

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2023/2025 (ALLEGATO E SEZIONE 3 SOTTOSEZIONE 3 DEL PIAO)

Il quadro generale della programmazione

Il principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio prevede che, all'interno della Sezione Operativa di questo Documento, sia contenuta anche la Programmazione del fabbisogno del personale.

Il «Piano triennale dei fabbisogni di personale» è lo strumento di programmazione delle risorse umane dell'ente locale, attraverso il quale esplicitare le proprie politiche in materia di acquisizione delle professionalità, in funzione degli obiettivi strategici di governo.

Il quadro normativo di riferimento in materia di programmazione del fabbisogno di personale è rappresentato:

- dalla legge 27 dicembre 1997 n. 449 che all'art. 39 che finalizza il programma al perseguimento di esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse *“per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio”*;
- dall'art. 35 del D.Lgs. 165/2001 che individua nel piano triennale dei fabbisogni il presupposto per le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento. In un'ottica di maggior responsabilizzazione del dirigente pubblico, il comma 1 lett. a-bis dell'art. 16 del citato Decreto prevede che il documento di programmazione sia elaborato su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti (concetti analoghi sono ripresi dall'art. 17 del medesimo Decreto); è utile altresì richiamare l'art. 33, comma 3, che dispone *“La mancata individuazione da parte del dirigente responsabile delle eccedenze di unità di personale ... è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare”*;
- dall'art. 91, comma 1, del D.Lgs. 267/2000 che pone il vincolo della riduzione programmata delle spese di personale;
- dall'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 modificato dal D.Lgs. 75/2017, il quale:
 - al comma 2 prevede che *“Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente”*;
 - al comma 3 prevede che *“In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente”*;
- dall'art. 6 ter del richiamato decreto il quale al comma 1 stabilisce che *“ Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali”*;

In data 8 maggio 2018 il Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha emanato il proprio decreto contenente le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della PA.

Le linee di indirizzo sono volte ad orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei propri piani dei fabbisogni di personale, secondo le previsioni degli articoli 6 e 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001. Come espressamente ricordato dallo stesso documento *“gli enti territoriali opereranno, nell’ambito dell’autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica”*. Inoltre viene affermato che *“le linee guida, adottate con decreti di natura non regolamentare, definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore”*.

Le citate linee evidenziano che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, che a loro volta sono articolati, ai sensi dell’articolo 5, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009 in “obiettivi generali”, che identificano le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati, e “obiettivi specifici” di ogni pubblica amministrazione.

Diventa quindi fondamentale definire fabbisogni prioritari o emergenti in relazione alle politiche di governo, individuando le vere professionalità infungibili, non fondandole esclusivamente su logiche di sostituzione ma su una maggiore inclinazione e sensibilità verso le nuove professioni e relative competenze professionali necessarie per rendere più efficiente e al passo con i tempi l’organizzazione del lavoro.

Un ruolo determinante e propulsivo, anche sotto questo aspetto, può essere svolto dalla dirigenza apicale nella gestione manageriale delle risorse e soprattutto nella capacità di centrare il reale fabbisogno professionale, sul piano quantitativo e qualitativo, finalizzato ad un reclutamento coerente con le necessità reali e non ispirato a criteri meramente sostitutivi.

Alla luce delle linee di indirizzo, l’atto di programmazione dovrebbe essere adottato, preferibilmente, entro il 15 novembre di ciascun anno anche al fine di poter avviare le relative procedure di autorizzazione connesse con il reclutamento. Si sviluppa, come previsto dall’articolo 6 citato, in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale; peraltro, l’eventuale modifica in corso di anno del piano è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata.

Viene confermata l’intenzione di superare il tradizionale concetto di dotazione organica che, nella disciplina precedente, rappresentava il “contenitore” rigido che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate. La nuova visione, introdotta dal d.lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l’adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale.

A tal fine le citate linee di indirizzo devono essere complementari a quelle previste dall’articolo 35, comma 5.2, del d.lgs. 165/2001, sullo svolgimento delle prove concorsuali e sulla valutazione dei titoli, ispirate alle migliori pratiche a livello nazionale e internazionale in materia di reclutamento del personale.

Ulteriore aspetto fondamentale che viene sottolineato è quello legato al fatto che la dotazione organica va espressa anche in termini finanziari. Le linee di indirizzo specificano, infatti, quanto segue: *“Partendo dall’ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l’ordinamento professionale dell’amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall’articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell’ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge”*.

Il Piano dei fabbisogni, dunque, deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la “dotazione” di spesa potenziale derivante dall’ultimo atto approvato o dai limiti di spesa di personale previsti.

In materia di programmazione del fabbisogno di personale nel corso degli anni rilevanti novità sono state introdotte dalle seguenti normative:

- il comma 5 dell'art. 3 del D.L. n. 90/2014 (convertito in L. n. 114/2014), modificato dall'art. 14 bis, comma 1 lett. b) del Decreto n. 4 in data 28/01/2019, il quale recita: “ (...) A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente”;
- il comma 5 *sexies* dell'art. 3 del D.L. n. 90/2014 (convertito in L. n. 114/2014) introdotto dall'art. 14 bis, comma 1 lett. b) del predetto Decreto n. 4 in data 28/01/2019, il quale recita: “per il triennio 2019/2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo *turn-over*”;
- l'art. 14 del predetto Decreto n. 4 in data 28/01/2019, il quale ha previsto per il triennio 2019-2021 la possibilità di conseguire il diritto alla pensione anticipata al raggiungimento di un'età anagrafica di almeno 62 anni e di un'anzianità contributiva minima di 38 anni, definita “pensione quota 100”;
- l'art. 3 comma 8 della L. n. 56 in data 19/06/2019, come modificato dall'art. 1, comma 14-ter, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, il quale dispone quanto segue: “...nel triennio 2019-2024 le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001;
- l'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34 del 30/04/2019 il quale introduce una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale dei comuni, prevedendo quanto segue: “A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un *turn over* inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un *turn over* pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”;
- il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri in data 17 marzo 2020, recante misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni, ha disposto l'entrata in vigore del provvedimento a decorrere dal 20 aprile 2020, in luogo della data del 1° gennaio 2020 come previsto inizialmente, al fine di regolare il passaggio al nuovo regime;

- l'art. 4 comma 1 individua nella tabella 1, i valori soglia, per fascia demografica, del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti in attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, e prevede alla lettera f) per i comuni da 10.000 a 59.999 abitanti il valore soglia pari al 27%;
- il comma 2 stabilisce per *“i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica”*;
- il comma 3 dell'art. 6 stabilisce: *“I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 e dalla Tabella 3 dell'articolo 6, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato”*;
- la deliberazione della Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo per l'Emilia-Romagna n. 55 DEL 25/06/2020 chiarisce che il riferimento *“all'ultimo rendiconto della gestione approvato”* debba intendersi il primo rendiconto utile approvato in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale per l'esercizio 2020. Pertanto, nell'ipotesi in cui l'ente al momento dell'adozione della deliberazione relativa all'assunzione del personale abbia già approvato il rendiconto 2019, quest'ultimo rappresenta, secondo la lettera e la ratio della norma, il documento contabile cui attingere il dato del rapporto – non incrementabile - fra entrate correnti e spesa del personale Desumere il dato relativo alla spesa del personale dall' *“ultimo rendiconto della gestione approvato”* – coincidente nella specie con il rendiconto approvato nel corso del medesimo esercizio in cui è adottata la procedura di assunzione di personale – è in linea con la finalità, propria della nuova normativa, di introdurre un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale nell'ottica di una programmazione maggiormente flessibile della spesa per il personale, rimodulabile anche nel corso del medesimo esercizio in cui l'ente procede all'assunzione. La circostanza che, alla data di entrata in vigore della nuova normativa (20.04.2020) e in sede di prima applicazione della stessa, il termine di riferimento da cui muovere per i possibili incrementi delle assunzioni di personale sia la *“spesa del personale registrata nel 2018”* non toglie che l'ente, per un corretto calcolo del limite assunzionale per l'esercizio 2020, debba prioritariamente riferirsi al rendiconto del 2019 se già approvato. Il riferimento al rendiconto del 2018, viceversa, è residuale qualora l'approvazione del rendiconto 2019 sia slittata - sulla base della normativa citata - in ragione dell'eccezionale rinvio del termine per la sua approvazione al 30 giugno 2020.

