo 2 e Titolo 3	5.038.229,50	5.959.532,03	6.279.575,10	5.769.112,21
3	FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'anno 2022				815.514,38
4	Totale accertamenti al netto FCDE di previsione relativo all'anno 2022				4.953.597,83
RAPPORTO SPESA DEL PERSONALE / ENTRATE CORRENTI					14,52
VALORE SOGLIA PER IL CONTENIMENTO DELLA PERCENTUALE AL 27,60% RIPORTATA NELLA TABELLA 1 DEL D.M. 17.03.2020					1.367.193,00
SPAZIO ASSUNZIONALE EX ART. 4 DEL D.M. DEL 17.03.2020 PER IL QUINQUENNIO 2020/2024					648.076,368

Come si evince dalla predetta scheda il Comune di Ravello, in base ai dati rilevati dal rendiconto di gestione 2022, registra un valore spesa personale / entrate correnti pari al 14,52%, inferiore al "valore soglia più basso" indicato nella Tabella 1 dell'art. 4 del D.M. attuativo, confermando le condizioni di virtuosità nel contenimento della spesa di personale rilevate con l'approvazione del piano dei fabbisogni per l'anno 2023.

In base ai dati rilevati da predetto rapporto e tenendo conto delle percentuali di potenziale incremento definite dalla Tabella 3 inserita nell'art. 5 del Decreto attuativo, si rileva che le capacità

assunzionali disponibili nel triennio 2023/2025, determinate in base ai risultati del rendiconto di gestione per l'anno 2022, risultano confermate in una spesa complessiva di € **268.337,26** e, pertanto, considerando la spesa di personale utilizzata nella programmazione dei fabbisogni di personale per l'anno 2022, ne discende che gli spazi assunzionali disponibili per l'anno 2023 restano quantificati nell'importo di € **115.343,39**, come rappresentato nella **Scheda 5** sopra formulata.

In relazione all'individuazione dei profili professionali necessari a sopperire alle esigenze organizzative rappresentate dagli organi gestionali dell'Ente, si evidenzia che con la stipula del CCNL sottoscritto il 16.11.2022 per il personale del comparto Funzioni Locali, è stato introdotto il nuovo Ordinamento professionale, con il quale si prevede che il Sistema di Classificazione del personale è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente: Area degli Operatori; Area degli Operatori esperti; Area degli Istruttori; Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Il personale in servizio al 1° aprile 2023, data di entrata in vigore del nuovo Ordinamento professionale, è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la Tabella B di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione), cui si rinvia per una puntuale verifica delle modifiche previste dal nuovo Ordinamento professionale.

Tenuto conto che allo stato attuale si registrano carenze di organico particolarmente rilevanti nell'ambito dei servizi amministrativi, che potrebbe creare grandi difficoltà nel garantire la corretta funzionalità dei servizi istituzionali, il Sindaco e gli organi gestionali dell'Ente hanno rappresentato la necessità di effettuare un aggiornamento all'attuale programmazione dei fabbisogni di personale. In particolare, si è ravvisata l'esigenza di procedere alla copertura di un posto di Istruttore amministrativo dell'Area degli istruttori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo parziale al 50% dell'orario a tempo pieno.

Per quanto attiene alla copertura di n. 1 posto di Funzionario Economico finanziario dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione nel Settore Finanziario - Tributi con rapporto di lavoro a tempo pieno, già previsto nel piano dei fabbisogni per l'anno 2023 mediante utilizzo di graduatorie vigenti ai sensi dell'art. 91, comma 4, del D.lgs. n. 267/2000, si precisa che la procedura di reclutamento ha avuto esito negativo per mancanza di graduatorie vigenti.

