

Comune di Trecase
Città metropolitana di Napoli



ALLEGATO 4
Piano Triennale del Fabbisogno di
Personale

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
2023-2025

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)



COMUNE DI TRECASE

Città Metropolitana di Napoli

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 50 del 25/05/2023

OGGETTO: Attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 6, comma 2, del D.lgs. n. 165 del 30.03.2001. Approvazione del piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025, in applicazione del D.M. del 17.03.2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019. Provvedimenti.

L'anno duemilaventitre e questo giorno venticinque del mese di maggio, nella sala delle adunanze della Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il Sig. Avv. Raffaele De Luca nella sua qualità di Sindaco, e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti Sigg.:

			Presente	Assente
1) Raffaele	DE LUCA	- Sindaco	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2) Anna	FUSCO	- Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3) Mariarosaria	BALZANO	- Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4) Mafalda	Matrone	- Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5) Luca	BANDINO	- Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TOTALE				

Partecipa il Segretario Generale Sig. dott. Elena Setaro, incaricato della redazione del verbale.

IL PRESIDENTE

constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta l'adunanza ed invita i presenti alla trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

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;
- ai sensi dell'art. 4, comma 2, del D.M. 17.03.2020, attuativo dell'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia determinato nel rispetto del comma 1 del medesimo articolo, possono incrementare la spesa di personale per assunzioni di personale a tempo indeterminato, registrata nell'ultimo rendiconto approvato, in coerenza con il piano dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

Rilevato che:

- 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, ai sensi dell'art. 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001.
- 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.
- Il comma 557-quater dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, dispone che: *«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».*

1. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Per la quantificazione degli oneri da destinare al fabbisogno assunzionale, occorre fare riferimento ad una serie di disposizioni che negli ultimi anni hanno continuamente modificato il quadro normativo di riferimento.

L'art.33, Decreto Legge 30 aprile 2019, n.34, recante "Misure urgenti di crescita economica per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi" (cd decreto crescita), convertito con modificazioni dalla L.28 giugno 2019, n.58, e da ultimo modificato dal Decreto Legge 30 dicembre 2019, n.162 (cd decreto Milleproroghe), coordinato con la Legge di conversione 28 febbraio 2020 n.8, contiene importanti disposizioni per Comuni e Regioni a Statuto ordinario sulle capacità assunzionali.

La legge introduce per i Comuni una disciplina sulla "sostenibilità finanziaria" della spesa stessa, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti. Si tratta di una diversa regola assunzionale con la quale viene indirettamente sollecitata la cura dell'Ente nella riscossione delle entrate e la definizione con modalità accurate, del FCDE.

Il Decreto attuativo della Presidenza del Consiglio dei ministri Dip. Funz. Pubblica è stato adottato il 17 marzo 2020 indicando all'art.1 "Finalità, decorrenza, ambito soggettivo". Il Decreto ha individuato i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, ed ha individuato le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i Comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.

Inoltre il citato Decreto del Consiglio dei Ministri Dipartimento Funzione Pubblica del 17 marzo 2020 recepisce 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 Trecase, rientranti nella fascia demografica con popolazione da 5.000 a 9.999 abitanti di pertinenza, come indicati nella Tabella 1 dell'art. 4 e nella Tabella 3 dell'art. 6 del Decreto attuativo.

SCHEDA 1

COMUNE DI TRECASE	Fascia Demografica	1° valore soglia Comuni virtuosi	2° valore soglia Comuni meno virtuosi
Popolazione al 31/12/2021	Comma 1 -Lettera e) – 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
8.562	Comuni con popolazione da 5.000 a 9.999 abitanti	26,90%	30,90%

Con la Circolare del 13.05.2020, annunciata dal citato Decreto attuativo, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha fornito 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 regole introdotte dal DPCM 17.03.2020.

Dalle disposizioni contenute nel Decreto attuativo si rileva che nella definizione del piano dei fabbisogni di personale bisogna comunque tener conto delle regole sul contenimento della spesa previsto dal comma 557-quater dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, innanzi richiamate. Infatti, il comma 1 dell'art. 7 del DPCM 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 D.M. attuativo, non deve essere considerata nel limite di spesa corrispondente al valore medio del triennio 2011/2013.

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 la spesa dei fabbisogni programmati che non può 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.

2. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2025

2.1 – Premessa

Con deliberazione di Giunta comunale n. 55 del 23.07.2021, l'Amministrazione Comunale, sulla base dei dati rilevati dal rendiconto di gestione anno 2020, prendeva atto che il Comune di Trecase rientrava tra gli enti che registrano un valore spesa personale / entrate correnti inferiore al “valore più basso”, come riportata nella Tabella n. 1 dell'art. 4 del medesimo DPCM per classi demografiche, e, per effetto, procedeva alla definizione e all'approvazione del piano dei fabbisogni 2021/2023, nel rispetto delle capacità assunzionali determinate in applicazione delle nuove regole contenute nel Decreto attuativo 17.03.2020.

Con successiva deliberazione giuntale n. 73 del 13.10.2021, la Giunta comunale ravvisava l'esigenza di avviare una revisione del piano dei fabbisogni di personale approvato per l'anno

2021. Si precisa che, per la realizzazione del predetto piano dei fabbisogni, risultano a tutt'oggi in corso di espletamento le procedure di reclutamento per le posizioni di seguito illustrate:

- a) n. 1 posto di Istruttore amministrativo - categoria C - per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nel Settore "Affari Generali" con rapporto di lavoro a tempo pieno avvalendosi della disciplina inserita nell'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2001;
- b) n. 1 posto di Istruttore tecnico - categoria C - per la copertura di n. 1 posto vacante nel Settore "Urbanistica e Ambiente" con rapporto di lavoro a tempo pieno avvalendosi della disciplina introdotta dall'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2001;
- c) n. 1 posto di Autista con funzioni di Messo, categoria B, posizione giuridica ed economica B1, per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nel Settore Affari Generali, con contratto a tempo indeterminato e a tempo pieno, mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ex art. 35, comma 1 – lett. b) del D.lgs. n. 165/2001;

Nell'ambito della definizione del bilancio di previsione 2022/2024, la Giunta comunale, con deliberazione n. 38 del 10.03.2022, prendeva atto che l'Ente non aveva ancora approvato il rendiconto di gestione relativo all'esercizio 2021, propedeutico alla quantificazione delle capacità assunzionali disponibili ai sensi dell'art. 1 del Decreto Ministeriale attuativo e procedeva alla definizione del piano dei fabbisogni di personale per l'anno 2022.

Per la determinazione degli spazi assunzionali, l'Amministrazione comunale, nel verificare che gli spazi assunzionali disponibili non erano sufficienti a garantire un aggiornamento del piano dei fabbisogni in grado di rispondere alle esigenze rappresentate dagli organi gestionali, con riferimento alle cessazioni di personale registrate nell'anno 2021 e quelle previste per l'anno 2022, ha proceduto ad una revisione del predetto piano dei fabbisogni di personale, avvalendosi dell'orientamento espresso dalla Corte dei Conti della Lombardia, con la deliberazione 167/2021, con la quale, ha sostenuto che le assunzioni per la sostituzione di personale cessato, anche nel corso dello stesso anno, sono possibili nel rispetto dei vincoli di sostenibilità finanziaria e garantendo il contenimento della percentuale indicata nella tabella 1 del Decreto 17.03.2020.

Si precisa che, per la realizzazione del predetto piano dei fabbisogni, risultano a tutt'oggi in corso di espletamento le procedure di reclutamento per le posizioni di seguito illustrate:

- a) N. 2 posti di Istruttore contabile - categoria C - per la copertura dei posti vacanti in dotazione organica nel Settore "Finanziario" con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% dell'orario a tempo pieno, mediante svolgimento di concorso pubblico ex art. 35, comma 1 – lett. a) del D.lgs. n. 165/2001 o mediante utilizzo di graduatorie di altri Enti pubblici per la medesima categoria e profilo professionale ex art. 3, comma 61, della legge 24 dicembre 2003, n. 350;
- b) N. 1 posto di Istruttore di vigilanza - categoria C - nel Settore di "Polizia Municipale" con rapporto di lavoro a tempo pieno, mediante svolgimento di concorso pubblico ex art. 35, comma 1 – lett. a) del D.lgs. n. 165/2001 o mediante utilizzo di graduatorie di altri Enti pubblici per la medesima categoria e profilo professionale ex art. 3, comma 61, della legge 24 dicembre 2003, n. 350;

2.2 - Determinazione delle capacità assunzionali per il finanziamento del Piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025

L'Amministrazione comunale, nell'ambito dei piani e dei programmi definiti per il corrente esercizio finanziario, ha rappresentato la necessità di avviare un importante e radicale processo di riordino dell'apparato amministrativo di governo della città con l'obiettivo di implementare, nel segno dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa, tutte le attività di competenza delle strutture organizzative e le procedure connesse al miglioramento dei servizi istituzionali e ai progetti da realizzare.

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, approvato con delibera di Consiglio comunale n. 3 del 03.05.2023. 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 2

SPESA DEL PERSONALE RISULTANTE DAL RENDICONTO ANNO 2022					
N.D.	Voce	Rif. al bilancio o normativo			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				1.094.424,89
ENTRATE CORRENTI					
N.D.	Voce	Accertamenti entrate correnti			
		Rendiconto 2020	Rendiconto 2021	Rendiconto 2022	Media
3	Titolo 1 - Titolo 2 e Titolo 3	6.158.809,60	6.017.488,11	6.381.710,53	6.186.002,75
4	FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata				749.596,68
5	TOTALE ACCERTAMENTI DI ENTRATA AL NETTO FCDE DI PREVISIONE RELATIVO ALL'ULTIMA ANNUALITA' CONSIDERATA				5.436.406,07
RAPPORTO SPESA DEL PERSONALE / ENTRATE CORRENTI (Rapporto tra il valore N.D. 1/e il valore N.D. 5)					20,13
VALORE SOGLIA TABELLA 1 – LETTERA f) – ART. 4 DEL DPCM 17.03.2020 (Valore N.D. 3 x 27% corrispondente al 1° valore soglia della Tabella 1 dell'art. 4)					1.462.393,23
SPAZIO ASSUNZIONALE TABELLA 1 – LETTERA f) – ART. 4 DEL DPCM 17.03.2020					367.968,34

Come si evince dalla predetta scheda il Comune di Trecase, in base ai dati rilevati dal rendiconto di gestione 2022, registra un valore spesa personale / entrate correnti pari al 20,13%, inferiore al “valore soglia più basso” indicato nella Tabella 1 dell'art. 4 del D.M., con un netto miglioramento delle condizioni di virtuosità nel contenimento della spesa di personale rilevate con l'approvazione del piano dei fabbisogni per l'anno 2022. In base ai dati rilevati da

predetto rapporto, si è proceduto alla rideterminazione delle capacità assunzionali disponibili nel triennio 2023/2025, che risultano quantificate in una spesa complessiva di € **367.968,34**. 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.

Nel quinquennio 2020/2024, gli enti devono, in ogni caso, rispettare le percentuali di potenziale incremento di spesa assunzionale 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 sostenuta nell'anno 2018, che risulta fissata in un importo di € **1.454.092,35**. Si precisa che per i Comuni inseriti nella fascia e) di cui al comma 1 dell'art. 3 del DPCM (Enti con popolazione da 5.000 a 9.999 abitanti) le percentuali di potenziale incremento risultano così definite:

SCHEDA 3

COMUNI	2020	2021	2022	2023	2024
Enti con popolazione da 5.000 a 9.999 abitanti	17%	21%	24%	25%	26%
Spesa massima sostenibile € 367.968,34	€ 247.195,70	€ 305.359,39	€ 348.982,16	€ 363.523,09	€ 378.064,01
Incremento annuale	€ 247.195,70	€ 58.163,69	€ 43.622,77	€ 14.540,90	€ 18.849,80

A riguardo, si ritiene che, comunque, l'Ente può procedere alla programmazione del piano dei fabbisogni per l'anno 2023, ancorché l'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001 fissa in un triennio la pianificazione delle assunzioni per gli enti pubblici, utilizzando le facoltà assunzionali limitatamente alla spesa massima sostenibile per l'anno 2023, che risulta quantificata in un importo di € **363.523,09**, in quanto tale spesa consente all'Ente di non superare il valore soglia, determinato in € **1.462.393,23**.

2.3 – Rimodulazione del Piano delle assunzioni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per il triennio 2023/2025

Nelle more della definizione del bilancio di previsione 2023/2025, si rende necessario, in base all'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, procedere alla verifica delle capacità assunzionali ancora disponibili rispetto al piano delle assunzioni per il triennio di riferimento, con contestuale accertamento della sostenibilità finanziaria della spesa necessaria alla definizione del piano occupazionale per l'anno 2023.