Sulla base dell'ultimo rendiconto approvato relativo all'esercizio 2022 il triennio di riferimento è 2020/2022: Per tale triennio le entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità ammontano ad € **17.184.734,45** e la spesa di personale del rendiconto 2022, al netto dell'IRAP e degli adeguamenti contrattuali 2019-2021, come disposto dall'art. 3, comma 4-ter del D.L. 36/2022 convertito dalla Legge 79/2022, approvato dal Consiglio Comunale con delibera n. 37 del 27 giugno 2023, ammonta ad € **4.433.585,92**, determinando un rapporto pari a 25,80%, valore che si colloca al di sotto della soglia del 27%.

Sulla base dei predetti dati è stato aggiornato il prospetto per la verifica del rispetto dei limi assunzionali riferiti alla programmazione 2023-2025, precisando che, dalla spesa del personale 2023 sono state escluse le spese per la stabilizzazione di personale facente parte dell'ambito territoriale dei servizi sociali (per la neutralità delle spese etero-finanziate ai sensi dell'art. 53-septies del D.L. n. 104/2020), le spese per le assunzioni straordinarie a tempo determinato per l'attuazione del PNRR (ai sensi dell'art. 1 del D.L. 80/2021 e dell'art. 35-bis del D.L. 152/2021), la spesa relativa agli adeguamenti contrattuali per gli anni 2019-2021, corrisposti ai sensi del nuovo CCNL 16/11/2022 (ai sensi dell'art. 3, comma 4-ter del D.L. 36/2022).

La previsione della spesa del personale 2023 è pari ad € **4.705.385,21** che al netto dell'importo del IRAP pari ad € **287.640,69** si ottiene l'importo di € **4.417.744,52** che determina la percentuale del 25,71%, rispettando la percentuale di del 27% per la fascia demografica di appartenenza del comune di Ruvo di Puglia, come indicato nel seguente prospetto:

VERIFICA CAPACITA' ASSUNZIONALI ART. 33, C.2 D.L. 34/2019					ALLEGATO D	
CALCOLO BASE SU CONSUNTIVO 2021	2020	2021	2022	media		
Entrate correnti titoli 1-2-3	17.828.848,12	17.905.830,78	18.083.204,46	17.939.294,45		
crediti di dubbia esigibilità anno 2022			-754.560,00	-754.560,00		
Entrate - FCDE				17.184.734,45		
fascia abitanti f) 27%						
massimo spesa del personale				4.639.878,30		
spesa del personale consuntivo						
Redditi da lavoro dipendente cod. 101 al netto IRAP	4.241.342,11	4.449.976,10	4.433.585,92 (*)		25,80%	rapporto entrate/spesa personale
quota IRAP	235.299,02	252.001,85	280.035,07			OK rientro prima fascia 27%
Totale Intervento I	4.476.641,13	4.701.977,95	4.713.620,99			(*)(al netto aumenti contr. 2019-2021)
ANNO 2023						
spesa personale nuova programmazione 2023			4.705.385,21			importo al netto assunzioni PNRR e stabilizzazione SS.SS.
a detrarre IRAP			287.640,69			
Totale Intervento spesa del personale al netto IRAP			4.417.744,52		25,71%	percentuale rispettata
Determinazione valore massimo incremento spesa personale su consuntivo 2018						
Valore massimo teorico 27%			222.133,78			incremento applicabile
Somma massima da non superare spesa personale 2022			4.639.878,30			
Verifica rispetto % tab. 1			27,00%			

Riguardo all'aspetto sanzionatorio in materia di assunzione di personale negli enti locali, si evidenzia che anche le linee guida sovra richiamate si sono soffermate su tale aspetto, specificando che le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti indicati nelle linee stesse non possono assumere nuovo personale (la sanzione scatta sia per il mancato rispetto dei vincoli finanziari e la non corretta applicazione delle disposizioni che dettano la disciplina delle assunzioni, sia per l'omessa adozione del Piano dei fabbisogni e degli adempimenti previsti dagli articoli 6 e 6-ter, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001).

Anche l'articolo 10 del d.lgs. 150/2009 prevede che in caso di mancata adozione del Piano della performance l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale. Resta fermo che, ai sensi dell'articolo 169, comma 3-bis, del decreto legislativo n. 267 del 2000, per gli enti locali, il piano della performance è unificato nel PEG.

Inoltre, il comma 1-quinquies dell'art. 9 del D.L. 113/2016, prevede che in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione del bilancio consolidato (oltre che dei bilanci di previsione e dei rendiconti) gli enti inadempienti non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto.

Infine, tutte le amministrazioni sono tenute a trasmettere al Dipartimento della Funzione pubblica, tramite il sistema di comunicazione delle informazioni sul conto annuale, cd SICO, la copia della programmazione del fabbisogno; anche l'inosservanza di tale vincolo è sanzionata con il divieto di effettuare assunzioni di personale.

Il programma deve essere adottato dall'organo di governo dell'ente che, negli enti locali, è rappresentato dalla Giunta. La circostanza che il documento debba essere allegato al DUP non determina, come conseguenza, lo spostamento della competenza alla sua adozione che, quindi, non si può ritenere trasferita al Consiglio.

Esso ha valenza triennale ma deve essere aggiornato con cadenza annuale.

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia" (c.d. "Decreto Reclutamento"), convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le Pubbliche Amministrazioni con più di cinquanta dipendenti (con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative), entro il 31 gennaio di ogni anno, sono tenute ad adottare il Piano integrato di attività e organizzazione (di seguito indicato come PIAO) per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, migliorare la qualità dei servizi ai cittadini ed alle imprese, nonché per procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, anche in materia di diritto di accesso. Tale nuovo strumento di programmazione per le Amministrazioni Pubbliche rappresenta un documento unitario in cui confluiscono i diversi atti di programmazione finora previsti, tra i quali il Piano della Performance, il PTPCT, il Piano triennale dei fabbisogni, il Piano per il lavoro agile (POLA), la programmazione dei fabbisogni formativi ed il Piano delle Azioni Positive (restano esclusi dall'unificazione soltanto i documenti di

carattere finanziario).

La RGS ha pubblicato un nuovo parere della Commissione Arconet, datato 16 febbraio 2023, riguardante i rapporti tra bilancio di previsione, Piano dei Fabbisogni di Personale e Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO). Nel parere Arconet si precisa che il PIAO, previsto dall'articolo 6 del decreto-legge n. 80/2021, è uno strumento di programmazione adottato al termine del ciclo della programmazione finanziaria previsto dall'allegato 4/1 al d.lgs. n. 118 del 2011 che deve essere adottato entro il 31 gennaio, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data e che, "in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di adozione, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci".

Ciò premesso, nel corso di ciascun esercizio, gli enti locali avviano il ciclo della programmazione relativo al triennio successivo, approvando il DUP, la nota di aggiornamento al DUP, il bilancio di previsione e il PEG. In coerenza con il quadro finanziario definito da tali documenti, per ciascun triennio di programmazione, il PIAO è adottato entro il 31 gennaio di ogni anno o, in caso di rinvio del termine di approvazione del bilancio di previsione, entro i 30 giorni successivi all'approvazione di tale documento contabile.

Ad esempio, gli enti locali che non si avvalsi delle facoltà di rinvio, nel corso del 2022 hanno approvato il DUP 2023-2025, la nota di aggiornamento al DUP 2023-2025, il bilancio di previsione 2023 – 2025 e il PEG 2023-2025. Sulla base del quadro di programmazione definito da tali documenti nell'anno successivo è approvato il PIAO 2023-2025.

Risulta pertanto evidente che in occasione dell'approvazione del bilancio di previsione, gli enti locali non possono determinare gli stanziamenti riguardanti la spesa di personale sulla base del Piano dei fabbisogni di personale previsto nell'ultimo PIAO approvato, riguardante il precedente ciclo di programmazione, ma devono tenere conto degli indirizzi strategici e delle indicazioni riguardanti la spesa di personale previsti nel DUP e nella eventuale nota di aggiornamento al DUP relativi al medesimo triennio cui il bilancio si riferisce.