A conclusione di un approfondito esame della normativa vigente in ordine alle tipologie di reclutamento consentite dal nostro ordinamento, si è rappresentato che l'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 3, comma 1, del D.L. n. 80/2021, convertito in legge n. 113/2021, prevede che, al fine di valorizzare le professionalità e le competenze acquisite dai dipendenti in servizio:

- a) Gli Enti Locali, nell'ambito della programmazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6, comma 2 del D.lgs. n. 165/2001, hanno la possibilità di coprire i vuoti in organico con il personale di ruolo, in servizio nell'Ente, mediante progressioni tra le Aree (cc.dd. Progressioni verticali), fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili, destinata all'accesso dall'esterno, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno;
- b) In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed

effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno;

Il nuovo Ordinamento professionale introdotto dal CCNL sottoscritto il 16.11.2022, in applicazione del comma 1-bis, quinto periodo, dell'art. 52 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, ha previsto che, nel periodo dal 1° Aprile 2023 al 31 Dicembre 2025, gli Enti locali possono effettuare procedure selettive per la progressione tra le Aree nel rispetto delle disposizioni contenute nell'art. 13, commi 6, 7 e 8 del medesimo CCNL, in base alle quali, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza allegata al medesimo CCNL.

In relazione alle citate disposizioni contrattuali, l'ARAN, nella propria attività di assistenza e di consulenza che svolge costantemente per gli enti del comparto, resa anche attraverso la pubblicazione di documentazione sul sito istituzionale dell'Agenzia, con il parere CFL 209 del 28.03.2023, i cui contenuti sono stati condivisi con Dipartimento della Funzione pubblica e con il Ministero dell'economia e delle finanze, ha precisato che:

- la predetta disciplina si aggiunge, esclusivamente per il periodo contrattualmente richiamato, a quella ordinariamente prevista e normata dall'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2001, sostituito dall'art. 3, comma 1, del D.L. n. 80/2021, convertito in legge n. 113/2021 e, pertanto, spetta ad ogni singola Amministrazione comunale, nel rispetto dei presupposti normativi e contrattuali vigenti, determinare nell'ambito della propria programmazione dei fabbisogni di personale, se ricorrere all'una e/o all'altra delle due procedure di carriera disponibili;
- Per il finanziamento delle progressioni verticali transitorie, l'Amministrazione comunale può stanziare, sussistendone le condizioni di sostenibilità finanziaria, risorse aggiuntive contrattuali, previste dal comma 8 dell'art. 13 del CCNL di comparto del 16.11.2022, in misura non superiore allo 0,55% del monte salari anno 2018 del personale non dirigente, espressamente destinate per tali finalità dall'art. 1, comma 612, della legge di bilancio 2022, Legge n. 234 del 30.12.2021;
- In caso di attivazione delle progressioni verticali speciali mediante l'utilizzo delle risorse determinate dalla legge di bilancio 2022, non è necessario garantire il principio dell'adeguato accesso dall'esterno nella copertura dei posti previsti dal piano dei fabbisogni, cioè nella misura minima del 50% dei posti da coprire (Parere ARAN CFL 209/2023);

Per quanto precede, l'Amministrazione comunale, nella fase di attuazione della programmazione del fabbisogno, intende avvalersi delle procedure di reclutamento previste dalle disposizioni contenute nell'art. 13, commi 7 e 8, del CCNL del 16.11.2022, innanzi richiamate, alla copertura del posto vacante in pianta organica di Funzionario Economico Finanziario con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno, al fine di dare concreta e puntuale attuazione agli indirizzi programmatici dell'Amministrazione comunale, nonché per il conseguimento degli obiettivi e finalità propri del Settore Finanziario – Tributi.

Per tali finalità, accertato che, in base ai dati contabili rilevati dal rendiconto di gestione approvato per l'esercizio 2018, il monte salari del personale non dirigente risulta determinato in un importo di € 728.583,00, l'Amministrazione comunale intende stanziare risorse contrattuali aggiuntive per le

procedure speciali di progressione verticale in una misura massima di € 4.007,00 pari allo 0,55% del monte salari 2018.

Sulla scorta delle linee programmatiche emerse nella conferenza dei servizi innanzi richiamata, si è proceduto alla revisione del piano delle assunzioni con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, al fine di garantire la copertura dei posti ritenuti di fondamentale importanza per poter meglio fronteggiare tutte le attività di competenza delle unità organizzative dei vari servizi.