A seguito di una dettagliata e circostanziata verifica in merito alle esigenze organizzative dei vari Servizi, con particolare riferimento alla copertura dei posti vacanti in dotazione e alla definizione del piano triennale dei fabbisogni di personale, l'Amministrazione comunale e gli organi gestionali dell'Ente, titolari di posizione organizzativa, hanno preso atto che nell'anno 2022 si sono registrate cessazioni dal servizio per n. 3 unità di personale, di cui un posto di categoria "D" e n. 2 posti di categoria "C", e che nell'anno 2023, si prevede la cessazione dal servizio di n. 2 unità di personale, di cui un posto di categoria "C" e n. 1 posto di categoria "B".

Tenuto conto che allo stato attuale si registrano carenze di organico particolarmente rilevanti, che potrebbe creare grandi difficoltà nel garantire la corretta funzionalità dei servizi istituzionali, il Sindaco e gli organi gestionali dell'Ente hanno rappresentato l'esigenza di effettuare un aggiornamento al piano delle assunzioni programmate nell'anno 2023.

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.

Rilevato che, gli Enti locali, in relazione al proprio modello organizzativo, identificano i profili professionali e li collocano nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie, di cui all'Allegato A del suddetto CCNL del 16.11.2022, il personale non dirigente in servizio alla data del 1° aprile 2023 è inquadrato nelle rispettive Aree del nuovo sistema di classificazione corrispondente alla categoria di appartenenza, nel rispetto della Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione, con attribuzione del relativo profilo professionale, per come individuati dall'Ente con deliberazione di G. C. n. 49 del 25/05/2023.

Tenuto conto che allo stato attuale si registrano carenze di organico particolarmente rilevanti, 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.

In particolare, nella fase di definizione del piano delle assunzioni per l'anno 2023, si è ravvisata l'esigenza di procedere alla copertura dei posti di seguito descritti:

Settore	Profilo Professionale	Area di inquadramento	TIPOLOGIA RAPPORTO DI LAVORO
Urbanistica e Ambiente	N. 1 – Funzionario Tecnico	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	Tempo pieno
Urbanistica e Ambiente	N. 1 – Istruttore Tecnico	Area degli Istruttori	Tempo parziale al 50% dell'orario a tempo pieno
Finanziario	N. 1 – Funzionario Economico Finanziario	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	Tempo pieno
Affari Generali	N. 1 – Funzionario Amministrativo	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	Tempo pieno

Inoltre, per implementare le procedure e le attività di competenza del Settore lavori Pubblici si è manifestata la necessità di procedere alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale al 50% a tempo pieno di un dipendente inquadrato nell'Area degli istruttori, con profilo professionale di Istruttore tecnico e con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

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, bisogna tener conto che l'Ente, per l'anno 2021 e per l'anno 2022, ha proceduto alla

programmazione dei fabbisogni di personale utilizzando gli spazi assunzionali, per una spesa complessiva pari ad € 219.366,36.

Ferma restando la disponibilità degli spazi assunzionali per il quadriennio 2020/2023 in un importo di € 363.523,09, quantificati in base ai dati rilevati dal rendiconto di gestione 2022, nella scheda successiva si rappresenta la rideterminazione della spesa sostenibile per l'anno 2023, dando atto che l'utilizzo di tali risorse non altera il valore soglia indicato nella **SCHEDA 2** sopra riportata.

SCHEDA 4

SPAZI ASSUNZIONALI PER IL QUINQUENNIO 2020/2024, ESCLUSO IRAP	€ 363.523,09
<u>A DETRARRE</u> GLI SPAZI ASSUNZIONALI UTILIZZATI PER IL FINANZIAMENTO DEL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER L'ANNO 2021, ESCLUSO IRAP <i>DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 55 del 23.07.2021, INTEGRATA CON DELIBERAZIONE GIUNTALE N. 73 DEL 13.10.2021</i>	€ 103.569,49
<u>A DETRARRE</u> GLI SPAZI ASSUNZIONALI UTILIZZATI PER IL FINANZIAMENTO DEL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER L'ANNO 2022, ESCLUSO IRAP <i>DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 38 del 10.03.2022</i>	€ 115.796,87
SPAZI ASSUNZIONALI DISPONIBILI PER IL FINANZIAMENTO DEL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER L'ANNO 2023, ESCLUSO IRAP	€ 144.156,73

Per quanto precede, l'organo politico di vertice e gli organi gestionali hanno proceduto, in un'ottica prudentiale, alla definizione del piano dei fabbisogni per il solo anno 2023, come illustrato nella **SCHEDA 5**, di seguito riportata, con le quali vengono indicate le assunzioni programmate, per categorie e profili professionali, e la spesa da sostenere a regime per il triennio di riferimento.

SCHEDA 5

PIANO DEI FABBISOGNI ANNO 2023, CON FINANZIAMENTO MEDIANTE DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI 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 E PROFILO PROFESSIONALE	Posti	Stipendio tabellare +IVC +13°Mens.	ONERI	IRAP	Finanziamento assunzioni
FUNZIONARIO TECNICO <i>RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PIENO</i>	1	25.331,82	6.839,59	2.153,20	34.324,62
FUNZIONARIO ECONOMICO FINANZIARIO <i>RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PIENO</i>	1	25.331,82	6.839,59	2.153,20	34.324,62
ISTRUTTORE TECNICO <i>RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PARZIALE AL 50% A TEMPO PIENO</i>	1	11.671,76	3.151,38	992,10	15.815,23
ISTRUTTORE TECNICO <i>TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PARZIALE AL 50% A TEMPO PIENO</i>	1	11.671,76	3.151,38	992,10	15.815,23
TOTALE SPESA FABBISOGNO 2023		74.007,16	19.981,93	6.290,61	100.279,71
TOTALE SPESA PER FABBISOGNO PERSONALE 2023 AL NETTO DELL'IRAP					€ 93.989,10
DISPONIBILITA' PER ASSUNZIONI 2023					€ 144.156,73

ECONOMIE FABBISOGNO ASSUNZIONALE ANNO 2023					€ 50.167,64
---	--	--	--	--	--------------------

Per quanto attiene alla copertura del posto di Funzionario Amministrativo nel Settore Affari Generali, previsto con la presente programmazione, l'Amministrazione comunale ha proposto di avvalersi della nuova disciplina inserita all'art. 13 del CCNL del 16.11.2022 per il personale del comparto, in base alla quale gli Enti Locali possono effettuare progressioni verticali fra le nuove aree introdotte con la definizione del Nuovo Ordinamento professionale, tramite procedure comparative, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno.

Il ricorso alla predetta procedura di reclutamento per la copertura del posto vacante dell'Area dei Funzionari e dell'E.Q., si rende necessario sia per valorizzare l'esperienza e la professionalità acquisita negli anni dal personale dell'Area professionale immediatamente inferiore, sia per garantire il contenimento della spesa di personale e la sostenibilità finanziaria delle assunzioni previste, in quanto la progressione verticale richiede spazi assunzionali minimi, dovendo considerare solo la differenza del trattamento fondamentale tabellare correlato all'Area di attuale inquadramento e quello dell'Area di nuova destinazione.

In relazione alle predette procedure assunzionali, si precisa che, ai sensi dell'art. 13, comma 8, del citato CCNL del 16.11.2022, le progressioni verticali sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale del comparto Funzioni Locali.

Accertato che il monte salari per l'anno 2018 risulta determinato in un importo di € **1.145.000,00**, si è proceduto alla determinazione delle risorse disponibili per il finanziamento delle progressioni verticali innanzi richiamate, quantificate in € **6.297,50**.

Per quanto precede, si è proceduto all'elaborazione della successiva **SCHEDA 6**, con la quale viene indicato il posto da coprire per progressione verticale, per Area e profilo professionale, e la spesa da sostenere a regime per il triennio di riferimento.

SCHEDA 6

PIANO DEI FABBISOGNI ANNO 2023, CON FINANZIAMENTO MEDIANTE UTILIZZO DELLE RISORSE DETERMINATE AI SENSI DELL'ART. 1, COMMA 612, DELLA LEGGE N. 234/2021, IN MISURA PARI ALLO 0,55% DEL MONTE SALARI ANNO 2018						
PROFILO PROFESSIONALE	Pos. Econ.	Posti	Stipendio tabellare +IVC +13°Mens.	ONERI	IRAP	Finanziamento assunzioni
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO <i>PROGRESSIONE VERTICALE EX ART. 52, COMMA 1-BIS, DEL D.LGS. N. 165/2001</i>	D	1	1.988,30	536,84	169,01	2.694,15
TOTALE SPESA FABBISOGNO 2023			1.988,30	536,84	169,01	2.694,15
TOTALE SPESA PER FABBISOGNO PERSONALE 2023 AL NETTO DELL'IRAP						€ 2.525,15
DISPONIBILITA' PER PROGRESSIONI VERTICALI ANNO 2023						€ 6.297,50
SPAZI ASSUNZIONALI DISPONIBILI PER L'ANNO 2024						€ 3.772,35

Per completezza, si evidenzia altresì che, in sede di definizione del piano dei fabbisogni di personale, le pubbliche amministrazioni devono effettuare le opportune verifiche in ordine alla

copertura della quota d'obbligo riservata ai soggetti con disabilità e alle categorie protette, al fine di ottemperare alle norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge 12/03/1999, n. 68. Eventuali assunzioni che si rendessero necessarie per il rispetto dei predetti vincoli, devono essere effettuate anche nel caso di situazione di soprannumerarietà, come previsto dall'art. 7, comma 6, del D.L. n. 101/2013, convertito in Legge n. 125/2013. Inoltre, si precisa che la spesa per tali assunzioni non rientra 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.

Si rileva che, in base alle opportune verifiche effettuate dal Servizio Risorse Umane, l'Ente attualmente risulta in regola con le disposizioni previste dalla L. 68/1999 e, pertanto, non è obbligato ad effettuare assunzione per le predette categorie.

3. PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 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. In tale ambito viene precisato che il piano dei fabbisogni non deve limitarsi solamente a individuare i posti della dotazione organica che vanno ricoperti a tempo indeterminato, ma deve rappresentare anche 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.

Con deliberazione di Giunta comunale n. 38 del 10.03.2022, richiamata in premessa, l'Amministrazione comunale ravvisava la necessità di procedere alla definizione del piano dei fabbisogni di personale a tempo determinato per l'anno 2022, relativamente alle assunzioni finalizzate a garantire la copertura di particolari posizioni di lavoro specialistiche correlate alla direzione e alla gestione delle strutture apicali mediante il conferimento delle funzioni dirigenziali e comunque per esigenze temporanee, nelle more della copertura dei posti a tempo indeterminato.

In particolare, l'Amministrazione comunale ravvisava la necessità di procedere alla copertura di n. 1 posto di Funzionario tecnico nel Settore "Lavori Pubblici" e alla copertura di un posto di Funzionario di Polizia Locale nel Settore "Polizia Locale", mediante il reclutamento di personale con rapporto di lavoro a tempo determinato e a tempo pieno, avvalendosi della disciplina contenuta nell'art. 110 – comma 1 – del D.lgs. n. 267/2000.

In riferimento alla nuova normativa in materia assunzionale introdotta dal D.M. del 17.03.2020, risulta evidente che, in base alle nuove regole per la determinazione delle capacità assunzionali nei comuni improntate principalmente alla sostenibilità finanziaria della spesa per il personale, la nuova disciplina offre una definizione onnicomprensiva della spesa per il personale portando dunque alla conclusione che anche la spesa per le assunzioni a tempo determinato è da includere nel computo della spesa complessiva per tutto il personale dipendente.

Per quanto precede, risulta evidente che nella determinazione delle capacità di spesa per le assunzioni di lavoro flessibile, si rende necessario garantire il contenimento della spesa sostenuta 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.

In riferimento a tale tipologia contrattuale, viene ricordato 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% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

A riguardo, si precisa che, in relazione ai vincoli di spesa per la stipula dei contratti a tempo determinato di cui alla succitata normativa, il Comune di Trecase nell'anno 2009 non ha sostenuto spese per rapporti di lavoro flessibile.

In relazione alle assunzioni a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000, 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 con tale tipologia contrattuale contenuta nel TUEL.

Si precisa, comunque, che la spesa sostenuta per tali assunzioni 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.

In riferimento al personale inquadrato con rapporto di lavoro a tempo determinato, si da atto che il Comune di Trecase, è risultato assegnatario di un funzionario esperto in gestione, rendicontazione e controllo (codice FG/COE) con competenza in materia di supporto alla programmazione e pianificazione degli interventi, nonché alla gestione, al monitoraggio e al controllo degli stessi ivi compreso il supporto ai processi di rendicontazione richiesti dai diversi soggetti finanziatori, anche attraverso l'introduzione di sistemi gestionali più efficaci e flessibili tra le amministrazioni e i propri fornitori.

La risorsa è stata assegnata a questo Ente a seguito del Concorso Coesione Sud per il reclutamento a tempo determinato di 2022 unità (G.U.R.I. – 4° Serie Speciale – Concorsi ed esami n.82 del 15/10/2021). Con determinazione n. 175 del 21-09-2022 è stata assunta per un periodo di 36 mesi. La copertura degli oneri contrattuali è a carico dell'Agenzia per la Coesione Territoriale.