Al fine di adeguare la disciplina del DUP all'articolo 6 del decreto-legge n. 80/2022, che ha inserito il Piano dei fabbisogni di personale nel PIAO, la Commissione Arconet ha predisposto lo schema del DM, di aggiornamento dell'allegato 4/1 al d.lgs. n. 118 del 2011, per prevedere che la Parte 2 della Sezione Operativa del DUP (SeO) definisce, per ciascuno degli esercizi previsti nel DUP, le risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale, determinate sulla base della spesa per il personale in servizio e nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi.

La programmazione in tema di assunzioni, in coerenza con la struttura del presente documento, viene predisposta partendo dall'analisi della situazione attuale contenuta nella sezione strategica e si traduce in obiettivi operativi che dovranno poi tradursi nei piani occupazionali approvati dalla Giunta Comunale all'interno del PIAO.

Il regime vincolistico per le assunzioni di personale

La programmazione in tema di risorse umane deve porsi l'obiettivo di conciliare le esigenze segnalate dalle Strutture comunali con il necessario rispetto della sostenibilità finanziaria e dei molteplici vincoli posti dalla legge in materia di assunzioni.

Vincoli.

Il D.L. 24 aprile 2014, n. 66 convertito nella Legge 23 giugno 2014 n. 89 recante: «Misure urgenti per la competitività e la giustizia sociale» aveva introdotto questi ulteriori vincoli:

- art. 27 - divieto di assunzione di personale ovvero di ricorrere all'indebitamento in caso di mancato rispetto dell'obbligo di certificazione in ordine alla certezza, liquidità ed esigibilità di un credito o il diniego non motivato di certificazione, anche parziale, fintanto che perdura l'inadempimento.
- art. 41 - divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione qualora, rispetto ai termini stabiliti dal D.Lgs. 9 ottobre 2002 n.231, vengano registrati tempi medi nei pagamenti superiori a 90 giorni nel 2014 e a 60 giorni a decorrere dal 2015.

Tale ultimo vincolo è stato superato a seguito della sentenza della Corte costituzionale n. 272 del 22 dicembre

2015, (Gazz. Uff. 30 dicembre 2015, n. 52 - Prima serie speciale), che ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del comma citato comma 2.

In ogni caso giova evidenziare come entrambi i predetti vincoli non abbiano condizionato le politiche assunzionali in quanto il Comune ha sempre rispettato gli obblighi di certificazione e si è sempre attestato su tempi di pagamento inferiori a quelli previsti dalla norma.

Sono inoltre superate condizioni ostative alle assunzioni di personale di cui alle leggi di stabilità per gli anni 2016 e seguenti (L. 28/12/2015 N. 208 - L. 11/12/2016 n. 232) in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali nonché in caso di mancato invio nei termini delle relative certificazioni previste.

I commi da 819 a 826 della L. 145/2018 sanciscono il superamento del saldo di competenza in vigore dal 2016, e più in generale delle regole finanziarie aggiuntive rispetto alle norme generali sull'equilibrio di bilancio. Di conseguenza dal 2019, il vincolo di finanza pubblica è coinciso con gli equilibri ordinari disciplinati all'armonizzazione contabile (D.lgs. 118/2011) e dal TUEL, senza l'ulteriore limite fissato dal saldo finale di competenza non negativo. Il comma 823, in particolare, esplicita la disapplicazione, a decorrere dal 2019, anche delle sanzioni e delle premialità previste dalla legge di bilancio 2017 in materia di saldo di competenza.

Il D.L. 24/06/2016 n. 113 all'art. 9 comma 1 quinquies così modificato dall' art. 1, comma 904, L. 30 dicembre 2018, n. 145, prevede che *"In caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, nonché di mancato invio, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato, gli enti territoriali, ferma restando per gli enti locali che non rispettano i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione e dei rendiconti la procedura prevista dall'articolo 141 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto. E' fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione del precedente periodo"*.

Il divieto di assumere scatta inoltre in caso di mancata adozione del piano triennale di azioni positive, di cui all'art. 48, D.Lgs. n. 198/2006, tendente ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.

Un ultimo vincolo si pone per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto, per questi enti le assunzioni di personale vengano sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell'Interno.

Il ricorso alle varie tipologie di lavoro flessibile.

Le assunzioni di personale con contratti flessibili sono consentite nel rispetto della normativa dettata dal D.Lgs 165/2001, in particolare dall'art. 36, e dal D.Lgs n. 81/2015; il ricorso a questi istituti è possibile solamente per *"rispondere ad esigenze temporanee o eccezionali"*, escludendone pertanto l'utilizzo per far fronte a necessità ordinarie e continuative. Di conseguenza, per poter dar corso ad assunzioni flessibili, occorre una specifica motivazione volta a dimostrare l'esistenza di un'esigenza straordinaria che, in quanto tale, ha una durata limitata nel tempo.

Con l'intento di rendere l'utilizzo di tali forme di impiego, con particolare riguardo al rapporto a tempo determinato, più limitato e stringente, l'art. 4 del D.L. 31 agosto 2013 n. 101, convertito dalla L. 30 ottobre 2013 n. 125:

- ha previsto il ricorso alle forme flessibili di impiego per rispondere ad esigenze temporanee o eccezionali ulteriormente rafforzate ed individuate, rispetto al passato, dalla presenza dell'elemento dell'esclusività;
- ha recepito un orientamento più volte ribadito dal Dipartimento della funzione pubblica secondo cui le amministrazioni pubbliche, per prevenire fenomeni di precariato, possono sottoscrivere contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato;
- ha chiarito, in modo definitivo, che le disposizioni in materia di contratti di lavoro a tempo determinato di cui al D.Lgs. 81/2015 si applicano a tutte le amministrazioni pubbliche, fermi restando:
 - l'obbligo di utilizzare esclusivamente i contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato per

- soddisfare le esigenze connesse a fabbisogni ordinari
- l'obbligo di far ricorso alle forme flessibili di impiego per rispondere ad esigenze esclusivamente temporanee o eccezionali
- ha previsto la nullità dei contratti di lavoro a tempo determinato posti in essere in violazione dei suindicati obblighi e divieti. Un ulteriore effetto di detta violazione è la responsabilità erariale, nonché quella dirigenziale, ai sensi dell'articolo 21 del D.Lgs. 165/2001, in capo al dirigente che ha sottoscritto il contratto, al quale non potrà essere erogata la retribuzione di risultato;
- ha esteso i medesimi effetti e responsabilità anche alla stipula di contratti di collaborazione coordinata e continuativa per lo svolgimento di funzioni ordinarie, ovvero di utilizzo di collaboratori come lavoratori subordinati.

Il D.L. 34/2014, e successivamente il D.Lgs. 81/2015, hanno introdotto specifiche disposizioni in materia di lavoro a tempo determinato: si tratta della possibilità di prorogare fino a cinque volte, nell'arco dei complessivi 36 mesi, il termine del contratto a tempo determinato, quando la sua durata iniziale è inferiore a tre anni e le proroghe si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato.

Il D. L. 12/07/2018 n. 87 cosiddetto "Decreto Dignità" ha modificato gli artt. 19 e 21 del D.Lgs. n.81 del 15/06/2015 relativi alla disciplina del contratto a tempo determinato, ma ha specificato all'art. 1 comma 3 che tali disposizioni non si applicano ai contratti stipulati dalle Pubbliche Amministrazioni, aiquali continuano ad applicarsi le disposizioni normative previgenti.

Dal punto di vista della spesa, oltre al rispetto del patto di stabilità interno e del tetto ex commi 557 e seguenti della L. 296/2006, l'art. 9 – comma 28 - del D.L. 78/2010 come novellato dall'art.11 - comma 4-bis – del D.L. 24 giugno 2014 n. 90, inserito in sede di conversione dalla L. 11 agosto 2014

n. 114, consente di avvalersi delle varie tipologie di lavoro flessibile nel limite del 100% della spesa sostenuta nell'anno 2009 allo stesso titolo. Nello stesso tempo viene precisato che i limiti in materia non si applicano nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea (nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti), consentendo pertanto di escludere la spesa per «cantieri di lavoro, lavori socialmente utili, lavori di pubblica utilità, ecc.» che, invece, in base alla precedente sentenza della Consulta 10 aprile 2014 n. 2014 era stata oggetto del contenimento stabilito dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010.