Nella tabella successiva sono indicate le unità di personale, per Area e profili professionali, previste nel piano dei fabbisogni per l'anno 2023, con contestuale determinazione della spesa necessaria al finanziamento delle assunzioni programmate, quantificata a regime per l'intera annualità, nel rispetto delle capacità assunzionali quantificate nell'importo di **€ 115.343,39**, come rappresentato nella **Scheda 5** sopra riportata.

Scheda 7

CAPACITA' ASSUNZIONALI UTILIZZATE PER IL PIANO DEI FABBISOGNI ANNO 2023 SULLE DISPONIBILITA' DETERMINATE IN APPLICAZIONE DELLA DISCIPLINA CONTENUTA NEL DPCM DEL 17.03.2020, ATTUATIVO DELL'ART. 33 COMMA 2 DEL D.L. N. 34/2019					
AREA / PROFILO PROFESSIONALE	Posti	Stipendio tabellare +IVC +13° Mens.	ONERI	IRAP	Finanziamento assunzioni
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE FUNZIONARIO ECONOMICO FINANZIARIO <i>RAPPORTO DI LAVORO FULL TIME</i>	1	1.941,36	579,83	169,01	2.690,20
AREA DEGLI ISTRUTTORI ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO <i>RAPPORTO DI LAVORO PART TIME AL 50%</i>	1	11.412,81	3.404,55	992,10	15.809,45
AREA DEGLI ISTRUTTORI ISTRUTTORE INFORMATICO <i>RAPPORTO DI LAVORO PART TIME 50%</i>	1	11.412,81	3.404,55	992,10	15.809,45
AREA DEGLI ISTRUTTORI ISTRUTTORE TECNICO <i>RAPPORTO DI LAVORO FULL TIME</i>	1	22.825,61	6.809,10	1.984,20	31.618,91
AREA DEGLI ISTRUTTORI ISTRUTTORE TECNICO <i>RAPPORTO DI LAVORO PART TIME AL 50%</i>	1	11.412,81	3.404,55	992,10	15.809,45
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI COLLABORATORE AMMINISTRATIVO <i>RAPPORTO DI LAVORO FULL TIME</i>	1	20.309,33	6.073,77	1.770,82	28.153,92
TOTALE SPESA FABBISOGNO 2023		79.314,72	23.676,35	6.900,32	109.891,39
TOTALE SPESA PER FABBISOGNO PERSONALE 2023 AL NETTO DELL'IRAP					€ 102.991,07
A DETRARRE: SOMME NEUTRE AL NETTO DELL'IRAP AI FINI DELLA DETERMINAZIONE DEGLI SPAZI ASSUNZIONALI EX ART. 1 COMMA 612 DELLA LEGGE 30.12.2021 N. 234					€ 2.690,20
DISPONIBILITA' PER ASSUNZIONI 2023					€ 115.343,39
ECONOMIE FABBISOGNO ASSUNZIONALE ANNO 2023					€ 9.662,13

Si precisa che nel calcolo della spesa connessa alle predette capacità assunzionali non si tiene conto dell'IRAP nel rispetto delle indicazioni fornite dall'art. 2 del D.M. del 17.03.2020.

Per le motivazioni sopra illustrate, si è ravvisata l'opportunità, in un'ottica prudentiale e per garantire un efficace controllo sul contenimento della spesa del personale orientato alla

sostenibilità delle entrate correnti, di procedere all'integrazione del piano dei fabbisogni per il solo anno 2023, rinviando all'esercizio finanziario successivo la verifica in ordine alla determinazione delle capacità assunzionali richieste per garantire la copertura dei restanti posti, in quanto già a partire dal prossimo esercizio va verificata la sostenibilità finanziaria con i dati che si andranno a registrare nel rendiconto di gestione anno 2023.

Per completezza, si segnala che, con la definizione del piano dei fabbisogni di personale, l'Ente è tenuto a verificare il rispetto delle norme sul collocamento obbligatorio dei disabili relativamente alla copertura della quota d'obbligo indicata all'art. 3 della Legge 12/03/1999, n. 68 e, nel caso in cui tale quota non è presente in organico, ad assumere personale presente negli elenchi dei soggetti con disabilità, al fine di ottemperare al vincolo legislativo.