4. ATTESTAZIONE CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE

Come anticipato al **Punto 2** della presente relazione, con l'art. 7 del D.M. attuativo viene confermata la disciplina contenuta nell'art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006, e, pertanto, al momento della programmazione delle nuove assunzioni, si rende necessario effettuare apposita verifica tesa a garantire il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013.

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, rispetta i limiti di spesa del personale ai fini del contenimento della percentuale indicata nella tabella 1 del D.M. 17.03.2020 e rientra nel tetto di spesa relativo alla media del triennio 2011/2013, in applicazione della disciplina dettata dall'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006.

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 al valore medio del triennio 2011/2013.

Il rispetto del contenimento della spesa rispetto alla media della spesa sostenuta nel triennio 2011/2013 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.

5. DETERMINAZIONE DELL'ORGANIGRAMMA E DELLA DOTAZIONE ORGANICA

Come illustrato in premessa, in base alle linee di indirizzo formalizzate con il Decreto 8 maggio 2018, le pubbliche amministrazioni, nella predisposizione del piano dei fabbisogni, curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane e, in tale ambito, indicano 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, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. A riguardo, viene precisato che il limite potenziale massimo di spesa è quello determinato in base all'art. 1, comma 557-quater, della legge 296/2006, ovvero la spesa di personale calcolata sulla media della spesa sostenuta nel triennio 2011/2013.

Con la delibera di Giunta comunale n. 38 del 10.03.2022 di approvazione del piano dei fabbisogni per l'anno 2022, la Giunta comunale ha confermato l'organigramma recante l'assetto organizzativo dell'Ente, delineato in n. 5 Settori, quali unità organizzative di massima dimensione e rientranti nell'Area delle Elevate Qualificazioni di cui all'art. 16 del CCNL del 16.11.2022. Contestualmente si è proceduto alla rimodulazione della dotazione organica, determinata in un organico di 55 unità distribuite nell'assetto organizzativo dell'Ente per categorie e profili professionali, al fine di non superare la media della spesa sostenuta nel triennio 2011/2013.

Nel medesimo allegato è riportato l'accertamento in ordine al rispetto del limite di spesa di personale, con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013 di cui al comma 557-quater dell'art. 1 della legge n. 296/2006. A riguardo si precisa che il valore medio della spesa di personale del triennio 2011/2013 è stato determinato in un importo pari a 1.612.622,15, al netto delle componenti relative agli aumenti contrattuali a partire dall'anno 2004, come indicato dal comma 7 dell'art. 14 del D.L. 78/2010.

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 nella citata dotazione organica.

6. CONCLUSIONI

Sulla scorta delle linee di indirizzo espresse nella Conferenza dei Servizi, si è proceduto ad elaborare le tabelle, che si allegano alla presente, come di seguito descritte:

- > la tabella riportata **nell'allegato "A"**, recante la verifica in ordine alla previsione della spesa da sostenere a regime nell'anno 2023, comprensiva degli importi destinati al piano dei fabbisogni, rispetto alla media della spesa sostenuta nel triennio 2011/2013;
- > la tabella riportata **nell'allegato "B"**, nel quale viene riportato l'organigramma, che illustra l'assetto organizzativo dell'Ente delineato in cinque settori, quali strutture organizzative di massima dimensione e rappresentanti l'Area delle posizioni organizzative, e la dotazione organica, recante il fabbisogno totale dei posti in organico classificati per profilo e per Area professionale 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. 296/2006, in conformità alle linee direttive formulate nel Decreto Ministeriale del 08/05/2018.

Dalla lettura delle numerose disposizioni dettate in materia di assunzioni di personale da parte degli enti locali, si rileva che per poter procedere a nuove assunzioni, bisogna verificare il possesso delle seguenti condizioni:

1. Determinazione delle capacità assunzionali nel rispetto delle nuove regole introdotte dal D.M. del 17.03.2020, attuativo dell'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019;
2. La spesa del personale deve risultare, per gli enti che erano assoggettati al patto di stabilità, inferiore a quella media del triennio 2011/2013 (articolo 1, comma 557 e seguenti della legge n. 296/2006);
3. Approvazione del PIAO per il triennio di riferimento (Art. 6 comma 7 del D.L. n. 80/2021);
4. 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);
5. Approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto di gestione, del bilancio consolidato ed invio dei dati relativi a questi documenti alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (D.L. n. 113/2016). Il rispetto di questo vincolo oltre i termini fissati dal legislatore consente a partire da quel momento la effettuazione di assunzioni;
6. Adozione del Piano delle azioni positive;
7. Certificazione dei crediti attraverso piattaforma informatica;
8. Invio del Piano triennale dei fabbisogni del personale alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, (art. 6-ter, c. 5, D.lgs. n. 165/2001, Circ. RGS n. 18/2018);

Rilevato che con deliberazione n. 55 del 23.07.2021, come integrata e modificata con delibera n. 73 del 13.10.2021, la Giunta comunale prendeva atto che, in attuazione della disciplina contenuta nel DPCM del 17.03.2020, il Comune di Trecase, sulla base dei dati rilevati a seguito dell'avvenuta approvazione del Rendiconto di gestione 2020 e procedeva alla definizione del piano dei fabbisogni di personale per l'anno 2021 nel rispetto degli spazi assunzionali determinati in applicazione delle nuove regole introdotte dal D.M. attuativo;

Considerato che la Giunta comunale, con deliberazione n. 38 del 10.03.2022, approvava il piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2022/2024, sulla base degli spazi assunzionali disponibili, quantificati tenendo conto dei dati contabili rilevati con il rendiconto 2020 e rinviando a successiva verifica l'accertamento in merito alla sostenibilità finanziaria delle assunzioni programmate;

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 nel contempo la spesa entro i limiti compatibili con le risorse disponibili e con i vincoli previsti dalla vigente normativa in materia;

Considerato che è in fase di approvazione il bilancio di previsione 2023/2025 e, pertanto, si rende necessario procedere all'aggiornamento del piano dei fabbisogni di personale per il triennio di riferimento sulla base delle esigenze organizzative rilevate in alcuni ambiti particolarmente rilevanti per le politiche pubbliche dell'Ente;

Evidenziato 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;

Rilevato che, ai sensi dell'art. 13 del citato CCNL, 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);

Dato atto che la Giunta comunale, con deliberazione n. 49 del 25/05/2023, ad oggetto: *“Applicazione dell’Ordinamento professionale introdotto dal CCNL 2019-2021 sottoscritto il 16/11/2022. Definizione e approvazione dei nuovi profili professionali nel rispetto delle declaratorie allegate al sistema di classificazione”* ha approvato il catalogo dei profili professionali, accorpatisi secondo una corrispondenza con quanto previsto dalle declaratorie definite nell'Allegato A al contratto collettivo di lavoro del 16.11.2022, che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna area di inquadramento;

Tenuto conto che, per quanto attiene alla quantificazione della spesa di personale e delle entrate correnti, propedeutica alla determinazione delle capacità assunzionali, bisogna considerare i dati contabili rilevati dal rendiconto di gestione relativo all'esercizio 2022, approvato con delibera di Consiglio comunale n. 3 del 03.05.2023;

Preso atto che il Servizio del personale, sulla base dei dati sopra indicati, ha effettuato apposita verifica sulla sostenibilità finanziaria della spesa necessaria alla definizione del piano dei fabbisogni, nel rispetto dell'art. 2 del Decreto Ministeriale attuativo, in base alla quale si rileva che il Comune di Trecase conferma le condizioni di virtuosità nel contenimento della spesa di personale, registrando un valore percentuale pari al 20,13%, inferiore al “valore soglia più basso”, come riportato nella Tabella n. 1 dell'art. 4 del Decreto medesimo, e che per il triennio 2020/2023 l'Ente dispone di spazi assunzionali che ammontano ad una spesa pari ad € 367.968,34 al netto dell'IRAP;

Ravvisata l'esigenza di procedere ad un aggiornamento del piano dei fabbisogni di personale per l'anno 2023, con l'obiettivo di realizzare la copertura dei posti vacanti in dotazione organica per le Aree e profili strettamente necessari a garantire nell'immediato la massima

funzionalità dei servizi istituzionali e che meglio rispondono alle esigenze dell'Amministrazione comunale nel raggiungimento degli obiettivi programmati;

Posto in risalto che, 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 e, pertanto, ferma restando la disponibilità delle capacità assunzionali quantificati in base ai dati rilevati dal rendiconto di gestione 2022, gli spazi assunzionali disponibili per l'anno 2023 vengono rideterminati, per un importo come di seguito illustrato:

SPAZI ASSUNZIONALI PER IL QUINQUENNIO 2020/2024, ESCLUSO IRAP	€ 363.523,09
<u>A DETRARRE</u> GLI SPAZI ASSUNZIONALI UTILIZZATI PER IL FINANZIAMENTO DEL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER L'ANNO 2021, ESCLUSO IRAP <i>DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 55 del 23.07.2021, INTEGRATA CON DELIBERAZIONE GIUNTALE N. 73 DEL 13.10.2021</i>	€ 103.569,49
<u>A DETRARRE</u> GLI SPAZI ASSUNZIONALI UTILIZZATI PER IL FINANZIAMENTO DEL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER L'ANNO 2022, ESCLUSO IRAP <i>DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 38 del 10.03.2022</i>	€ 115.796,87
SPAZI ASSUNZIONALI DISPONIBILI PER IL FINANZIAMENTO DEL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER L'ANNO 2023, ESCLUSO IRAP	€ 144.156,73

Considerato che, per quanto innanzi rappresentato, si ravvisa la necessità di procedere ad un incremento delle assunzioni di personale programmate con la succitata deliberazione giunta n. 38/2022 per la rilevante carenza di organico registrata in alcune strutture organizzative, relativamente alla copertura di un posto di Funzionario Tecnico e di un posto di Istruttore tecnico nel settore Urbanistica e Ambiente” e di un posto di Funzionario Economico Finanziario nel Settore “Finanziario”, nonché la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale al 50% a tempo pieno di dipendente dell'Area degli Istruttori con profilo professionale di Istruttore tecnico;

Valutata la necessità di procedere alla copertura del posto di Funzionario Amministrativo nel Settore Affari Generali, avvalendosi della nuova disciplina inserita all'art. 13 del CCNL del 16.11.2022 per il personale del comparto, con particolare riferimento ai commi 6, 7 e 8, secondo cui gli Enti Locali possono effettuare progressioni verticali fra le nuove aree introdotte con la definizione del Nuovo Ordinamento professionale, tramite procedure valutative, al fine di valorizzare l'esperienza e la professionalità acquisita negli anni dal personale dell'Area degli Istruttori e, al contempo, garantire il contenimento della spesa di personale e la sostenibilità finanziaria delle assunzioni previste, in quanto la progressione verticale richiedono spazi assunzionali minimi, dovendo considerare solo la differenza del trattamento fondamentale tabellare correlato all'Area di attuale inquadramento e quello dell'Area di nuova destinazione;

Precisato che, ai sensi dell'art. 13, comma 8, del citato CCNL del 16.11.2022, le progressioni verticali sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non

superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale del comparto Funzioni Locali.