Si riporta di seguito il prospetto di rispetto del tetto ex commi 557 e seguenti della L. 296/2006:

COMUNE DI RUVO DI PUGLIA			
PROVINCIA DI BARI			
VERIFICA LIMITI DI SPESA DEL PERSONALE 2023-2025 (comma 557 e segg. L. 296/2006)			
Verifica rispetto riduzione spesa personale anno 2023	media 2011-2013	2023	
Spesa del personale	€ 3.374.597,94	€ 3.198.127,28	
Residuo facoltà assunzionali	€ 176.470,66	SI	
Verifica rispetto riduzione spesa personale anno 2024	media 2011-2013	2024	
Spesa del personale	€ 3.374.597,94	€ 3.370.904,08	
Residuo facoltà assunzionali	€ 3.693,86	SI	
Verifica rispetto riduzione spesa personale anno 2025	media 2011-2013	2025	
Spesa del personale	€ 3.374.597,94	€ 3.345.629,16	
Residuo facoltà assunzionali	€ 28.968,77	SI	
Verifica rapporto spesa del personale/spese correnti <i>(dati da rendiconto 2021)</i>		Verifica rapporto spesa del personale/spese correnti <i>(dati da preventivo 2023)</i>	
Spesa personale		Spesa personale	
Intervento 1	€ 4.241.342,11	Intervento 1 (Retrib.+AF+Contr. - IRAP)	€ 4.568.468,04
Intervento 3 (formazione+missioni+Somministrazione)	€ 63.908,58	Intervento 3 (formazione+missioni+Somministrazione)	€ 56.090,03
Interventi 7 (IRAP)	€ 235.299,02	Interventi 7 (IRAP)	€ 280.035,07
Totale spesa di personale	4.540.549,71	Totale spesa di personale	4.904.593,14
Spesa corrente	15.943.519,40	Titolo I Spesa corrente Prev. bil. 2023	17.348.365,01
		Media rapporto SP/SC 2011-2013	30,76%
Percentuale spesa personale/spese correnti	28,48%	Percentuale spesa personale/spese correnti	28,27%

L'art. 16 del D.L. 113/2016 è, poi, intervenuto a risolvere definitivamente la questione della computabilità o meno delle assunzioni effettuate ex art. 110 del D.Lgs. 267/2000 nel plafond delle assunzioni a tempo determinato di cui al citato art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 sancendone l'esclusione.

Alla luce di tale disposizione legislativa si attesta che il comune di Ruvo di Puglia, il triennio 2023-2025, rispetta la percentuale di contratti a tempo determinato stabilita dall'art. 50, comma 3, del CCNL 2016/2018 funzioni locali e rispetta il limite di cui al predetto del 78/2010, come indicato nel seguente prospetto:

Verifica spesa T.D.						
Importo T.D. anno 2009		316.400,00	d.l. media 100% spesa 2009 in regola con vincoli riduzione spesa			
Importo T.D. anno 2023 (n.2 art. 90+ T.D. SUAP)		89.014,71	escluso art. 110 (art. 9, c. 28 d.l.78/2010), escluso comandi C.C. sez.aut. 12/2017			
			escluso VV.UU. C.993 legge bilancio 2021, esclusi T.D. assunzioni PNRR			
			D.L. Art. 1 D.L. 80/2021 e art. 31-bis D.L. 152/2021			

Programma delle assunzioni di personale a tempo indeterminato

In tema di assunzioni di personale a tempo indeterminato, le Linee di indirizzo previste dall'art. 6 ter del D.Lgs. 165/2001 hanno disposto di adottare il piano dei fabbisogni di personale per il triennio successivo preferibilmente entro la data del 15 novembre di ciascun anno.

L'attuazione e la declinazione concreta dei profili del personale da assumere dovrà essere definita dalla Giunta alla luce delle proposte dei singoli responsabili apicali.

Si potrà procedere all'assunzione di personale tramite l'indizione di concorso pubblico, e previo esperimento della procedura di mobilità ex art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001.

Le linee di indirizzo previste dall'articolo 35, comma 5.2, del d.lgs. 165/2001, relative allo svolgimento delle prove concorsuali e alla valutazione dei titoli in materia di reclutamento del personale, hanno imposto l'obbligo per le Amministrazioni centrali di effettuare lo svolgimento dei concorsi pubblici in forma centralizzata o aggregata, consigliando anche alle altre amministrazioni pubbliche di gestire congiuntamente le proprie procedure di reclutamento; ciò al fine di ottenere un'evidente economicità oltre che maggiore specializzazione del personale addetto e imparzialità nella gestione dei concorsi. A tal fine, anche questa Amministrazione si è avvalsa della possibilità di aderire a procedure di reclutamento gestite a livello provinciale.

Operativamente, i piani occupazionali annuali approvati dalla Giunta comunale dovranno tenere conto per quanto attiene alle assunzioni a tempo indeterminato: del regime vincolistico sopra illustrato;

- di quanto già previsto nella programmazione 2022/2024 e non ancora attuato;
- delle esigenze organizzative e funzionali espresse dai responsabili apicali per il triennio 2023/2025;
- delle eventuali situazioni di soprannumero o di eccedenza del personale dichiarate dai responsabili apicali;
- delle cessazioni dal servizio di personale a tempo indeterminato già previste per il triennio 2022-2025 e risultanti agli atti nonché di quelle previste per gli anni successivi;
- dell'attenzione agli organici dei servizi alla persona e di quelli più a diretto contatto con l'utenza quali in particolare i servizi educativi e quelli di polizia locale nel 2022;
- del potenziamento dei servizi sociali soprattutto per le politiche di contrasto alla povertà;
- della razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative;
- dei vincoli normativi in tema di assunzioni obbligatorie;
- delle indicazioni fornite dalle Linee guida previste per l'attuazione dell'articolo 35, comma 5.2, del d.lgs. 165/2001, sullo svolgimento delle prove concorsuali e sulla valutazione dei titoli;
- del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri in data 17 marzo 2020, recante misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, che ha disposto l'entrata in vigore

di quanto previsto dall'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34 del 30/04/2019 a decorrere dal 20 aprile 2020, in luogo della data del 1° gennaio 2020 come previsto inizialmente, al fine di regolare il passaggio al nuovo regime.

Il Comune di Ruvo di Puglia ha provveduto ad adempiere a quanto previsto dall'art. 33 del D. Lgs. 165/2001, rilevando l'inesistenza di eccedenze di personale o situazioni di soprannumero, come da dichiarazioni rilasciate dai Direttori di Area;

Alla luce di quanto sopra si riporta qui di seguito il prospetto delle cessazioni previste per il triennio 2023-2025 e quello relativo alle nuove assunzioni programmate:

CESSAZIONI 2023					
DIPENDENTE	CESS.	cat. Iniz.	POSIZ.ECONOMICA	PROFILO PROFESSIONALE	AREA APPARTENENZA
M.A.	29/01/2023	D1	D1	Funzionario Tecnico	Area 5 - Edilizia e Urbanistica
D.M	28/04/2023	C1	C1	Istruttore Amministrativo contabile	Area 2 - Risorse Economiche e Bilancio
I.M.	28/04/2023	C1	C1	Agente Polizia Locale	Area 7 - Polizia Municipale
P.F.	30/04/2023	B3	B7	Collaboratore Prof. Terminalista	Area 1 - Risorse Umane
S.A.	16/05/2023	C1	C1	Istruttore Amministrativo contabile	Attività Produttive e SUAP
S.R.	31/07/2023	B1	B8	Esecutore Amministrativo	Area 6 - Attività Sociali, Educative e Culturali
D.M.	30/09/2023	B1	B7	Esecutore Servizi Accoglienza	Area 6 - Attività Sociali, Educative e Culturali
R.G.	31/12/2023	B1	B4	Messo Notificatore	Area 4 - Attività Istituzionali
C.T.	31/12/2023	B1	B4	Esecutore Amministrativo	Area 4 - Attività Istituzionali
CESSAZIONI 2024					
CESS.	cat. Iniz.	POSIZ.ECONOMICA	PROFILO PROFESSIONALE	AREA APPARTENENZA	
31/03/2024	B1	B3	Esecutore Amministrativo	Area 6 - Attività Sociali, Educative e Culturali	
31/08/2024	A1	A5	Operatore Servizi Ausiliari	Area 6 - Attività Sociali, Educative e Culturali	