Atteso che il comma 1 – lettera c) - del citato art. 3 stabilisce che tale obbligo si applica solo per gli Enti pubblici che occupano personale in numero superiore a 15 dipendenti, si rileva che il Comune di Ravellonon è tenuto all'applicazione della citata disciplina, in quanto l'attuale organico dell'Ente risulta inferiore alla consistenza numerica richiesta dalla citata disposizione legislativa.

3.5 – Piano occupazionale per l'anno 2023 per rapporti di lavoro flessibile

Con varie circolari indirizzate alle Amministrazioni dello Stato, ma che devono ritenersi valide per tutte le pubbliche amministrazioni, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha formalizzato precise indicazioni sulle modalità e sui vincoli legislativi nella fase di redazione del programma del fabbisogno di personale, indicazioni che anche gli enti Locali devono recepire nel rispetto dei principi di efficacia ed economicità della spesa pubblica.

In tale ambito viene precisato che la programmazione del fabbisogno non deve limitarsi solamente a individuare i posti della dotazione organica che vanno ricoperti a tempo indeterminato. È già possibile infatti in tale ambito sottolineare ed evidenziare le esigenze di lavoro flessibile che potrebbero manifestarsi nel corso dell'anno. Ricordiamo che l'istituto del lavoro flessibile è previsto dall'art. 36 del D.lgs. n. 165/2001 e dall'art. 92 del D.lgs. n. 267/2000, che ne prevedono l'utilizzo solo per esigenze temporanee o eccezionali.

Atteso che, sulla scorta delle norme in materia assunzionale introdotte dal DPCM del 17.03.2020, le nuove regole per la determinazione delle capacità assunzionali nei comuni sono improntate principalmente alla sostenibilità finanziaria della spesa per il personale, che comporta una definizione onnicomprensiva della spesa per il personale che deve tener conto anche della spesa per le assunzioni a tempo determinato, risulta evidente che nella determinazione delle capacità di spesa per le assunzioni di lavoro flessibile, si rende necessario garantire il contenimento della spesa nei limiti degli spazi assunzionali utilizzati per tali finalità nell'anno precedente, al fine di non alterare il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti e mantenere lo stesso nell'ambito del valore soglia imposto dalla Tabella 1 dell'art. 4 del citato Decreto Ministeriale.

Si ricorda, altresì, che il comma 28 dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010, come modificato dall'articolo 11, comma 4bis, del Decreto Legge n. 90/2014, convertito con modificazioni nella legge n. 114/2014, ha stabilito che, a decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni pubbliche in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della legge n. 296/2006 possono avvalersi di personale con rapporto di lavoro flessibile nel limite del 100 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

Su tale materia, si evidenzia che l'art. 16, comma 1-quater, del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160 stabilisce l'esplicita esclusione dal tetto alla spesa

per il lavoro flessibile di cui al succitato comma 28 dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010 degli incarichi a contratto conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1, del TUEL.

Per quanto attiene all'instaurazione dei rapporti di lavoro in distacco e a tempo parziale, c.d. "scavalco condiviso", ai sensi dell'art. 14 del CCNL del 21 gennaio 2004, la Corte dei Conti - Sezione delle Autonomie, con la Delibera n. 23/SEZ.AUT/2016/QMIG DEL 20.05.2016, ha chiarito che la spesa sostenuta per prestazioni lavorative, rese in applicazione del citato art. 14 e nell'ambito dell'orario d'obbligo previsto dal CCNL, esula dall'ambito di applicazione dell'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/201.

Si precisa, comunque, che la spesa sostenuta per le predette tipologie contrattuali deve essere considerata nel calcolo del contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti, della Legge n. 296/2006 e s.m.i. e nel calcolo della spesa del personale per la determinazione degli spazi assunzionali di cui all'art. 4, comma 1 del DPCM 17.03.2020.

Per le finalità sopra illustrate, si precisa che il Comune di Ravello, in base ai dati contabili rilevati dal rendiconto di gestione per l'anno 2009 e in considerazione del fatto che la Sezione di controllo Umbria della Corte dei Conti, con la delibera n. 121 del 13.09.2018, ha precisato che le somme relative agli aumenti contrattuali intervenuti a partire dall'anno 2010 devono essere considerate neutre rispetto al limite di spesa, ha determinato la spesa da destinare alle assunzioni di personale con rapporto di lavoro flessibile in un importo di **€ 96.156,30**, da ritenersi quale limite da non superare anche per gli anni futuri.