Accertato che il monte salari per l'anno 2018 risulta determinato in un importo di € 1.145.000,00, e, pertanto, le risorse disponibili per il finanziamento della progressione verticale innanzi richiamata, vengono quantificate in € **6.297,50**;

Ritenuto di confermare il piano dei fabbisogni di personale per l'anno 2021, approvato con deliberazione n. 55 del 23.07.2021, come integrata e modificata con delibera n. 73 del 13.10.2021, e il piano dei fabbisogni di personale per l'anno 2022, approvato con deliberazione n. 38 del 10.03.2022, relativamente alla copertura dei posti per i quali sono tutt'ora in corso di realizzazione le relative procedure di reclutamento;

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 disposto:

- a) dall'art. 30 del D.lgs. n. 165/2001, in base al quale le pubbliche amministrazioni, in caso di assunzioni dall'esterno, possono attivare una preventiva procedura di mobilità volontaria, mediante passaggio diretto di dipendenti di altre pubbliche amministrazioni;
- b) dall'art. 35 del D.lgs. n. 165/2001, che prevede la copertura dei posti vacanti mediante procedure selettive con accesso dall'esterno, previa richiesta alla struttura regionale preposta alla gestione degli esuberi del personale pubblico ai sensi dell'art. 34-bis dello stesso decreto legislativo;
- c) dall'art. 91 comma 4 del D.lgs. n. 267/2000, che prevede la copertura dei posti vacanti mediante scorrimento delle graduatorie vigenti, e dall'art. 3, comma 61, della legge 350/2003, che prevede la possibilità di utilizzo delle graduatorie valide approvate da altre amministrazioni pubbliche;
- d) dall'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2001, che dispone l'attuazione di procedure comparative riservate al personale interno, nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale, fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni da coprire all'accesso dall'esterno;

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;

Rilevato 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;

Valutata l'esigenza di confermare il piano dei fabbisogni di personale a tempo determinato già programmato in anni precedenti, al fine di garantire il costo delle assunzioni nei limiti di spesa imposti dalla nuova disciplina nell'ambito del valore soglia indicato nella Tabella 1 dell'art. 4 del Decreto attuativo, limitatamente alla copertura di un posto di Funzionario tecnico con inquadramento nell'Area dei Funzionari e dell'E.Q., indispensabile a garantire la direzione e la gestione del Settore "Lavori Pubblici", e alla copertura di un posto di Funzionario di Polizia Locale, con inquadramento nell'Area dei Funzionari e dell'E.Q., per la direzione e la gestione del Settore "Polizia Municipale", avvalendosi della disciplina contenuta nell'art. 110 – comma 1 – del D.lgs. n. 267/2000;

Considerato che, come indicato dal comma 3 dell'art. 6 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;

Dato Atto che con la citata delibera di Giunta comunale n. 38 del 10.03.2022 è stato approvato l'assetto organizzativo del Comune di Trecase, con contestuale determinazione della dotazione organica, quale strumento organizzativo che disciplina la consistenza complessiva del personale con individuazione dei posti necessari per ciascuna struttura apicale;

Ritenuto, in relazione alle esigenze dell'Ente e in considerazione della riorganizzazione dei servizi di dover modificare il vigente organigramma e la dotazione organica, dando atto che la stessa è coerente con il piano dei fabbisogni di personale di cui alla presente deliberazione, e con i vincoli sul contenimento della spesa teorica del personale per i posti inseriti nella stessa dotazione organica;

Rilevato che, come si evince dalla ricognizione della dotazione organica effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, 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;

Rilevato che il Comune di Trecase da anni registra una carenza di personale particolarmente rilevante, in quanto rispetto ai posti previsti nella vigente dotazione organica determinati in n. 55 unità, attualmente risultano in servizio a tempo indeterminato n. 24 unità e, pertanto, per la verifica delle eccedenze di personale di cui all'art. 16 della legge di stabilità per il 2012, 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;

Esaminate le tabelle predisposte dal Segretario Generale, allegate alla succitata relazione istruttoria, parte integrante del presente atto, dalla quale si rileva la determinazione della spesa per il finanziamento delle assunzioni programmate con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, effettuata in coerenza con le assunzioni programmate con il piano dei fabbisogni di personale per l'anno 2023 e ritenuto lo stesso conforme alle esigenze

rappresentate dagli organi gestionali e concordate con l'Organo politico per il raggiungimento degli obiettivi programmati;

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

Dato atto che il Programma triennale del Fabbisogno di personale è parte della sezione Operativa del Documento Unico di Programmazione (DUP);

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).

Accertato, in riferimento al quadro normativo delineato dalla legislazione vigente in materia di assunzioni di personale con contratto a tempo indeterminato, che:

- risulta rispettato il contenimento della percentuale calcolata in rapporto alla spesa di personale ed entrate correnti (al netto FCDE) rispetto a quello calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto relativo all'esercizio finanziario anno 2022, come disposto dall'art. 4, comma 2, del DPCM 27.03.2020;
- 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 spesa media calcolata sul triennio 2011/2013, come illustrato nell'allegato "A";
- questo Ente non versa né in situazione di deficit strutturale né di dissesto finanziario;

Richiamato il parere trasmesso con verbale n.44 del 25/05/2023, recante l'accertamento effettuato dal Revisore dei Conti, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001, ai fini del controllo sulla compatibilità dei costi derivanti dalle assunzioni con i vincoli di bilancio e per la certificazione dei relativi oneri, nonché per la prescritta asseverazione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del DPCM 17.03.2020;

Letta la allegata proposta di deliberazione ed i pareri in essa riportati, resi ai sensi dell'art.49 e dell'art. 147 bis del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267;

Con voti unanimi dei presenti, espressi nei modi e termini di legge;

DELIBERA

Approvare l'allegata proposta di deliberazione e per l'effetto:

1. **Approvare** la relazione istruttoria trasmessa dal Segretario Generale, quale parte integrante e sostanziale della presente proposta che si allega alla presente;
2. **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, il Comune di Trecase, sulla base dei dati rilevati a seguito dell'avvenuta approvazione del Rendiconto di gestione 2022 e tenendo conto del rapporto tra la spesa personale, al netto dell'IRAP, e la media delle entrate correnti relative al triennio 2020/2022, al netto del FCDE iscritto nel bilancio di previsione anno 2022, rientra tra gli enti che registrano un valore spesa

personale / entrate correnti inferiore al “valore più basso”, c.d. “Soglia di virtuosità”, come riportato nella Tabella n. 1 dell’art. 4 del DPCM 17.03.2020;

3. **Confermare** il piano dei fabbisogni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per l’anno 2021, approvato con delibera di Giunta comunale n. 55 del 23.07.2021, come integrato con delibera n. 73 del 13.10.2021 relativamente alle assunzioni come di seguito indicate e per le quali sono in corso di espletamento le procedure assunzionali:
 - a) n. **1 posto di Istruttore amministrativo** con inquadramento nell’Area degli Istruttori per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nel Settore “Affari Generali” con rapporto di lavoro a tempo pieno avvalendosi della disciplina inserita nell’art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2001;
 - b) n. **1 posto di Istruttore tecnico** con inquadramento nell’Area degli Istruttori per la copertura di n. 1 posto vacante nel Settore “Urbanistica e Ambiente” con rapporto di lavoro a tempo pieno avvalendosi della disciplina introdotta dall’art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2001;
 - c) n. **1 posto di Autista** con funzioni di Messo, con inquadramento nell’Area degli Operatori Esperti, per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nel Settore Affari Generali, con contratto a tempo indeterminato e a tempo pieno, mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ex art. 35, comma 1 – lett. b) del D.lgs. n. 165/2001;
4. **Confermare** il piano dei fabbisogni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per l’anno 2022, approvato con delibera di Giunta comunale n. 38 del 10.03.2022, relativamente alle assunzioni come di seguito indicate e per le quali sono in corso di espletamento le procedure di reclutamento:
 - a) N. **2 posti di Istruttore contabile** con inquadramento nell’Area degli Istruttori per la copertura dei posti vacanti in dotazione organica nel Settore “Finanziario” con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% dell’orario a tempo pieno, mediante svolgimento di concorso pubblico ex art. 35, comma 1 – lett. a) del D.lgs. n. 165/2001 o mediante utilizzo di graduatorie di altri Enti pubblici per la medesima Area e profilo professionale ex art. 3, comma 61, della legge 24 dicembre 2003, n. 350;
 - b) N. **1 posto di Istruttore di vigilanza** con inquadramento nell’Area degli Istruttori nel Settore di “Polizia Locale” con rapporto di lavoro a tempo pieno, mediante svolgimento di concorso pubblico ex art. 35, comma 1 – lett. a) del D.lgs. n. 165/2001 o mediante utilizzo di graduatorie di altri Enti pubblici per la medesima Area e profilo professionale ex art. 3, comma 61, della legge 24 dicembre 2003, n. 350;
5. **Approvare** il 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, come di seguito riportato:
 - a) N. 1 posto di **Funzionario tecnico** con inquadramento nell’Area dei Funzionari e dell’E.Q. nel Settore “Urbanistica e Ambiente” con rapporto di lavoro a tempo pieno, mediante utilizzo delle procedure di reclutamento disciplinate dalla vigente normativa in materia;
 - b) N. 1 posto di **Funzionario Economico Finanziario** con inquadramento nell’Area dei Funzionari e dell’E.Q. nel Settore “Finanziario” con rapporto di lavoro a tempo pieno,

mediante utilizzo delle procedure di reclutamento disciplinate dalla vigente normativa in materia;

- c) n. **1 posto di Funzionario Amministrativo** con inquadramento nell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. nel Settore "Affari Generali" con rapporto di lavoro a tempo pieno, avvalendosi della disciplina inserita nell'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2001 e dall'art. 13 del CCNL del 16.11.2022 per il personale del comparto Funzioni Locali;
 - d) N. 1 **posto di Istruttore tecnico** con inquadramento nell'Area degli Istruttori nel Settore "Urbanistica e Ambiente" con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% dell'orario a tempo pieno, utilizzo della graduatoria in corso di validità, approvata con determinazione dirigenziale n. 105 del 17.06.2022 a seguito concorso pubblico per la medesima Area (ex categoria c) e profilo professionale ex art. 91, comma 4, del D.lgs. n. 267/2000;
 - e) **Trasformazione del rapporto di lavoro n. 1 unità di Istruttore tecnico** con inquadramento nell'Area degli Istruttori e con contratto di lavoro a tempo indeterminato nel Settore "Lavori Pubblici", da tempo parziale al 50% a tempo pieno pari a 36 ore settimanali;
6. **Confermare** per l'anno 2023 il piano dei fabbisogni di personale a tempo determinato, approvato con delibera di Giunta comunale n. 38 del 10.03.2022, relativamente:
 - a) alla copertura di un posto di **Funzionario Tecnico** con inquadramento nell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. nel Settore "Lavori Pubblici" con rapporto di lavoro a tempo pieno e a tempo determinato, in base alla disciplina di cui all'art. 110 – comma 1 – del D.lgs. n. 267/2000;
 - b) alla copertura di un posto di **Funzionario di Polizia Locale** con inquadramento nell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. nel Settore "Polizia Municipale" con rapporto di lavoro a tempo pieno e a tempo determinato, in base alla disciplina di cui all'art. 110 – comma 1 – del D.lgs. n. 267/2000;
 7. **Approvare** per effetto, l'**Allegato "A"** al presente atto quale parte integrante e sostanziale, recante la tabella predisposta per l'accertamento del rispetto dei vincoli imposti in materia assunzionale, in relazione alla previsione della spesa da sostenere a regime nell'anno 2023 per il fabbisogno di personale a tempo indeterminato e a tempo determinato, nonché la verifica in ordine al rispetto alla media della spesa sostenuta nel triennio 2011/2013;
 8. **Modificare** l'Organigramma come rappresentato nelle tabelle riportate **nell'allegato "B"** al presente atto quale parte integrante e sostanziale, che illustra l'assetto organizzativo dell'Ente delineato in cinque settori, quali strutture organizzative di massima dimensione e rappresentanti l'Area delle elevate qualificazioni, ai sensi dell'art. 16 del CCNL 16.11.2022;
 9. **Dare atto** che a seguito della ridefinizione del piano dei fabbisogni, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2011, e della ricognizione delle eccedenze di personale prevista dall'art. 33 del medesimo D.Lgs. n. 165/2001, non emergono situazioni di personale in posizione soprannumeraria e non sono presenti dipendenti in esubero;
 10. **Dare mandato** al Responsabile del Settore Affari Generali di provvedere agli adempimenti necessari per avviare le procedure propedeutiche alle assunzioni programmate con il presente deliberato, come sopra illustrato;
 11. **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 spesa media calcolata sul triennio 2011/2013;
12. **Pubblicare** il presente piano triennale dei fabbisogni in “Amministrazione trasparente”, nell'ambito degli “Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato” di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i ;
 13. **Precisare** che il Piano triennale dei fabbisogni di personale va inserito nella sezione SEZIONE 3 “*Organizzazione e capitale umano*” – sottosezione 3.3- del PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO).
 14. **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.

Successivamente, su conforme proposta del Presidente, data l'urgenza di provvedere

LA GIUNTA COMUNALE

Con i voti unanimi dei presenti, espressi nei modi e termini di legge

DELIBERA

Di rendere immediatamente esecutiva la presente deliberazione, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 e successive modifiche e integrazioni.



COMUNE DI TRECASE

(Città Metropolitana di Napoli)

AL SINDACO

ALLA GIUNTA COMUNALE

SEDE

OGGETTO: Attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 6, comma 2, del D.lgs. n. 165 del 30.03.2001. Approvazione del piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025, in applicazione del D.M. del 17.03.2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019. Provvedimenti.

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, ai sensi dell'art. 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001.

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.

Il comma 557-quater dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, dispone che: «*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*».

2. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Per la quantificazione degli oneri da destinare al fabbisogno assunzionale, occorre fare riferimento ad una serie di disposizioni che negli ultimi anni hanno continuamente modificato il quadro normativo di riferimento.

L'art.33, Decreto Legge 30 aprile 2019, n.34, recante “Misure urgenti di crescita economica per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi” (cd decreto crescita), convertito con modificazioni dalla L.28 giugno 2019, n.58, e da ultimo modificato dal Decreto Legge 30 dicembre 2019, n.162 (cd decreto Milleproroghe), coordinato con la Legge di conversione 28 febbraio 2020 n.8, contiene importanti disposizioni per Comuni e Regioni a Statuto ordinario sulle capacità assunzionali.