TEMPO INDETERMINATO
ASSUNZIONI GIA' PROGRAMMATE NEL 2022
- n. 1 Funzionario Amministrativo, cat. D1 , Area 6 Attività Sociali, Educative e Culturali, DAL 01/07/2023, mediante mobilità, utilizzo graduatoria altri enti, concorso;
ASSUNZIONI PROGRAMMATE PER IL 2023
- n. 1 Istruttore (ex Istruttore Amministrativo, cat. C1) , Area 1 – Risorse Umane, dal 01/07/2023 x turn over, mediante mobilità, utilizzo graduatoria altri enti, concorso;
- n. 1 Istruttore (ex Istruttore Amministrativo, cat. C1) , Area 2 – Risorse Economiche, dal 01/06/2023 per sostituzione dipendente uscito per mobilità, mediante mobilità, utilizzo graduatoria altri enti, concorso;
n. 1 Istruttore - Agente di Polizia Locale, cat. C1 , Area 7 Comando Polizia Locale, dal 01/06/2023 x sostituzione dipendente uscito per mobilità, mediante mobilità, utilizzo graduatoria altri enti, concorso;
- n. 1 Istruttore (Ex Istruttore Amministrativo, cat. C1) , – Servizio Attività Produttive e SUAP, dal 01/06/2023 x sostituzione dipendente uscito per mobilità, mediante mobilità, utilizzo graduatoria altri enti, concorso;
n. 1 Funzionario (Ex Funzionario Tecnico, cat. D1) , Area 5 – Edilizia e Urbanistica dal 01/06/2023 x sostituzione dipendente dimissionario, mobilità, mediante mobilità, utilizzo graduatoria altri enti, concorso;
- n. 1 Istruttore (Ex Istruttore Amministrativo, cat. C1) , Area 6 – Attività Sociali, Educative e Culturali, dal 01/08/2023 x turn over, mediante mobilità, utilizzo graduatoria altri enti, concorso;
- n. 1 Operatore Esperto (ex Esecutore Amministrativo, cat. B1), Categoria Protetta , Area 6 – Attività Sociali, Educative e Culturali, dal 01/09/2023 x turn over, mediante mobilità, utilizzo graduatoria altri enti, concorso;

- n. 1 Istruttore (Ex Istruttore Amministrativo, cat. C1) , Area 4 – Attività Istituzionali, dal 31/12/2023 x turn over messo notificatore cessato, mediante mobilità, utilizzo graduatoria altri enti, concorso;
- n. 1 Operatore Esperto (ex Esecutore Amministrativo, cat. B1) , Area 4 – Attività Istituzionali, dal 31/12/2023 x turn over dipendente cessato, mediante mobilità, utilizzo graduatoria altri enti, concorso;
n. 2 Funzionari (ex Funzionario Tecnico, cat. D1) , Area 5 e Area 8, potenziamento uffici, dal 01/12/2023, mediantemobilità, utilizzo graduatoria altri enti, concorso;
n. 1 Funzionario (ex Funzionario Amministrativo, cat. D1) , Area 2, potenziamento uffici, dal 01/12/2023, mediantemobilità, utilizzo graduatoria altri enti, concorso;
ASSUNZIONI PROGRAMMATE PER IL 2024
- n. 1 Istruttore (Ex Istruttore Amministrativo, cat. C1) , Area 6 – Attività Sociali, Educative e Culturali, dal 01/04/2024 xturn over, mediante mobilità, utilizzo graduatoria altri enti, concorso;
- n. 1 Operatore Esperto (Ex Esecutore Amministrativo, cat. B1) , Area 6 – Attività Sociali, Educative e Culturali, dal 01/09/2024 xturn over, mediante mobilità, utilizzo graduatoria altri enti, concorso;

Indirizzi in materia di assunzioni a tempo determinato e altre forme di lavoro flessibile

Le assunzioni a tempo determinato proprio per la loro natura ed in quanto finalizzate a “rispondere esclusivamente ad esigenze temporanee o eccezionali” non possono essere oggetto di una puntuale programmazione; nel presente documento ci si limita pertanto a formulare alcuni indirizzi cui la Giunta dovrà attenersi nell’autorizzare in concreto il ricorso alle varie tipologie di lavoro flessibile.

I profili per i quali deve essere prioritariamente garantita l’assunzione a tempo determinato sono quelli riferibili ai servizi rivolti alla persona in cui sussistono specifici obblighi di rispetto di parametri minimi ovvero ai servizi di controllo del territorio e sicurezza pubblica.

In assenza di un siffatto obbligo valgono le seguenti indicazioni; fermi restando il limite di spesa e le disponibilità di bilancio le assunzioni a tempo determinato o il ricorso ad altre forme di lavoro flessibile, possono essere attivate per rispondere all’esigenza di:

- sostituire personale assente per periodi superiori a due mesi;
- fronteggiare situazioni eccezionali di carico di lavoro;
- attuare specifici progetti dell’amministrazione che richiedano per un periodo di tempo limitato il ricorso a personale aggiuntivo.

Risulta sempre possibile il ricorso ai contratti ex artt. 90 e 110 del D. Lgs. 267/2000 nei limiti ivi previsti.

Il limite per le assunzioni a tempo determinato ricalcolato alla luce del disposto di cui all’art. 16 comma 1-quater del sopra richiamato D.L. 113/2016, come convertito con modificazioni in Legge 160/2016, che esclude la spesa relativa agli incarichi dirigenziali a tempo determinato di cui all’art. 110 del Dlgs n. 267/2000 dal limite di spesa delle assunzioni al tempo determinato riferito all’anno 2009, ammonta ad € 316.400,00, comprensivo di oneri riflessi ed IRAP.

Le previsioni di assunzione di personale a tempo determinato per l’anno 2022 oltre alla spesa per il personale a tempo determinato già in servizio o con incarico già autorizzato rispettano il limite per personale assunto con modalità flessibile, per una spesa complessiva relativa all’esercizio 2022, determinata in euro 198.539,30 e quindi rientrante nel limite della spesa di cui al comma 4/bis dell’art. 1 della Legge 11 agosto 2014, n. 114.

Al fine contemperare l’esigenza di reperire temporaneamente del personale a tempo determinato per esigenze straordinarie e limitate non diversamente fronteggiabili, potrà essere attivato il ricorso alla provvista di lavoro attraverso il ricorso ad agenzie di somministrazione di lavoro.

TEMPO DETERMINATO
ASSUNZIONI GIA’ PROGRAMMATE NEL 2022

- n. 1 Funzionario E.Q. (Ex Funzionario Amministrativo cat. D1), ex art. 110 TUEL, Direttore del Servizio Attività Produttive, SUAP e Agricoltura, assunzione dal 01/03/2023;
ASSUNZIONI PROGRAMMATE NEL 2023
- n. 1 Funzionario E.Q. (Ex Funzionario Amministrativo cat. D1), ex art. 110 TUEL, Direttore Area 4 – Attività Istituzionali, assunzione dal 01/11/2023;
- n. 1 Funzionario (Ex Funzionario Amministrativo cat. D1), Servizio Attività Produttive, SUAP e Agricoltura, assunzione dal 01/07/2023 fino al 31/12/2023 sostituzione personale in maternità mediante somministrazione di lavoro;

Le assunzioni di personale per supporto alle attività di progettazione finanziate dal PNRR

L'art. 31-bis del D.L. 152/2021 stabilisce che:

“al solo fine di consentire l'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), i comuni che provvedono alla realizzazione degli interventi previsti dai predetti progetti possono, in deroga all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e all'articolo 259, comma 6, del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, assumere con contratto a tempo determinato personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella sotto riportata, allegata al DL 152/2021. Le predette assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio. La spesa di personale derivante dall'applicazione del presente comma, anche nel caso di applicazione del regime di "scavalco condiviso" previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali, non rileva ai fini dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dell'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”.