Per la corretta applicazione dei sopra esposti principi, si è proceduto ad integrare la spesa storica per lavoro flessibile di un importo di € 3.346,24, pari al 3,48% per gli aumenti contrattuali imposti dal CCNL 21.05.2018 e di un importo di € 3.750,10, pari al 3,90% per gli aumenti contrattuali imposti dal CCNL 16.11.2022. A seguito di tale incremento il fondo destinato alle assunzioni per rapporti di lavoro flessibile viene determinato in un importo di **€ 103.252,63**.

Con la delibera di Giunta comunale n.20 del 15/02/2023, recante l'approvazione del piano dei fabbisogni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per l'anno 2023, l'Amministrazione comunale, in base alle esigenze organizzative rilevate dal Segretario comunale e dagli organi gestionali dell'Ente, ha individuato le assunzioni con rapporto di lavoro a tempo determinato per esigenze di carattere temporanee o eccezionale, nel rispetto delle risorse disponibili, in misura pari alle risorse utilizzate negli anni precedenti, al fine di garantire il rispetto dei vincoli di cui alla citata normativa e il contenimento della spesa imposto dal decreto attuativo del 17.03.2020.

Pertanto, con il presente atto, si ravvisa l'opportunità di confermare il predetto piano dei fabbisogni di personale a tempo determinato per l'anno 2023, come di seguito illustrato:

- ⇒ Rapporto di lavoro di una figura professionale dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione con profilo professionale di Funzionario Economico Finanziario per la copertura di un posto vacante nel Servizio Finanziario con contratto di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale con prestazione lavorativa pari a 12 ore settimanali, in ossequio alla disciplina contenuta nell'art. 1 – comma 557 – della Legge 311/2004, nelle more della copertura del posto a tempo indeterminato previsto dal piano dei fabbisogni di personale per il corrente esercizio;
- ⇒ Rapporto di lavoro di una figura professionale dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione con profilo professionale di Funzionario Economico Finanziario per la copertura di un posto vacante nel Servizio Finanziario con contratto di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale con prestazione lavorativa pari a 12 ore settimanali, in

ossequio alla disciplina contenuta nell'art. 1 – comma 557 – della Legge 311/2004, nelle more della copertura del posto a tempo indeterminato previsto dal piano dei fabbisogni di personale per il corrente esercizio;

- ⇒ Utilizzo di una figura professionale dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione con profilo professionale di Funzionario amministrativo, dipendente di altra pubblica amministrazione, mediante l'istituto del comando con rapporto di lavoro a tempo pieno, con assegnazione nel Settore Affari Generali, in applicazione della disciplina contenuta nell'art. 30 D.lgs. n. 165/2001.
- ⇒ Rapporto di lavoro di una figura professionale dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione con profilo professionale di Funzionario amministrativo, con rapporto di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale al 66,66%, con prestazione lavorativa pari a 24 ore settimanali, con assegnazione nell'Ufficio di Staff a supporto degli organi istituzionali, in applicazione della disciplina contenuta nell'art. 90 D.lgs. n. 267/2000.

Inoltre, l'Amministrazione comunale ha ravvisato l'esigenza di intensificare la presenza sul territorio di personale nell'area di vigilanza per il periodo stagionale, come del resto avviene da anni, che, per le particolari peculiarità del Comune di Ravello di "Paese ad alta vocazione turistica", deve garantire il controllo della sicurezza urbana sul territorio comunale per il periodo stagionale, durante il quale si verifica una presenza di turisti che raggiunge una densità demografica rilevante. Per le predette finalità, è stata prevista l'assunzione di n. 4 unità di dell'Area degli istruttori con profilo di istruttore di vigilanza, con rapporto di lavoro a tempo pieno e/o a tempo parziale, definito in base alle esigenze organizzative rilevate dal Responsabile del servizio di vigilanza e, comunque, tenendo conto di una spesa complessiva pari a n. 20 mensilità.