La legge introduce per i Comuni una disciplina sulla “sostenibilità finanziaria” della spesa stessa, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti. Si tratta di una diversa regola assunzionale con la quale viene indirettamente sollecitata la cura dell'Ente nella riscossione delle entrate e la definizione con modalità accurate, del FCDE.

Il Decreto attuativo della Presidenza del Consiglio dei ministri Dip. Funz. Pubblica è stato adottato il 17 marzo 2020 indicando all'art.1 “Finalità, decorrenza, ambito soggettivo”. Il Decreto ha individuato i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, ed ha individuato le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i Comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.

Inoltre il citato Decreto del Consiglio dei Ministri Dipartimento Funzione Pubblica del 17 marzo 2020 recepisce 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 Trecase, rientranti nella fascia demografica con popolazione da 5.000 a 9.999 abitanti di pertinenza, come indicati nella Tabella 1 dell'art. 4 e nella Tabella 3 dell'art. 6 del Decreto attuativo.

SCHEDA 1

COMUNE DI TRECASE	Fascia Demografica	1° valore soglia Comuni virtuosi	2° valore soglia Comuni meno virtuosi
Popolazione al 31/12/2021	Comma 1 -Lettera e) – 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

8.562	Comuni con popolazione da 5.000 a 9.999 abitanti	26,90%	30,90%
-------	---	--------	--------

Con la Circolare del 13.05.2020, annunciata dal citato Decreto attuativo, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha fornito 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 regole introdotte dal DPCM 17.03.2020.

Dalle disposizioni contenute nel Decreto attuativo si rileva che nella definizione del piano dei fabbisogni di personale bisogna comunque tener conto delle regole sul contenimento della spesa previsto dal comma 557-quater dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, innanzi richiamate. Infatti, il comma 1 dell'art. 7 del DPCM 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 D.M. attuativo, non deve essere considerata nel limite di spesa corrispondente al valore medio del triennio 2011/2013.

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 la spesa dei fabbisogni programmati che non può 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.

3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2025

3.1 – Premessa

Con deliberazione di Giunta comunale n. 55 del 23.07.2021, l'Amministrazione Comunale, sulla base dei dati rilevati dal rendiconto di gestione anno 2020, prendeva atto che il Comune di Trecase rientrava tra gli enti che registrano un valore spesa personale / entrate correnti inferiore al "valore più basso", come riportata nella Tabella n. 1 dell'art. 4 del medesimo DPCM per classi demografiche, e, per effetto, procedeva alla definizione e all'approvazione del piano dei fabbisogni 2021/2023, nel rispetto delle capacità assunzionali determinate in applicazione delle nuove regole contenute nel Decreto attuativo 17.03.2020.

Con successiva deliberazione giuntale n. 73 del 13.10.2021, la Giunta comunale ravvisava l'esigenza di avviare una revisione del piano dei fabbisogni di personale approvato per l'anno 2021. Si precisa che, per la realizzazione del predetto piano dei fabbisogni, risultano a tutt'oggi in corso di espletamento le procedure di reclutamento per le posizioni di seguito illustrate:

- a) n. 1 posto di Istruttore amministrativo - categoria C - per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nel Settore "Affari Generali" con rapporto di lavoro a tempo pieno avvalendosi della disciplina inserita nell'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2001;
- b) n. 1 posto di Istruttore tecnico - categoria C - per la copertura di n. 1 posto vacante nel Settore "Urbanistica e Ambiente" con rapporto di lavoro a tempo pieno avvalendosi della disciplina introdotta dall'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/200117;
- c) n. 1 posto di Autista con funzioni di Messo, categoria B, posizione giuridica ed economica B1, per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nel Settore Affari Generali, con contratto a tempo indeterminato e a tempo pieno, mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ex art. 35, comma 1 – lett. b) del D.lgs. n. 165/2001;

Nell'ambito della definizione del bilancio di previsione 2022/2024, la Giunta comunale, con deliberazione n. 38 del 10.03.2022, prendeva atto che l'Ente non aveva ancora approvato il rendiconto di gestione relativo all'esercizio 2021, propedeutico alla quantificazione delle capacità assunzionali disponibili ai sensi dell'art. 1 del Decreto Ministeriale attuativo e procedeva alla definizione del piano dei fabbisogni di personale per l'anno 2022.

Per la determinazione degli spazi assunzionali, l'Amministrazione comunale, nel verificare che gli spazi assunzionali disponibili non erano sufficienti a garantire un aggiornamento del piano dei fabbisogni in grado di rispondere alle esigenze rappresentate dagli organi gestionali, con riferimento alle cessazioni di personale registrate nell'anno 2021 e quelle previste per l'anno 2022, ha proceduto ad una revisione del predetto piano dei fabbisogni di personale, avvalendosi dell'orientamento espresso dalla Corte dei Conti della Lombardia, con la deliberazione 167/2021, con la quale, ha sostenuto che le assunzioni per la sostituzione di personale cessato, anche nel corso dello stesso anno, sono possibili nel rispetto dei vincoli di sostenibilità finanziaria e garantendo il contenimento della percentuale indicata nella tabella 1 del Decreto 17.03.2020.

Si precisa che, per la realizzazione del predetto piano dei fabbisogni, risultano a tutt'oggi in corso di espletamento le procedure di reclutamento per le posizioni di seguito illustrate:

- a) N. 2 posti di Istruttore contabile - categoria C - per la copertura dei posti vacanti in dotazione organica nel Settore "Finanziario" con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% dell'orario a tempo pieno, mediante svolgimento di concorso pubblico ex art. 35, comma 1 – lett. a) del D.lgs. n. 165/2001 o mediante utilizzo di graduatorie di altri Enti pubblici per la medesima categoria e profilo professionale ex art. 3, comma 61, della legge 24 dicembre 2003, n. 350;
- b) N. 1 posto di Istruttore di vigilanza - categoria C - nel Settore di "Polizia Municipale" con rapporto di lavoro a tempo pieno, mediante svolgimento di concorso pubblico ex art. 35, comma 1 – lett. a) del D.lgs. n. 165/2001 o mediante utilizzo di graduatorie di altri Enti pubblici per la medesima categoria e profilo professionale ex art. 3, comma 61, della legge 24 dicembre 2003, n. 350;

3.2 - Determinazione delle capacità assunzionali per il finanziamento del Piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025

L'Amministrazione comunale, nell'ambito dei piani e dei programmi definiti per il corrente esercizio finanziario, ha rappresentato la necessità di avviare un importante e radicale processo di riordino dell'apparato amministrativo di governo della città con l'obiettivo di implementare, nel segno dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa, tutte le attività di competenza delle strutture organizzative e le procedure connesse al miglioramento dei servizi istituzionali e ai progetti da realizzare.

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, approvato con delibera di Consiglio comunale n. 3 del 03.05.2023. 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 2

SPESA DEL PERSONALE RISULTANTE DAL RENDICONTO ANNO 2022					
N.D.	Voce	Rif. al bilancio o normativo			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				1.094.424,89
ENTRATE CORRENTI					
N.D.	Voce	Accertamenti entrate correnti			
		Rendiconto 2020	Rendiconto 2021	Rendiconto 2022	Media
3	Titolo 1 - Titolo 2 e Titolo 3	6.158.809,60	6.017.488,11	6.381.710,53	6.186.002,75
4	FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata				749.596,68
5	TOTALE ACCERTAMENTI DI ENTRATA AL NETTO FCDE DI PREVISIONE RELATIVO ALL'ULTIMA ANNUALITA' CONSIDERATA				5.436.406,07
RAPPORTO SPESA DEL PERSONALE / ENTRATE CORRENTI (Rapporto tra il valore N.D. 1/e il valore N.D. 5)					20,13
VALORE SOGLIA TABELLA 1 – LETTERA f) – ART. 4 DEL DPCM 17.03.2020 (Valore N.D. 3 x 27% corrispondente al 1° valore soglia della Tabella 1 dell'art. 4)					1.462.393,23
SPAZIO ASSUNZIONALE TABELLA 1 – LETTERA f) – ART. 4 DEL DPCM 17.03.2020					367.968,34

Come si evince dalla predetta scheda il Comune di Trecase, in base ai dati rilevati dal rendiconto di gestione 2022, registra un valore spesa personale / entrate correnti pari al 20,13%, inferiore al “valore soglia più basso” indicato nella Tabella 1 dell’art. 4 del D.M., con un netto miglioramento delle condizioni di virtuosità nel contenimento della spesa di personale rilevate con l’approvazione del piano dei fabbisogni per l’anno 2022. In base ai dati rilevati da predetto rapporto, si è proceduto alla rideterminazione delle capacità assunzionali disponibili nel triennio 2023/2025, che risultano quantificate in una spesa complessiva di € **367.968,34**. 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.

Nel quinquennio 2020/2024, gli enti devono, in ogni caso, rispettare le percentuali di potenziale incremento di spesa assunzionale 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 sostenuta nell’anno 2018, che risulta fissata in un importo di € **1.454.092,35**. Si precisa che per i Comuni inseriti nella fascia e) di cui al comma 1 dell’art. 3 del DPCM (Enti con popolazione da 5.000 a 9.999 abitanti) le percentuali di potenziale incremento risultano così definite:

SCHEDA 3

COMUNI	2020	2021	2022	2023	2024
Enti con popolazione da 5.000 a 9.999 abitanti	17%	21%	24%	25%	26%
Spesa massima sostenibile € 367.968,34	€ 247.195,70	€ 305.359,39	€ 348.982,16	€ 363.523,09	€ 378.064,01
Incremento annuale	€ 247.195,70	€ 58.163,69	€ 43.622,77	€ 14.540,90	€ 18.849,80

A riguardo, si ritiene che, comunque, l'Ente può procedere alla programmazione del piano dei fabbisogni per l'anno 2023, ancorché l'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001 fissa in un triennio la pianificazione delle assunzioni per gli enti pubblici, utilizzando le facoltà assunzionali limitatamente alla spesa massima sostenibile per l'anno 2023, che risulta quantificata in un importo di € 363.523,09, in quanto tale spesa consente all'Ente di non superare il valore soglia, determinato in € 1.462.393,23.

3.3 – Rimodulazione del Piano delle assunzioni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per il triennio 2023/2025

Nelle more della definizione del bilancio di previsione 2023/2025, si rende necessario, in base all'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, procedere alla verifica delle capacità assunzionali ancora disponibili rispetto al piano delle assunzioni per il triennio di riferimento, con contestuale accertamento della sostenibilità finanziaria della spesa necessaria alla definizione del piano occupazionale per l'anno 2023.

A seguito di una dettagliata e circostanziata verifica in merito alle esigenze organizzative dei vari Servizi, con particolare riferimento alla copertura dei posti vacanti in dotazione e alla definizione del piano triennale dei fabbisogni di personale, l'Amministrazione comunale e gli organi gestionali dell'Ente, titolari di posizione organizzativa, hanno preso atto che nell'anno 2022 si sono registrate cessazioni dal servizio per n. 3 unità di personale, di cui un posto di categoria "D" e n. 2 posti di categoria "C", e che nell'anno 2023, si prevede la cessazione dal servizio di n. 2 unità di personale, di cui un posto di categoria "C" e n. 1 posto di categoria "B".

Tenuto conto che allo stato attuale si registrano carenze di organico particolarmente rilevanti, che potrebbe creare grandi difficoltà nel garantire la corretta funzionalità dei servizi istituzionali, il Sindaco e gli organi gestionali dell'Ente hanno rappresentato l'esigenza di effettuare un aggiornamento al piano delle assunzioni programmate nell'anno 2023.

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.

Rilevato che, gli Enti locali, in relazione al proprio modello organizzativo, identificano i profili professionali e li collocano nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie, di cui all'Allegato A del suddetto CCNL del 16.11.2022, il personale non dirigente in servizio alla data del 1° aprile 2023 è inquadrato nelle rispettive Aree del nuovo sistema di classificazione corrispondente alla categoria di appartenenza, nel rispetto della Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione, con attribuzione del relativo profilo professionale, per come individuati dall'Ente con deliberazione di G. C. n. 49 del 25/05/2023.

Tenuto conto che allo stato attuale si registrano carenze di organico particolarmente rilevanti, 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.

In particolare, nella fase di definizione del piano delle assunzioni per l'anno 2023, si è ravvisata l'esigenza di procedere alla copertura dei posti di seguito descritti:

Settore	Profilo Professionale	Area di inquadramento	TIPOLOGIA RAPPORTO DI LAVORO
Urbanistica e Ambiente	N. 1 – Funzionario Tecnico	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	Tempo pieno
Urbanistica e Ambiente	N. 1 – Istruttore Tecnico	Area degli Istruttori	Tempo parziale al 50% dell'orario a tempo pieno
Finanziario	N. 1 – Funzionario Economico Finanziario	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	Tempo pieno
Affari Generali	N. 1 – Funzionario Amministrativo	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	Tempo pieno

Inoltre, per implementare le procedure e le attività di competenza del Settore lavori Pubblici si è manifestata la necessità di procedere alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale al 50% a tempo pieno di un dipendente inquadrato nell'Area degli istruttori, con profilo professionale di Istruttore tecnico e con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

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, bisogna tener conto che l'Ente, per l'anno 2021 e per l'anno 2022, ha proceduto alla programmazione dei fabbisogni di personale utilizzando gli spazi assunzionali, per una spesa complessiva pari ad € 219.366,36.