Vista la Circolare del MEF-RGS n. 4 del 18/01/2022 con cui sono state dettate le modalità e gli importi stabiliti per l'utilizzo degli spazi assunzionali, previsti dall'art. 31-bis, comma 1, a valere sulle risorse di bilancio, come indicata nella seguente tabella:

Calcolo incremento spesa per contratti a tempo determinato per l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR			
Ai sensi dell'art. 31-bis D.L. 06/11/2021, n. 152			
Abitanti	24798	Percentuale di incremento	Incremento spesa
	2021	1,00%	164.749,93 €
Entrate correnti		FCDE	529.930,00 €
Ultimo Rendiconto	17.828.848,00 €	Media - FCDE	16.474.992,67 €
Penultimo rendiconto	16.461.821,00 €		
Terzultimo rendiconto	16.724.099,00 €		

- Il Comune di Ruvo di Puglia, in qualità di Ente attuatore di diversi progetti relativi alla transizione al digitale, finanziati con fondi PNRR, con la deliberazione di Giunta Comunale n. 377/2022 ha previsto l'assunzione, a tempo pieno e determinato, a far data dal 15 dicembre 2022, di un Funzionario Informatico Cat. D, per il periodo di 36 mesi, per la temporanea sostituzione di dipendente di pari profilo professionale, assunto a tempo indeterminato, a cui è stata concessa l'aspettativa senza assegni per incarico professionale da parte del Ministero per la Transizione digitale, al fine di consentire l'attuazione dei progetti PNRR, utilizzando gli spazi assunzionali, previsti dall'art. 31-bis, comma 1 del D.L. 152/2021.

La predetta assunzione è stata asseverata da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

Il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza

della giustizia”, convertito in legge n. 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto una pluralità di misure straordinarie volte a consentire il potenziamento della capacità amministrativa di tutte le PPAA coinvolte nell’attuazione del PNRR.

Tra queste spicca la possibilità di effettuare assunzioni straordinarie a tempo determinato e conferire incarichi di collaborazione attingendo dalle risorse del PNRR, disciplinata dall’art. 1 del Decreto. In dettaglio, l’art. 1 ha introdotto la possibilità per le amministrazioni titolari dei singoli interventi previsti nel PNRR di imputare nel relativo quadro economico del progetto i costi per il personale assunto a tempo determinato e specificamente destinato a realizzare i progetti di cui le medesime amministrazioni hanno la diretta titolarità di attuazione.

Con la Circolare n. 4/2022 state definite, dalla Ragioneria generale dello Stato, le modalità attuative dell’art. 1 del D.L. 80, chiarendo preliminarmente che anche i Comuni, le Città metropolitane e le Unioni di comuni, quando sono soggetti attuatori di progetti e azioni finanziati con il PNRR, sono da considerare ricompresi tra le “amministrazioni titolari di interventi del PNRR”, e quindi possono procedere con le modalità di reclutamento speciale previste dall’art. 1 del D.L. n. 80/2021, e in particolare individuare autonomamente il fabbisogno di personale, nel rispetto dei criteri definiti dalla Circolare.

Con la stessa Circolare è stato precisato che sono ammissibili tutti i costi riferiti alle attività, anche espletate da esperti esterni, specificatamente destinate a realizzare i singoli progetti e viene riportata una elencazione esemplificativa (e non esaustiva) delle tipologie di attività dal personale assunto a valere sulle risorse dell’Unione europea, quali:

- incarichi di progettazione, servizi di direzione lavori, servizi di architettura e ingegneria;
- collaudo tecnico-amministrativo;
- incarichi per indagini geologiche e sismiche, incarichi per le operazioni di bonifica archeologica;
- incarichi in commissioni giudicatrici;
- altre attività tecnico-operative strettamente finalizzate alla realizzazione dei singoli progetti finanziati dal PNRR;

Inoltre, la stessa Circolare, individua le percentuali massime che le spese di personale potranno raggiungere per ogni singola progettualità, nonché gli importi massimi in termini di valore assoluto, secondo lo schema che segue:

Fascia	Percentuale	Fascia finanziaria di progetto (costo totale ammesso a finanziamento)	Massimale costo personale da imputare al progetto
A	10	Fino a 5.000.000	250.000
B	5	da 5.000.001 fino a 15.000.000	600.000
C	4	da 15.000.001 a 50.000.000	1.500.000
D	3	da 50.000.001	3.000.000

Il Comune di Ruvo di Puglia, in qualità di Ente attuatore di diversi progetti di opere pubbliche finanziati con fondi PNRR, avendo la necessità di potenziare gli uffici che gestiranno i progetti, ha avviato la procedura di selezione per l’assunzione a tempo determinato e pieno, di n. 2 Istruttori Tecnici-Geometra cat. C, per 36 mesi, inserendo la relativa spesa all’interno del quadro economico dei singoli progetti.

Tutte le tipologie di assunzione a tempo determinato per l’attuazione del PNRR:

- a) possono avere la durata anche superiore a 36 mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR, e comunque non oltre il 31 dicembre 2023;
- b) sono effettuate in deroga all’articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010;
- c) la spesa di personale derivante dalle predette assunzioni a termine non rileva ai fini della determinazione dell’incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti in attuazione dell’art. 33 del D.L. n. 34/2019, e di conseguenza non va a comprimere la capacità assunzionale a tempo indeterminato;
- d) infine, le spese in questione non rilevano ai fini del rispetto del limite complessivo alla spesa di personale previsto dall’art. 1, comma 557-quater, della L. n. 296/2006 (media del triennio 2011-2013).

TEMPO DETERMINATO PER ATTUAZIONE PNRR
ASSUNZIONI GIA' PROGRAMMATE NEL 2022
n. 1 Funzionario (Ex Funzionario Informatico cat. C1) , Area 3, Attività Direzione Generale e Staff, per supporto attività del PNRR, mediante Agenzia per la Coesione, graduatoria a tempo determinato, utilizzo piattaforma PA, altre forme di selezione previste dal PNRR, durata collegata all'attuazione dei progetti 36 mesi max 31/12/2026 (art. 31-bis D.L. 152/2021);
n. 2 Istruttori (Ex Istruttore Tecnico cat. C1) , Area 8 Qualità Urbana e Beni Comuni, per supporto attività del PNRR, mediante Agenzia per la Coesione, graduatoria a tempo determinato, utilizzo piattaforma PA, altre forme di selezione previste dal PNRR, durata collegata all'attuazione dei progetti, 36 mesi, max 31/12/2026 (art. 1 D.L. 80/2021);

Incarichi professionali esterni per supporto progetti PNRR, ai sensi dell'art. 7, comma 6 del D.Lgs. 165/2001.

L'art. 11 comma 2 del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36 "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)", convertito con modificazioni dalla legge n. 79 del 29 giugno 2022, prevede che "Le risorse finanziarie ripartite tra le amministrazioni interessate sulla base del comma 180, e non impegnate in ragione dell'insufficiente numero di idonei all'esito delle procedure svoltesi in attuazione dell'articolo 10, comma 4, del decreto-legge 1° aprile 2021, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 maggio 2021, n. 76, o della mancata accettazione della proposta di assunzione nel termine assegnato dall'amministrazione, comunque non superiore a trenta giorni, possono essere destinate dalle predette amministrazioni alla stipula di contratti di collaborazione ai sensi dell'articolo 7, commi 6 e 6-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con soggetti in possesso di professionalità tecnica analoga a quella del personale non reclutato".

La Circolare Prot. n. 15001 del 19.07.2022, con i relativi allegati, con la quale l'Agenzia per la Coesione Territoriale ha stabilito che:

- in seguito agli esiti delle due prove concorsuali relative al Concorso Coesione dei 2.800 posti (rispettivamente Gazzetta Ufficiale n. 27 del 6 aprile e n. 82 del 15 ottobre 2021) ed in considerazione dei contratti stipulati dalle Amministrazioni destinatarie con i vincitori del concorso delle dimissioni e delle rinunce, è stata rilevata la non completa copertura dei posti, di cui al DPCM del 30 marzo 2021, relativi ai profili FT (Tecnici), FG (Gestione rendicontazione e controllo) e FI (Informatici) per le amministrazioni elencate nell'Allegato 1.