Nella successiva tabella, si riporta la verifica sul rispetto del contenimento della spesa richiesto dal comma 28 dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010 e dalle nuove regole sulla determinazione degli spazi assunzionali, di cui all'art. 4 del D.M. del 17.03.2020.

Scheda 7

VERIFICA DEL RISPETTO DEL LIMITE NELL'ANNO 2023	
TIPOLOGIA DI CONTRATTO	SPESA PREVISTA ANNO 2023 (Comprensiva di oneri e IRAP)
Rapporti di lavoro per n. 4 unità di personale per il periodo stagionale nell'area di vigilanza per complessive 20 mensilità a tempo pieno e a tempo parziale ex art. 36 del D.lgs. N. 165/2001	€ 55.312,00
Rapporti di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale al 66% dell'orario a tempo pieno ex art. 90 del D.lgs. n. 267/2000	€ 23.930,00
Rapporti di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale al 33% dell'orario a tempo pieno ex art. 1, comma 557 della legge n. 311/2004	€ 23.950,00
TOTALE SPESA PREVISTA NEL 2023	€ 103.192,00
FONDO RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILE	€ 103.252,63
FONDO ANCORA DISPONIBILE ANNO 2023	€ 60,63

4. ATTESTAZIONE CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE

Come anticipato al **Punto 2** della presente relazione, con l'art. 7 del DPCM viene confermata la disciplina contenuta nell'art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006, e, pertanto, al momento della definizione delle nuove assunzioni che si intendono programmare, si rende necessario effettuare apposita verifica tesa a garantire il contenimento delle spese di personale con riferimento alla media della spesa sostenuta nel triennio 2011/2013, quantificata in € **765.820,00**, al netto delle somme relative agli aumenti contrattuali registrati dal 2004 al 2022, in quanto ritenute risorse neutre ai fini del contenimento della spesa.

A riguardo, si precisa che, ai sensi del comma 1 del citato art. 7 la spesa destinata al piano dei fabbisogni, relativamente agli spazi assunzionali determinati in attuazione di quanto previsto dall'art. 4 del D.M. 17.03.2020, non deve essere considerata nel limite di spesa corrispondente all'anno 2008.

La spesa del personale da sostenere per il triennio 2023/2025, comprensiva delle assunzioni da effettuare a tempo indeterminato e a tempo determinato, esclusi gli oneri da non considerare, rientra nel limite della media della spesa sostenuta nel triennio 2011/2013e, quindi, risulta rispettosa della disciplina dettata dall'art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006.

Il rispetto del contenimento della spesa rispetto alla spesa sostenuta nell'anno è riportato nella tabella inserita **nell'allegato "A"** alla presente, con la quale è stata effettuata la verifica in ordine alla previsione della spesa da sostenere a regime nell'anno 2023, comprensiva degli importi destinati al piano di fabbisogno.

Tenendo conto della tempistica programmata, si evidenzia che la spesa del personale da sostenere per l'anno 2023, comprensiva delle assunzioni da effettuare a tempo indeterminato, trova idonea copertura finanziaria negli specifici capitoli di riferimento del bilancio di previsione 2023/2025, in corso di formazione.

5. RIDETERMINAZIONE DELL'ORGANIGRAMMA E DELLA DOTAZIONE ORGANICA

Con la deliberazione di G.M. n.20 del 15/02/2023 di approvazione del piano dei fabbisogni per l'anno 2023, la Giunta comunale ha confermato l'organigramma vigente, recante l'assetto organizzativo dell'Ente delineato in cinque ambiti di competenza e articolato in Servizi quale unità organizzativa di massima dimensione, riflettenti l'Area delle Posizioni Organizzative. Con la medesima deliberazione ha proceduto alla rideterminazione della dotazione organica in conformità con le assunzioni programmate.

I principi generali per la determinazione degli apparati organizzativi degli Enti pubblici e i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, compreso le autonomie locali, sono definiti dall'art. 1 del D.lgs. n. 165/2001, che al il comma 1 prevede che la pianificazione per l'organizzazione degli uffici e dei servizi deve essere finalizzata ad incrementare l'efficienza delle amministrazioni, garantendo la razionalizzazione del costo del lavoro pubblico e il contenimento della spesa complessiva per il personale, diretta e indiretta, entro i vincoli di finanza pubblica.