Ferma restando la disponibilità degli spazi assunzionali per il quadriennio 2020/2023 in un importo di € 363.523,09, quantificati in base ai dati rilevati dal rendiconto di gestione 2022, nella scheda successiva si rappresenta la rideterminazione della spesa sostenibile per l'anno 2023, dando atto che l'utilizzo di tali risorse non altera il valore soglia indicato nella **SCHEDA 2** sopra riportata.

SCHEDA 4

SPAZI ASSUNZIONALI PER IL QUINQUENNIO 2020/2024, ESCLUSO IRAP	€ 363.523,09
A DETRARRE GLI SPAZI ASSUNZIONALI UTILIZZATI PER IL FINANZIAMENTO DEL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER L'ANNO 2021, ESCLUSO IRAP <i>DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 55 del 23.07.2021, INTEGRATA CON DELIBERAZIONE GIUNTALE N. 73 DEL 13.10.2021</i>	€ 103.569,49
A DETRARRE GLI SPAZI ASSUNZIONALI UTILIZZATI PER IL FINANZIAMENTO DEL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER L'ANNO 2022, ESCLUSO IRAP <i>DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 38 del 10.03.2022</i>	€ 115.796,87
SPAZI ASSUNZIONALI DISPONIBILI PER IL FINANZIAMENTO DEL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER L'ANNO 2023, ESCLUSO IRAP	€ 144.156,73

Per quanto precede, l'organo politico di vertice e gli organi gestionali hanno proceduto, in un'ottica prudentziale, alla definizione del piano dei fabbisogni per il solo anno 2023, come illustrato nella **SCHEDA 5**, di seguito riportata, con le quali vengono indicate le assunzioni programmate, per categorie e profili professionali, e la spesa da sostenere a regime per il triennio di riferimento.

SCHEDA 5

PIANO DEI FABBISOGNI ANNO 2023, CON FINANZIAMENTO MEDIANTE DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI 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 E PROFILO PROFESSIONALE	Posti	Stipendio tabellare +IVC +13° Mens.	ONERI	IRAP	Finanziamento assunzioni
FUNZIONARIO TECNICO <i>RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PIENO</i>	1	25.331,82	6.839,59	2.153,20	34.324,62
FUNZIONARIO ECONOMICO FINANZIARIO <i>RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PIENO</i>	1	25.331,82	6.839,59	2.153,20	34.324,62
ISTRUTTORE TECNICO <i>RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PARZIALE AL 50% A TEMPO PIENO</i>	1	11.671,76	3.151,38	992,10	15.815,23
ISTRUTTORE TECNICO <i>TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PARZIALE AL 50% A TEMPO PIENO</i>	1	11.671,76	3.151,38	992,10	15.815,23
TOTALE SPESA FABBISOGNO 2023		74.007,16	19.981,93	6.290,61	100.279,71
TOTALE SPESA PER FABBISOGNO PERSONALE 2023 AL NETTO DELL'IRAP					€ 93.989,10
DISPONIBILITA' PER ASSUNZIONI 2023					€ 144.156,73
ECONOMIE FABBISOGNO ASSUNZIONALE ANNO 2023					€ 50.167,64

Per quanto attiene alla copertura del posto di Funzionario Amministrativo nel Settore Affari Generali, previsto con la presente programmazione, l'Amministrazione comunale ha proposto di avvalersi della nuova disciplina inserita all'art. 13 del CCNL del 16.11.2022 per il personale del comparto, in base alla quale gli Enti Locali possono effettuare progressioni verticali fra le nuove aree introdotte con la definizione del Nuovo Ordinamento professionale, tramite

procedure comparative, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno.

Il ricorso alla predetta procedura di reclutamento per la copertura del posto vacante dell'Area dei Funzionari e dell'E.Q., si rende necessario sia per valorizzare l'esperienza e la professionalità acquisita negli anni dal personale dell'Area professionale immediatamente inferiore, sia per garantire il contenimento della spesa di personale e la sostenibilità finanziaria delle assunzioni previste, in quanto la progressione verticale richiede spazi assunzionali minimi, dovendo considerare solo la differenza del trattamento fondamentale tabellare correlato all'Area di attuale inquadramento e quello dell'Area di nuova destinazione.

In relazione alle predette procedure assunzionali, si precisa che, ai sensi dell'art. 13, comma 8, del citato CCNL del 16.11.2022, le progressioni verticali sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale del comparto Funzioni Locali.

Accertato che il monte salari per l'anno 2018 risulta determinato in un importo di € **1.145.000,00**, si è proceduto alla determinazione delle risorse disponibili per il finanziamento delle progressioni verticali innanzi richiamate, quantificate in € **6.297,50**.

Per quanto precede, si è proceduto all'elaborazione della successiva **SCHEDA 6**, con la quale viene indicato il posto da coprire per progressione verticale, per Area e profilo professionale, e la spesa da sostenere a regime per il triennio di riferimento.

SCHEDA 6

PIANO DEI FABBISOGNI ANNO 2023, CON FINANZIAMENTO MEDIANTE UTILIZZO DELLE RISORSE DETERMINATE AI SENSI DELL'ART. 1, COMMA 612, DELLA LEGGE N. 234/2021, IN MISURA PARI ALLO 0,55% DEL MONTE SALARI ANNO 2018						
PROFILO PROFESSIONALE	Pos. Econ.	Posti	Stipendio tabellare +IVC +13°Mens.	ONERI	IRAP	Finanziamento assunzioni
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO <i>PROGRESSIONE VERTICALE EX ART. 52, COMMA 1-BIS, DEL D.LGS. N. 165/2001</i>	D	1	1.988,30	536,84	169,01	2.694,15
TOTALE SPESA FABBISOGNO 2023			1.988,30	536,84	169,01	2.694,15
TOTALE SPESA PER FABBISOGNO PERSONALE 2023 AL NETTO DELL'IRAP						€ 2.525,15
DISPONIBILITA' PER PROGRESSIONI VERTICALI ANNO 2023						€ 6.297,50
SPAZI ASSUNZIONALI DISPONIBILI PER L'ANNO 2024						€ 3.772,35

Per completezza, si evidenzia altresì che, in sede di definizione del piano dei fabbisogni di personale, le pubbliche amministrazioni devono effettuare le opportune verifiche in ordine alla copertura della quota d'obbligo riservata ai soggetti con disabilità e alle categorie protette, al fine di ottemperare alle norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge 12/03/1999, n. 68. Eventuali assunzioni che si rendessero necessarie per il rispetto dei predetti vincoli, devono essere effettuate anche nel caso di situazione di soprannumerarietà, come previsto dall'art. 7, comma 6, del D.L. n. 101/2013, convertito in Legge n. 125/2013. Inoltre, si precisa che la spesa per tali assunzioni non rientra 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.

Si rileva che, in base alle opportune verifiche effettuate dal Servizio Risorse Umane, l'Ente attualmente risulta in regola con le disposizioni previste dalla L. 68/1999 e, pertanto, non è obbligato ad effettuare assunzione per le predette categorie.

4. PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 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. In tale ambito viene precisato che il piano dei fabbisogni non deve limitarsi solamente a individuare i posti della dotazione organica che vanno ricoperti a tempo indeterminato, ma deve rappresentare anche 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.

Con deliberazione di Giunta comunale n. 38 del 10.03.2022, richiamata in premessa, l'Amministrazione comunale ravvisava la necessità di procedere alla definizione del piano dei fabbisogni di personale a tempo determinato per l'anno 2022, relativamente alle assunzioni finalizzate a garantire la copertura di particolari posizioni di lavoro specialistiche correlate alla direzione e alla gestione delle strutture apicali mediante il conferimento delle funzioni dirigenziali e comunque per esigenze temporanee, nelle more della copertura dei posti a tempo indeterminato.

In particolare, l'Amministrazione comunale ravvisava la necessità di procedere alla copertura di n. 1 posto di Funzionario tecnico nel Settore "Lavori Pubblici" e alla copertura di un posto di Funzionario di Polizia Locale nel Settore "Polizia Locale", mediante il reclutamento di personale con rapporto di lavoro a tempo determinato e a tempo pieno, avvalendosi della disciplina contenuta nell'art. 110 – comma 1 – del D.lgs. n. 267/2000.

In riferimento alla nuova normativa in materia assunzionale introdotta dal D.M. del 17.03.2020, risulta evidente che, in base alle nuove regole per la determinazione delle capacità assunzionali nei comuni improntate principalmente alla sostenibilità finanziaria della spesa per il personale, la nuova disciplina offre una definizione onnicomprensiva della spesa per il personale portando dunque alla conclusione che anche la spesa per le assunzioni a tempo determinato è da includere nel computo della spesa complessiva per tutto il personale dipendente.

Per quanto precede, risulta evidente che nella determinazione delle capacità di spesa per le assunzioni di lavoro flessibile, si rende necessario garantire il contenimento della spesa sostenuta 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.

In riferimento a tale tipologia contrattuale, viene ricordato 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% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

A riguardo, si precisa che, in relazione ai vincoli di spesa per la stipula dei contratti a tempo determinato di cui alla succitata normativa, il Comune di Trecase nell'anno 2009 non ha sostenuto spese per rapporti di lavoro flessibile.

In relazione alle assunzioni a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000, 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 con tale tipologia contrattuale contenuta nel TUEL.

Si precisa, comunque, che la spesa sostenuta per tali assunzioni 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.

In riferimento al personale inquadrato con rapporto di lavoro a tempo determinato, si da atto che il Comune di Trecase, è risultato assegnatario di un funzionario esperto in gestione, rendicontazione e controllo (codice FG/COE) con competenza in materia di supporto alla programmazione e pianificazione degli interventi, nonché alla gestione, al monitoraggio e al controllo degli stessi ivi compreso il supporto ai processi di rendicontazione richiesti dai diversi soggetti finanziatori, anche attraverso l'introduzione di sistemi gestionali più efficaci e flessibili tra le amministrazioni e i propri fornitori.

La risorsa è stata assegnata a questo Ente a seguito del Concorso Coesione Sud per il reclutamento a tempo determinato di 2022 unità (G.U.R.I. – 4° Serie Speciale – Concorsi ed esami n.82 del 15/10/2021). Con determinazione n. 175 del 21-09-2022 è stata assunta per un periodo di 36 mesi. La copertura degli oneri contrattuali è a carico dell'Agenzia per la Coesione Territoriale.

5. ATTESTAZIONE CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE

Come anticipato al **Punto 2** della presente relazione, con l'art. 7 del D.M. attuativo viene confermata la disciplina contenuta nell'art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006, e, pertanto, al momento della programmazione delle nuove assunzioni, si rende necessario effettuare apposita verifica tesa a garantire il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013.

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, rispetta i limiti di spesa del personale ai fini del contenimento della percentuale indicata nella tabella 1 del D.M. 17.03.2020 e rientra nel tetto di spesa relativo alla media del triennio 2011/2013, in applicazione della disciplina dettata dall'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006.

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 al valore medio del triennio 2011/2013.

Il rispetto del contenimento della spesa rispetto alla media della spesa sostenuta nel triennio 2011/2013 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.

6. DETERMINAZIONE DELL'ORGANIGRAMMA E DELLA DOTAZIONE ORGANICA

Come illustrato in premessa, in base alle linee di indirizzo formalizzate con il Decreto 8 maggio 2018, le pubbliche amministrazioni, nella predisposizione del piano dei fabbisogni, curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane e, in tale ambito, indicano 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, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. A riguardo, viene precisato che il limite potenziale massimo di spesa è quello determinato in base all'art. 1, comma 557-quater, della legge 296/2006, ovvero la spesa di personale calcolata sulla media della spesa sostenuta nel triennio 2011/2013.

Con la delibera di Giunta comunale n. 38 del 10.03.2022 di approvazione del piano dei fabbisogni per l'anno 2022, la Giunta comunale ha confermato l'organigramma recante l'assetto organizzativo dell'Ente, delineato in n. 5 Settori, quali unità organizzative di massima dimensione e rientranti nell'Area delle Elevate Qualificazioni di cui all'art. 16 del CCNL del 16.11.2022. Contestualmente si è proceduto alla rimodulazione della dotazione organica, determinata in un organico di 55 unità distribuite nell'assetto organizzativo dell'Ente per categorie e profili professionali, al fine di non superare la media della spesa sostenuta nel triennio 2011/2013.