Tra gli enti beneficiari della misura c'è il comune di Ruvo di Puglia per n. 1 unità profilo tecnico per l'importo complessivi di €. 115.098,69 e per la durata di trentasei mesi;

- le Amministrazioni di cui al precedente paragrafo possono procedere alla selezione delle risorse umane e alla conseguente stipula di contratti di collaborazione ai sensi dell'articolo 7, commi 6 e 6-bis, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, con soggetti in possesso di professionalità tecnica analoga a quella del personale non reclutato, fornendo precise indicazioni sulla corretta applicazione del succitato art. 11 del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36 "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)", convertito con modificazioni dalla legge n. 79 del 29 giugno 2022;

Pertanto il comune di Ruvo di Puglia ha pubblicato un avviso pubblico di selezione per l'individuazione **di n. 1 esperto tecnico "profilo Junior"** a cui affidare l'incarico professionale, ai sensi dell'art. 7, comma 6 del D.Lgs. 165/200, **per l'attività di supporto al RUP, della durata dell'incarico 36 mesi, e per l'importo complessivo ed omnicomprensivo del compenso €. 115.098,69, totalmente finanziato dall'Agenzia per la Coesione Territoriale.**

Inoltre, l'art. 31 bis comma 7 e ss. della L. 29 dicembre 2021, n.233 – Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 6 novembre 2021, n. 152 recante disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose, ha previsto uno stanziamento di 67 milioni di euro per il reclutamento di professionisti e personale in possesso di alta specializzazione da destinare agli Enti locali per l'attuazione del PNRR e della politica di coesione.

L'art. 11 comma 2-bis del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36 "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)", convertito con modificazioni dalla legge n. 79 del 29 giugno 2022, stabilisce che i singoli enti beneficiari, individuati dall'Agenzia per la coesione territoriale a seguito della ricognizione dei fabbisogni, possono comunicare la volontà di procedere direttamente alla selezione e alla contrattualizzazione dei collaboratori.

Il comune di Ruvo di Puglia ha ritenuto opportuno individuare come professionalità necessaria a supportare gli uffici nell'attuazione dei progetti finanziati dal PNRR quella di esperto rendicontatore.

Per tale figura è stato pubblicato l'avviso pubblico di selezione per l'individuazione di **n. 1 esperto in rendicontazione fondi pubblici "profilo Senior" per l'attività di supporto al gruppo di lavoro dei Progetti finanziati nell'ambito del PNRR, redazione di documenti tecnici periodici di monitoraggio e valutazione, attività di rendicontazione e monitoraggio delle azioni pilota**, in applicazione l'art. 11, comma 2-bis, del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36 "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)", convertito con modificazioni dalla legge n. 79 del 29 giugno 2022, **l'incarico avrà la durata di 36 mesi con un compenso omnicomprensivo per l'intera durata di €. 108.800,00, e sarà totalmente finanziato dall'Agenzia per la Coesione Territoriale.**

Per entrambi gli incarichi è stata esperita, con esito negativo, la preventiva verifica della presenza di tali professionalità tra il personale dipendente interno all'Ente.

Le Relazioni Sindacali

Sul terreno delle relazioni sindacali, l'articolo 6 del D. Lgs. n. 75/2017 prevede l'obbligo della informazione preventiva, ove previsto dai contratti collettivi: il contratto sottoscritto il 16.11.2022 all'articolo 4, comma 5, inserisce questa tra le materie che sono oggetto di informazione preventiva, in quanto non compresa tra i temi oggetto di confronto o di contrattazione.

Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione;
- si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro.

Il nuovo CCNL Funzioni Locali, sottoscritto in data 16 /11/2022, ha rafforzato le relazioni sindacali in particolare sottoponendo all'istituto del confronto e a quello della contrattazione nuove materie.

A tal fine sono state avviate intese per meglio regolamentare l'orario di lavoro e di servizio per adeguarli alle esigenze dell'utenza e per meglio conciliare la vita-lavoro; per tale motivo viene istituita l'erogazione del buono pasto secondo le vigenti disposizioni di legge e di contratto.

Sarà avviato anche un percorso per regolamentare il nuovo istituto contrattuale delle "Progressioni tra le Aree", al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area.

Sarà altresì avviato uno specifico tavolo di contrattazione per la redazione del nuovo Contratto Integrativo Decentrato in base alle novità contrattuali introdotte dal predetto contratto nazionale.

Il lavoro agile semplificato

Il lavoro agile nel pubblico impiego è stato introdotto dall'art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, prevedendo che le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottino misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano ai dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, senza subire penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

La disposizione prosegue prevedendo che "Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano

penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano. Il raggiungimento delle predette percentuali è realizzato nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Le economie derivanti dall'applicazione del POLA restano acquisite al bilancio di ciascuna amministrazione pubblica”.

Con la legge 22 maggio 2017, n. 81, il legislatore ha definito il lavoro agile come la modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa ed ha sancito che le disposizioni si applichino, in quanto compatibili, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, secondo le direttive emanate anche ai sensi dell'articolo 14 della legge. 124 del 2015.

Proprio in quest'ottica il Dipartimento della Funzione pubblica ha adottato la Direttiva n. 3/2017 contenente le linee guida in materia di lavoro agile.

A partire dall'anno 2020, a causa dell'emergenza sanitaria dovuta alla malattia da Coronavirus (Covid-19), le Pubbliche Amministrazioni, in attuazione dei provvedimenti emergenziali susseguitisi nel tempo e fino al 14/10/2021, hanno utilizzato ampiamente l'istituto del lavoro agile in modalità semplificata, senza obbligo di sottoscrizione gli accordi individuali di lavoro agile e di trasmettere i dati tramite la piattaforma del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali; l'utilizzo flessibile del lavoro agile ha risposto alla duplice finalità di ridurre la diffusione del contagio e garantire contestualmente l'erogazione dei servizi all'utenza.

Il DPCM del 23 settembre 2021 è intervenuto nel contesto attuale in cui il lavoro agile emergenziale era previsto come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa, alternata alla presenza nella sede di servizio, disponendo che a decorrere dal 15 ottobre 2021, nel rispetto delle vigenti misure di contrasto al fenomeno epidemiologico, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni sia quella svolta in presenza.

Con decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione dell'8 ottobre 2021 sono state specificate le modalità organizzative per il rientro in presenza, nonché le condizioni per l'accesso al lavoro agile, tra cui l'obbligo di sottoscrivere l'accordo individuale di cui alla su citata L. 81/2017.

Nelle more della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte dei contratti collettivi nazionali di lavoro per il triennio 2019-21, sono state successivamente adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica le “Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche”, che forniscono agli enti indicazioni generali volte a garantire condizioni di lavoro trasparenti, favorire la produttività e l'orientamento ai risultati, conciliare le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative delle pubbliche amministrazioni.

Va ricordato che, sulla base delle previsioni dettate dall'articolo 18, comma 3 bis, della Legge n. 81/2017, in via ordinaria, hanno priorità nel collocamento in lavoro agile i dipendenti genitori di figli fino a 12 anni di età o che hanno una condizione di disabilità grave, nonché i dipendenti che sono gravemente disabili o che sono caregivers, cioè assistono il coniuge, familiari o affini fino al secondo grado, ovvero congiunti fino al terzo grado, che hanno una condizione di grave handicap.

Il Decreto del Ministero del Lavoro n. 149/2022 in vigore dal 1° settembre 2022 ha dettato le regole perché i datori di lavoro pubblici e privati possano assolvere agli obblighi di comunicazione delle informazioni relative all'accordo di lavoro agile, ai sensi dell'articolo 23, comma 1, della Legge n. 81/2017, come recentemente modificato dall'articolo 41-bis del D.L. n. 73/2022.

Più recentemente il “CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI TRIENNIO 2019 – 2021”, sottoscritto il 16 novembre 2022, ha previsto che sono oggetto di confronto “I) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi” ed agli artt. da 63 a 67 ha dettato una serie di

disposizioni alle quali la presente disciplina transitoria, nelle more della sottoscrizione definitiva del contratto collettivo, ha cercato di allinearsi.

Anche il POLA, è stato assorbito all'interno del PIAO, come previsto dall'articolo 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80 (c.d. Decreto Reclutamento), convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113.

Con il Decreto milleproroghe il Governo ha prorogato fino al 30/06/2023 il lavoro agile semplificato per i lavoratori fragili come individuati dal Decreto 4 febbraio 2022 del Ministero della salute.

La valutazione delle performance - Piano integrato di attività e organizzazione

Il Comune procede annualmente con delibera della Giunta all'approvazione del Piano della performance triennale in uno con il Piano esecutivo di gestione ed all'approvazione della Relazione della performance per l'anno precedente.