La disciplina per la definizione della dotazione organica è stata da ultimo inserita nell'art. 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, a seguito delle modifiche apportate dall'art. 4 del D.lgs. n. 75/2017. Tale strumento definisce il fabbisogno di personale sulla base delle strategie degli organi di vertice, attraverso il continuo monitoraggio delle funzioni dell'ente, dei dati relativi ai posti in dotazione organica, degli equilibri economico-finanziari e delle esigenze organizzative. Il comma 3 del medesimo articolo dispone che, in sede di approvazione del piano dei fabbisogni, le

amministrazioni indicano la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo emanate con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 08.05.2018, ai sensi dell'art. 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001 introdotto dal comma 3 del succitato art. 4 del D.lgs. n. 75/2017.

In ossequio alle linee programmatiche formulate dall'Amministrazione comunale, si rappresenta l'opportunità di confermare l'assetto organizzativo dell'Ente e la vigente dotazione organica con indicazione delle posizioni dotazionali dei profili professionali necessari a garantire la funzionalità dei servizi, definiti in coerenza con il piano dei fabbisogni programmato, come si evince dall'**Allegato "B"** alla presente, per formarne parte integrante e sostanziale.

Si rappresenta, altresì, che, in merito alla ricognizione prescritta dall'art. 16 della legge di stabilità per il 2012, si è proceduto all'accertamento delle condizioni di eccedenze e soprannumero di personale. In tale ambito, si rileva che non sussistono situazioni di soprannumerarietà di personale, anche temporanea, nell'ambito dei contingenti relativi alle singole posizioni economiche delle aree funzionali e di livello apicale e che, non risultano, con riferimento alle esigenze funzionali e finanziarie, eccedenze di personale, come si evince dalle carenze di organico rappresentate nel citato allegato "B".

6. CONCLUSIONI

Sulla scorta delle linee di indirizzo espresse dall'Amministrazione comunale, si è proceduto ad elaborare le tabelle, che si allegano alla presente, come di seguito descritte:

- > la tabella riportata **nell'allegato "A"**, con la quale è stata effettuata la verifica in ordine alla previsione della spesa da sostenere a regime per il triennio di riferimento 2023/2025, comprensiva degli importi destinati al piano di fabbisogno, con contestuale verifica del rispetto del contenimento del tetto di spesa del personale, di cui all'art. 1, comma 557-quater, della legge 296/2006;
- > un organigramma, allegato sotto la lettera **"B"**, che illustra il nuovo assetto organizzativo della struttura comunale delineato in cinque Servizi, quale struttura organizzativa di massima dimensione, che costituiscono la prima dimensione operativa dell'organizzazione del lavoro e rientranti nell'Area delle posizioni organizzative. Nel medesimo Allegato "B" rappresentata la rideterminazione della dotazione organica, recante il fabbisogno totale dei posti in organico classificati per profilo e per categoria e definita in coerenza con il piano delle assunzioni programmato con il presente provvedimento, nonché il prospetto recante l'accertamento del contenimento della spesa teorica della dotazione organica e il rispetto dei vincoli finanziari imposti dal comma 557-quater dell'art. 1 della legge n. 296/1997, in ossequio alle linee direttive formulate nel Decreto Ministeriale del 08/05/2018.

Si precisa, altresì, che, prima della formale adozione degli atti di competenza dell'Amministrazione comunale, occorre acquisire il parere del Revisore dei Conti, ai fini del controllo sulla compatibilità dei costi derivanti dalle assunzioni con i vincoli di bilancio, nonché per la certificazione dei relativi oneri. In relazione alla nuova disciplina contenuta nel DPCM del 17.03.2020, il Revisore dei Conti deve procedere, inoltre, all'asseverazione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del citato DPCM.

Tutto ciò premesso, si rimette alla S.V. per ogni conseguente determinazione.

IL RESPONSABILE DEL SETTORE FINANZIARIO

Dott. Marruso Giuseppe