Nel medesimo allegato è riportato l'accertamento in ordine al rispetto del limite di spesa di personale, con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013 di cui al comma 557-quater dell'art. 1 della legge n. 296/2006. A riguardo si precisa che il valore medio della spesa di personale del triennio 2011/2013 è stato determinato in un importo pari a 1.612.622,15, al netto delle componenti relative agli aumenti contrattuali a partire dall'anno 2004, come indicato dal comma 7 dell'art. 14 del D.L. 78/2010.

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 nella citata dotazione organica.

7. CONCLUSIONI

Sulla scorta delle linee di indirizzo espresse nella Conferenza dei Servizi, si è proceduto ad elaborare le tabelle, che si allegano alla presente, come di seguito descritte:

- > la tabella riportata **nell'allegato "A"**, recante la verifica in ordine alla previsione della spesa da sostenere a regime nell'anno 2023, comprensiva degli importi destinati al piano dei fabbisogni, rispetto alla media della spesa sostenuta nel triennio 2011/2013;
- > la tabella riportata **nell'allegato "B"**, nel quale viene riportato l'organigramma, che illustra l'assetto organizzativo dell'Ente delineato in cinque settori, quali strutture organizzative di massima dimensione e rappresentanti l'Area delle posizioni organizzative, e la dotazione organica, recante il fabbisogno totale dei posti in organico

classificati per profilo e per Area professionale 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. 296/2006, in conformità alle linee direttive formulate nel Decreto Ministeriale del 08/05/2018.

Dalla lettura delle numerose disposizioni dettate in materia di assunzioni di personale da parte degli enti locali, si rileva che per poter procedere a nuove assunzioni, bisogna verificare il possesso delle seguenti condizioni:

1. Determinazione delle capacità assunzionali nel rispetto delle nuove regole introdotte dal D.M. del 17.03.2020, attuativo dell'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019;
2. La spesa del personale deve risultare, per gli enti che erano assoggettati al patto di stabilità, inferiore a quella media del triennio 2011/2013 (articolo 1, comma 557 e seguenti della legge n. 296/2006);
3. Approvazione del PIAO per il triennio di riferimento (Art. 6 comma 7 del D.L. n. 80/2021);
4. 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);
5. Approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto di gestione, del bilancio consolidato ed invio dei dati relativi a questi documenti alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (D.L. n. 113/2016). Il rispetto di questo vincolo oltre i termini fissati dal legislatore consente a partire da quel momento la effettuazione di assunzioni;
6. Adozione del Piano delle azioni positive;
7. Certificazione dei crediti attraverso piattaforma informatica;
8. Invio del Piano triennale dei fabbisogni del personale alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, (art. 6-ter, c. 5, D.lgs. n. 165/2001, Circ. RGS n. 18/2018);

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 particolare, si segnala che il D.M. attuativo subordina l'applicazione delle nuove regole per la determinazione degli spazi assunzionali all'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio da parte dell'organo di revisione.

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

Trecase, lì _____

IL RESPONSABILE DEL SETTORE AFFARI GENERALI

Dott.ssa Elena Setaro



COMUNE DI TRECASE

Città Metropolitana di Napoli

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

OGGETTO: Attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 6, comma 2, del D.lgs. n. 165 del 30.03.2001. Approvazione del piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025, in applicazione del D.M. del 17.03.2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019. Provvedimenti.

IL SINDACO

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;
- ai sensi dell'art. 4, comma 2, del D.M. 17.03.2020, attuativo dell'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia determinato nel rispetto del comma 1 del medesimo articolo, possono incrementare la spesa di personale per assunzioni di personale a tempo indeterminato, registrata nell'ultimo rendiconto approvato, in coerenza con il piano dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

Letta e richiamata l'allegata relazione istruttoria, trasmessa dal Segretario Generale, che si allega alla presente per formarne parte integrante e sostanziale;

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 il Decreto 8 maggio 2018 dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, ai sensi dell'art. 6-ter del medesimo 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;

Evidenziato che il comma 557-quater dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, introdotto dal comma 5-bis dell'art. 3 del D.L. n. 90/2014, dispone che: *«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, 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, emanato di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e del Ministro dell'Interno il 17 marzo 2020, recante: *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni”*, attuativo 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;

Rilevato che con deliberazione n. 55 del 23.07.2021, come integrata e modificata con delibera n. 73 del 13.10.2021, la Giunta comunale prendeva atto che, in attuazione della disciplina contenuta nel DPCM del 17.03.2020, il Comune di Trecase, sulla base dei dati rilevati a seguito dell'avvenuta approvazione del Rendiconto di gestione 2020 e procedeva alla definizione del piano dei fabbisogni di personale per l'anno 2021 nel rispetto degli spazi assunzionali determinati in applicazione delle nuove regole introdotte dal D.M. attuativo;

Considerato che la Giunta comunale, con deliberazione n. 38 del 10.03.2022, approvava il piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2022/2024, sulla base degli spazi assunzionali disponibili, quantificati tenendo conto dei dati contabili rilevati con il rendiconto 2020 e rinviando a successiva verifica l'accertamento in merito alla sostenibilità finanziaria delle assunzioni programmate;

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 nel contempo la spesa

entro i limiti compatibili con le risorse disponibili e con i vincoli previsti dalla vigente normativa in materia;

Considerato che è in fase di approvazione il bilancio di previsione 2023/2025 e, pertanto, si rende necessario procedere all'aggiornamento del piano dei fabbisogni di personale per il triennio di riferimento sulla base delle esigenze organizzative rilevate in alcuni ambiti particolarmente rilevanti per le politiche pubbliche dell'Ente;

Evidenziato 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;

Rilevato che, ai sensi dell'art. 13 del citato CCNL, 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);

Dato atto che la Giunta comunale, con deliberazione n. 49 del 25/05/2023, ad oggetto: *“Applicazione dell’Ordinamento professionale introdotto dal CCNL 2019-2021 sottoscritto il 16/11/2022. Definizione e approvazione dei nuovi profili professionali nel rispetto delle declaratorie allegate al sistema di classificazione”* ha approvato il catalogo dei profili professionali, accorpati secondo una corrispondenza con quanto previsto dalle declaratorie definite nell'Allegato A al contratto collettivo di lavoro del 16.11.2022, che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna area di inquadramento;

Tenuto conto che, per quanto attiene alla quantificazione della spesa di personale e delle entrate correnti, propedeutica alla determinazione delle capacità assunzionali, bisogna considerare i dati contabili rilevati dal rendiconto di gestione relativo all'esercizio 2022, approvato con delibera di Consiglio comunale n. 3 del 03.05.2023;

Preso atto che il Servizio del personale, sulla base dei dati sopra indicati, ha effettuato apposita verifica sulla sostenibilità finanziaria della spesa necessaria alla definizione del piano dei fabbisogni, nel rispetto dell'art. 2 del Decreto Ministeriale attuativo, in base alla quale si rileva che il Comune di Trecase conferma le condizioni di virtuosità nel contenimento della spesa di personale, registrando un valore percentuale pari al 20,13%, inferiore al “valore soglia più basso”, come riportato nella Tabella n. 1 dell'art. 4 del Decreto medesimo, e che per il triennio 2020/2023 l'Ente dispone di spazi assunzionali che ammontano ad una spesa pari ad € 367.968,34 al netto dell'IRAP;

Ravvisata l'esigenza di procedere ad un aggiornamento del piano dei fabbisogni di personale per l'anno 2023, con l'obiettivo di realizzare la copertura dei posti vacanti in dotazione organica per le Aree e profili strettamente necessari a garantire nell'immediato la massima funzionalità dei servizi istituzionali e che meglio rispondono alle esigenze dell'Amministrazione comunale nel raggiungimento degli obiettivi programmati;

Posto in risalto che, 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 e, pertanto, ferma restando la disponibilità delle capacità assunzionali quantificati in

base ai dati rilevati dal rendiconto di gestione 2022, gli spazi assunzionali disponibili per l'anno 2023 vengono rideterminati, per un importo come di seguito illustrato:

SPAZI ASSUNZIONALI PER IL QUINQUENNIO 2020/2024, ESCLUSO IRAP	€ 363.523,09
<u>A DETRARRE</u> GLI SPAZI ASSUNZIONALI UTILIZZATI PER IL FINANZIAMENTO DEL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER L'ANNO 2021, ESCLUSO IRAP <i>DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 55 del 23.07.2021, INTEGRATA CON DELIBERAZIONE GIUNTALE N. 73 DEL 13.10.2021</i>	€ 103.569,49
<u>A DETRARRE</u> GLI SPAZI ASSUNZIONALI UTILIZZATI PER IL FINANZIAMENTO DEL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER L'ANNO 2022, ESCLUSO IRAP <i>DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 38 del 10.03.2022</i>	€ 115.796,87
SPAZI ASSUNZIONALI DISPONIBILI PER IL FINANZIAMENTO DEL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER L'ANNO 2023, ESCLUSO IRAP	€ 144.156,73

Considerato che, per quanto innanzi rappresentato, si ravvisa la necessità di procedere ad un incremento delle assunzioni di personale programmate con la succitata deliberazione giunta n. 38/2022 per la rilevante carenza di organico registrata in alcune strutture organizzative, relativamente alla copertura di un posto di Funzionario Tecnico e di un posto di Istruttore tecnico nel settore Urbanistica e Ambiente” e di un posto di Funzionario Economico Finanziario nel Settore “Finanziario”, nonché la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale al 50% a tempo pieno di dipendente dell’Area degli Istruttori con profilo professionale di Istruttore tecnico;

Valutata la necessità di procedere alla copertura del posto di Funzionario Amministrativo nel Settore Affari Generali, avvalendosi della nuova disciplina inserita all’art. 13 del CCNL del 16.11.2022 per il personale del comparto, con particolare riferimento ai commi 6, 7 e 8, secondo cui gli Enti Locali possono effettuare progressioni verticali fra le nuove aree introdotte con la definizione del Nuovo Ordinamento professionale, tramite procedure valutative, al fine di valorizzare l’esperienza e la professionalità acquisita negli anni dal personale dell’Area degli Istruttori e, al contempo, garantire il contenimento della spesa di personale e la sostenibilità finanziaria delle assunzioni previste, in quanto la progressione verticale richiedono spazi assunzionali minimi, dovendo considerare solo la differenza del trattamento fondamentale tabellare correlato all’Area di attuale inquadramento e quello dell’Area di nuova destinazione;

Precisato che, ai sensi dell’art. 13, comma 8, del citato CCNL del 16.11.2022, le progressioni verticali sono finanziate anche mediante l’utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell’art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell’anno 2018, relativo al personale del comparto Funzioni Locali.

Accertato che il monte salari per l’anno 2018 risulta determinato in un importo di € 1.145.000,00, e, pertanto, le risorse disponibili per il finanziamento della progressione verticale innanzi richiamata, vengono quantificate in € **6.297,50**;

Ritenuto di confermare il piano dei fabbisogni di personale per l’anno 2021, approvato con deliberazione n. 55 del 23.07.2021, come integrata e modificata con delibera n. 73 del 13.10.2021, e il piano dei fabbisogni di personale per l’anno 2022, approvato con deliberazione

n. 38 del 10.03.2022, relativamente alla copertura dei posti per i quali sono tutt'ora in corso di realizzazione le relative procedure di reclutamento;

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 disposto:

- a) dall'art. 30 del D.lgs. n. 165/2001, in base al quale le pubbliche amministrazioni, in caso di assunzioni dall'esterno, possono attivare una preventiva procedura di mobilità volontaria, mediante passaggio diretto di dipendenti di altre pubbliche amministrazioni;
- b) dall'art. 35 del D.lgs. n. 165/2001, che prevede la copertura dei posti vacanti mediante procedure selettive con accesso dall'esterno, previa richiesta alla struttura regionale preposta alla gestione degli esuberi del personale pubblico ai sensi dell'art. 34-bis dello stesso decreto legislativo;
- c) dall'art. 91 comma 4 del D.lgs. n. 267/2000, che prevede la copertura dei posti vacanti mediante scorrimento delle graduatorie vigenti, e dall'art. 3, comma 61, della legge 350/2003, che prevede la possibilità di utilizzo delle graduatorie valide approvate da altre amministrazioni pubbliche;
- d) dall'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2001, che dispone l'attuazione di procedure comparative riservate al personale interno, nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale, fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni da coprire all'accesso dall'esterno;

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;

Rilevato 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;

Valutata l'esigenza di confermare il piano dei fabbisogni di personale a tempo determinato già programmato in anni precedenti, al fine di garantire il costo delle assunzioni nei limiti di spesa imposti dalla nuova disciplina nell'ambito del valore soglia indicato nella Tabella 1 dell'art. 4

del Decreto attuativo, limitatamente alla copertura di un posto di Funzionario tecnico con inquadramento nell'Area dei Funzionari e dell'E.Q., indispensabile a garantire la direzione e la gestione del Settore "Lavori Pubblici", e alla copertura di un posto di Funzionario di Polizia Locale, con inquadramento nell'Area dei Funzionari e dell'E.Q, per la direzione e la gestione del Settore "Polizia Municipale", avvalendosi della disciplina contenuta nell'art. 110 – comma 1 – del D.lgs. n. 267/2000;

Considerato che, come indicato dal comma 3 dell'art. 6 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;

Dato Atto che con la citata delibera di Giunta comunale n. 38 del 10.03.2022 è stato approvato l'assetto organizzativo del Comune di Trecase, con contestuale determinazione della dotazione organica, quale strumento organizzativo che disciplina la consistenza complessiva del personale con individuazione dei posti necessari per ciascuna struttura apicale;

Ritenuto, in relazione alle esigenze dell'Ente e in considerazione della riorganizzazione dei servizi, di dover modificare il vigente organigramma e la dotazione organica, dando atto che la stessa è coerente con il piano dei fabbisogni di personale di cui alla presente deliberazione, e con i vincoli sul contenimento della spesa teorica del personale per i posti inseriti nella stessa dotazione organica;

Rilevato che, come si evince dalla ricognizione della dotazione organica effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, 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;

Rilevato che il Comune di Trecase da anni registra una carenza di personale particolarmente rilevante, in quanto rispetto ai posti previsti nella vigente dotazione organica determinati in n. 55 unità, attualmente risultano in servizio a tempo indeterminato n. 24 unità e, pertanto, per la verifica delle eccedenze di personale di cui all'art. 16 della legge di stabilità per il 2012, 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;

Esaminate le tabelle predisposte dal Segretario Generale, allegate alla succitata relazione istruttoria, parte integrante del presente atto, dalla quale si rileva la determinazione della spesa per il finanziamento delle assunzioni programmate con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, effettuata in coerenza con le assunzioni programmate con il piano dei fabbisogni di personale per l'anno 2023 e ritenuto lo stesso conforme alle esigenze rappresentate dagli organi gestionali e concordate con l'Organo politico per il raggiungimento degli obiettivi programmati;

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

Dato atto che il Programma triennale del Fabbisogno di personale è parte della sezione Operativa del Documento Unico di Programmazione (DUP);

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).

Accertato, in riferimento al quadro normativo delineato dalla legislazione vigente in materia di assunzioni di personale con contratto a tempo indeterminato, che:

- risulta rispettato il contenimento della percentuale calcolata in rapporto alla spesa di personale ed entrate correnti (al netto FCDE) rispetto a quello calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto relativo all'esercizio finanziario anno 2022, come disposto dall'art. 4, comma 2, del DPCM 27.03.2020;
- 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 spesa media calcolata sul triennio 2011/2013, come illustrato nell'allegato "A";
- questo Ente non versa né in situazione di deficit strutturale né di dissesto finanziario;

Richiamato il parere trasmesso con verbale n. 44 del 25/05/2023, recante l'accertamento effettuato dal Revisore dei Conti, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001, ai fini del controllo sulla compatibilità dei costi derivanti dalle assunzioni con i vincoli di bilancio e per la certificazione dei relativi oneri, nonché per la prescritta asseverazione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del DPCM 17.03.2020;

Dato atto che in merito alla presente proposta sono stati acquisiti i pareri, ai sensi dell'art. 49, comma 1, e 147bis, 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, rispettivamente dal Responsabile del Settore Affari Generali e dal Responsabile del Settore Finanziario;

propone di

DELIBERARE

1. **Di approvare** la relazione istruttoria trasmessa dal Segretario Generale, quale parte integrante e sostanziale della presente proposta che si allega alla presente;
2. **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, il Comune di Trecase, sulla base dei dati rilevati a seguito dell'avvenuta approvazione del Rendiconto di gestione 2022 e tenendo conto del rapporto tra la spesa personale, al netto dell'IRAP, e la media delle entrate correnti relative al triennio 2020/2022, al netto del FCDE iscritto nel bilancio di previsione anno 2022, rientra tra gli enti che registrano un valore spesa personale / entrate correnti inferiore al "valore più basso", c.d. "Soglia di virtuosità", come riportato nella Tabella n. 1 dell'art. 4 del DPCM 17.03.2020;
3. **Di confermare** il piano dei fabbisogni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per l'anno 2021, approvato con delibera di Giunta comunale n. 55 del 23.07.2021, come integrato con delibera n. 73 del 13.10.2021 relativamente alle assunzioni come di seguito indicate e per le quali sono in corso di espletamento le procedure assunzionali:
 - a) n. 1 posto di Istruttore amministrativo con inquadramento nell'Area degli Istruttori per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nel Settore "Affari Generali" con

rapporto di lavoro a tempo pieno avvalendosi della disciplina inserita nell'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2001;

- b) n. 1 posto di Istruttore tecnico con inquadramento nell'Area degli Istruttori per la copertura di n. 1 posto vacante nel Settore "Urbanistica e Ambiente" con rapporto di lavoro a tempo pieno avvalendosi della disciplina introdotta dall'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2001;
 - c) n. 1 posto di Autista con funzioni di Messo, con inquadramento nell'Area degli Operatori Esperti, per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nel Settore Affari Generali, con contratto a tempo indeterminato e a tempo pieno, mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ex art. 35, comma 1 – lett. b) del D.lgs. n. 165/2001;
4. **Di confermare** il piano dei fabbisogni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per l'anno 2022, approvato con delibera di Giunta comunale n. 38 del 10.03.2022, relativamente alle assunzioni come di seguito indicate e per le quali sono in corso di espletamento le procedure di reclutamento:
- a) N. 2 posti di Istruttore contabile con inquadramento nell'Area degli Istruttori per la copertura dei posti vacanti in dotazione organica nel Settore "Finanziario" con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% dell'orario a tempo pieno, mediante svolgimento di concorso pubblico ex art. 35, comma 1 – lett. a) del D.lgs. n. 165/2001 o mediante utilizzo di graduatorie di altri Enti pubblici per la medesima Area e profilo professionale ex art. 3, comma 61, della legge 24 dicembre 2003, n. 350;
 - b) N. 1 posto di Istruttore di vigilanza con inquadramento nell'Area degli Istruttori nel Settore di "Polizia Locale" con rapporto di lavoro a tempo pieno, mediante svolgimento di concorso pubblico ex art. 35, comma 1 – lett. a) del D.lgs. n. 165/2001 o mediante utilizzo di graduatorie di altri Enti pubblici per la medesima Area e profilo professionale ex art. 3, comma 61, della legge 24 dicembre 2003, n. 350;
5. **Di approvare** il 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, come di seguito riportato:
- a) N. 1 posto di Funzionario tecnico con inquadramento nell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. nel Settore "Urbanistica e Ambiente" con rapporto di lavoro a tempo pieno, mediante utilizzo delle procedure di reclutamento disciplinate dalla vigente normativa in materia;
 - b) N. 1 posto di Funzionario Economico Finanziario con inquadramento nell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. nel Settore "Finanziario" con rapporto di lavoro a tempo pieno, mediante utilizzo delle procedure di reclutamento disciplinate dalla vigente normativa in materia;
 - c) n. 1 posto di Funzionario Amministrativo con inquadramento nell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. nel Settore "Affari Generali" con rapporto di lavoro a tempo pieno, avvalendosi della disciplina inserita nell'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2001 e dall'art. 13 del CCNL del 16.11.2022 per il personale del comparto Funzioni Locali;
 - d) N. 1 posto di Istruttore tecnico con inquadramento nell'Area degli Istruttori nel Settore "Urbanistica e Ambiente" con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% dell'orario a tempo pieno, utilizzo della graduatoria in corso di validità, approvata con determinazione dirigenziale n. 105 del 17.06.2022 a seguito concorso pubblico per la

medesima Area (ex categoria c) e profilo professionale ex art. 91, comma 4, del D.lgs. n. 267/2000;

- e) Trasformazione del rapporto di lavoro n. 1 unità di Istruttore tecnico con inquadramento nell'Area degli Istruttori e con contratto di lavoro a tempo indeterminato nel Settore "Lavori Pubblici", da tempo parziale al 50% a tempo pieno pari a 36 ore settimanali;
6. **Di confermare** per l'anno 2023 il piano dei fabbisogni di personale a tempo determinato, approvato con delibera di Giunta comunale n. 38 del 10.03.2022, relativamente:
- a) alla copertura di un posto di Funzionario Tecnico con inquadramento nell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. nel Settore "Lavori Pubblici" con rapporto di lavoro a tempo pieno e a tempo determinato, in base alla disciplina di cui all'art. 110 – comma 1 – del D.lgs. n. 267/2000;
- b) alla copertura di un posto di Funzionario di Polizia Locale con inquadramento nell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. nel Settore "Polizia Municipale" con rapporto di lavoro a tempo pieno e a tempo determinato, in base alla disciplina di cui all'art. 110 – comma 1 – del D.lgs. n. 267/2000;
7. **Di approvare** per effetto, l'**Allegato "A"** al presente atto quale parte integrante e sostanziale, recante la tabella predisposta per l'accertamento del rispetto dei vincoli imposti in materia assunzionale, in relazione alla previsione della spesa da sostenere a regime nell'anno 2023 per il fabbisogno di personale a tempo indeterminato e a tempo determinato, nonché la verifica in ordine al rispetto alla media della spesa sostenuta nel triennio 2011/2013;
8. **Di modificare** l'Organigramma come rappresentato nelle tabelle riportate **nell'allegato "B"** al presente atto quale parte integrante e sostanziale, che illustra l'assetto organizzativo dell'Ente delineato in cinque settori, quali strutture organizzative di massima dimensione e rappresentanti l'Area delle elevate qualificazioni, ai sensi dell'art. 16 del CCNL 16.11.2022;
9. **Di dare atto** che a seguito della ridefinizione del piano dei fabbisogni, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2011, e della ricognizione delle eccedenze di personale prevista dall'art. 33 del medesimo D.Lgs. n. 165/2001, non emergono situazioni di personale in posizione soprannumeraria e non sono presenti dipendenti in esubero;
10. **Di dare mandato** al Responsabile del Settore Affari Generali di provvedere agli adempimenti necessari per avviare le procedure propedeutiche alle assunzioni programmate con il presente deliberato, come sopra illustrato;
11. **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 spesa media calcolata sul triennio 2011/2013;

12. **di pubblicare** il presente piano triennale dei fabbisogni in “Amministrazione trasparente”, nell’ambito degli “Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato” di cui all’art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
13. **Precisare** che il Piano triennale dei fabbisogni di personale va inserito nella sezione SEZIONE 3 “*Organizzazione e capitale umano*” – sottosezione 3.3- del PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA’ E ORGANIZZAZIONE (PIAO).
14. **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;
15. **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.

Il Sindaco

Avv.Raffaele De Luca

Pareri espressi alla proposta di deliberazione di Giunta Comunale ad oggetto: “Attuazione delle disposizioni dettate dall’art. 6, comma 2, del D.lgs. n. 165 del 30.03.2001. Approvazione del piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025, in applicazione del D.M. del 17.03.2020, attuativo dell’art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019. Provvedimenti.

Ai sensi dell’art. 49 e dell’art. 147 bis del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267 si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della presente proposta.

Trecase, li _____

**Il Responsabile del I Settore
Il Segretario generale
dr.ssa Elena Setaro**

Ai sensi dell’art. 49 e dell’art. 147 bis del D Lgs. 18/08/2000 n. 267 si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile.

Trecase, li _____

**Il Responsabile del settore finanziario
Rag. Pierangela Mistretta**

COMUNE DI TRECASE

Città Metropolitana di Napoli

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to dsa Elena Setaro

IL SINDACO
f.to Avv. Raffaele De Luca

Copia della presente deliberazione è stata affissa in data odierna all'Albo Pretorio on – line del Comune di Trecase sul sito istituzionale all'indirizzo web www.comunetrecase.it e vi resterà per 15 giorni consecutivi.

Trecase li _____

L'incaricato della pubblicazione
f.to R. Pirone

REFERTO DI PUBBLICAZIONE E COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO

(Art. 124 del T.U.E.L. 18.08.2000, n. 267)

Su attestazione dell'incaricato della pubblicazione, si certifica che questa deliberazione, ai sensi dell'art. 124 del T.U.E.L.18.08.2000, n. 267, in data odierna viene affissa all'Albo Pretorio on –line ove resterà per 15 giorni consecutivi. Si dà atto che la presente delibera contestualmente all'affissione all'Albo, ai sensi dell'art. 125 del T.U.E.L. 18.08.2000, n.267 viene trasmessa in elenco ai Capigruppo Consiliari.

Trecase li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to dsa Elena Setaro

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

(art. 134 D.Lgs. 18.08.2000, n. 267)

- ◇ La presente deliberazione è divenuta esecutiva il _____ per il decorso termine di 10 giorni dalla pubblicazione, ai sensi dell'articolo 134, comma 3, D.Lgs. 267/2000.
- ◇ La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, comma 4, D.Lgs. 267/2000.

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to dsa Elena Setaro