L'articolo 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80 (c.d. Decreto Reclutamento), convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (c.d. PIAO).

Con Decreto Ministeriale del 30 giugno 2022, n. 132 - Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione (GU n. 209 del 07/09/2022) ne sono stati definiti i contenuti.

Il PIAO si profila come una nuova competenza per le pubbliche amministrazioni consistente in un documento unico di programmazione e *governance* creato, sia per poter snellire e semplificare gli adempimenti a carico degli enti, sia per adottare una logica integrata rispetto alle scelte fondamentali di sviluppo dell'amministrazione.

Con il PIAO si avvia, nell'intento del legislatore, un significativo tentativo di (ri)-disegno organico del sistema pianificatorio nelle amministrazioni pubbliche al fine di far dialogare la molteplicità degli strumenti di programmazione spesso, per molti aspetti, sovrapposti, così delineando un filo conduttore comune tra i diversi ambiti di programmazione.

Il Piano ha, dunque, l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, racchiudendole in un unico atto.

Il PIAO è chiamato a definire più profili nel rispetto delle vigenti discipline di settore. In proposito, sono richiamate le discipline di cui al Decreto Legislativo n. 150/2009, che ha introdotto il sistema di misurazione e valutazione della performance, alla Legge n. 190/2012, che ha dettato norme in materia di prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, nonché l'accorpamento nel medesimo documento dei piani del fabbisogno del personale, della parità di genere, del lavoro agile.

In Piano si articola in quattro sezioni, di seguito elencate:

- 1) scheda anagrafica dell'amministrazione;
- 2) valore pubblico, performance e anticorruzione;
- 3) organizzazione e capitale umano;
- 4) monitoraggio.

Il PIAO ha durata triennale con aggiornamento annuale e deve essere adottato e pubblicato sul proprio sito istituzionale entro il 31 gennaio di ogni anno.

In sede di prima applicazione, come previsto dal comma 6 bis del medesimo art. 6 del D.L. 80/2021, il PIAO doveva essere adottato entro il 30 giugno 2022. Detto termine è stato, da ultimo, differito e fissato per gli enti locali nei 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione, termine quest'ultimo prorogato al 31 agosto 2022, con conseguentemente slittamento del termine per l'adozione dello stesso al 29 dicembre 2022, ai sensi dell'art. 8 comma 3 del DM 30/06/2022 n. 132.

Per il primo anno di vigenza il PIAO 2022-2024, redatto secondo il Piano Tipo per le amministrazioni pubbliche, le Linee Guida per la compilazione del PIAO nonché le indicazioni del D. Lgs. 150/2009 per la gestione del ciclo della performance, è stato approvato nei termini con delibera della Giunta comunale n. 254 in data 31/08/2022.

COMUNE DI RUVO DI PUGLIA								
BILANCIO DI PREVISIONE DEL PERSONALE ANNO 2023								
MATR	CAPITOLO	CAT.	retribuzione complessiva CCNL 16/11/2022	Altre Indennità	TOTALE	IRAP	CONTRIBUTI ed inail	AUMENTI contrattuali Art. 1 c.252-255
	AREA 4- ORGANIZZAZIONE GENERALE E AA.II.							
236		SG	80.598,83	10.659,88	91.258,71	7.756,99	24.639,85	1.208,98
143		B2	20.950,50		20.950,50	1.780,79	5.866,14	314,26
100		B2	20.306,31		20.306,31	0,00	5.482,70	304,59
17		B7	20.843,61		20.843,61	1.771,71	5.627,77	312,65
215		C5	23.446,13		23.446,13	1.992,92	6.330,46	351,69
66		D6	25.254,44		25.254,44	2.146,63	6.818,70	378,82
192		C5	23.373,43		23.373,43	1.986,74	6.310,83	350,60
63		D1	24.832,79		24.832,79	2.110,79	6.704,85	372,49
164		B4	20.950,50		20.950,50	1.780,79	5.866,14	314,26
59		B1	20.364,81		20.364,81	0,00	5.702,15	305,47
	AREA 3 - POLITICHE DI SVILUPPO							
16		D6	40.891,36		40.891,36	3.475,77	11.040,67	613,37
14		C2	23.447,73		23.447,73	1.993,06	6.330,89	351,72
24		D1	28.458,25		28.458,25	2.418,95	7.683,73	426,87
83		C5	23.270,60		23.270,60	1.978,00	6.283,06	349,06
19		C1	22.866,67		22.866,67	1.943,67	6.174,00	343,00
115		D1						
	UFFICIO SERVIZI LEGALI							
29		C2	22.849,88		22.849,88	0,00	6.169,47	342,75
1084		D1	24.730,43		24.730,43	2.102,09	6.677,22	370,96
97		C1	22.887,05		22.887,05	1.945,40	6.179,50	343,31
	SERVIZI DI STAFF							
31		D1	24.832,79		24.832,79	2.110,79	6.704,85	372,49
55		D1	24.832,79		24.832,79	2.110,79	6.704,85	372,49
21	TOTALE CAP. 10		539.988,90	10.659,88	550.648,78	41.405,86	149.297,83	8.099,83
	AREA 1 - POLITICHE DEL PERSONALE							
MATR	CAPITOLO 200							
	SERVIZI ORG. PERSONALE E GESTIONE ECONOMICA							
6		D2	25.591,11		25.591,11	2.175,24	6.909,60	383,87
121		C2	22.885,54		22.885,54	1.945,27	6.179,10	343,28
56		C1	22.887,05		22.887,05	1.945,40	6.179,50	343,31
92		C2	22.885,54		22.885,54	1.945,27	6.179,10	343,28
33		B7	7.381,02		7.381,02	627,39	1.992,88	110,72
5	TOTALE CAP. 200		101.630,26	0,00	101.630,26	8.638,57	27.440,17	1.524,45
	AREA 2 POLITICHE ECONOMICHE							
MATR	CAPITOLO 497							
	PROGRAM. ECONOMICA E FINANZ.							
154		D2	25.201,64		25.201,64	2.142,14	6.804,44	378,02
136		C1	22.887,00		22.887,00	1.945,40	6.179,49	343,31
114		D2	24.778,22		24.778,22	2.106,15	6.690,12	371,67
34		C3	22.885,54		22.885,54	1.945,27	6.179,10	343,28
217		C5	23.088,73		23.088,73	1.962,54	6.233,96	346,33
241		C1	13.350,75		13.350,75	1.134,81	3.604,70	200,26
210		C5	23.088,73		23.088,73	1.962,54	6.233,96	346,33
7	TOTALE CAP. 497		155.280,61	0,00	155.280,61	13.198,85	41.925,76	2.329,21
	AREA 8 - POLITICHE QUALITA' URBANA							
MATR	CAPITOLO 500							
	SERVIZIO MANUTENZIONI ERP-ESPROPRI							
207		D6	26.369,13		26.369,13	2.241,38	7.383,36	395,54
158		C1	22.866,67		22.866,67	0,00	6.402,67	343,00
200		C2	22.849,88		22.849,88	1.942,24	6.397,97	342,75
107		D5	25.201,64		25.201,64	2.142,14	7.056,46	378,02
161		D1	24.832,79		24.832,79	2.110,79	6.953,18	372,49
165		B2	20.876,47		20.876,47	1.774,50	5.845,41	313,15
4		C4	23.088,73		23.088,73	1.962,54	6.464,84	346,33
7	TOTALE CAP. 500		166.085,31	0,00	166.085,31	12.173,58	46.503,89	2.491,28
	AREA 5 - EDILIZIA ED URBANISTICA							
MATR	CAPITOLO 570							
1077		D1	24.552,29		24.552,29	2.086,94	6.874,64	368,28
160		C1	22.887,05		22.887,05	1.945,40	6.408,37	343,31
156		C5	23.088,73		23.088,73	1.962,54	6.464,84	346,33
129		D1	24.832,79		24.832,79	2.110,79	6.953,18	372,49

211		C5	23.088,73		23.088,73	1.962,54	6.464,84	346,33
5	TOTALE CAP. 570		118.449,59	0,00	118.449,59	10.068,22	33.165,89	1.776,74
	AREA 4- ORGANIZZAZIONE GENERALE E A.A.II.							
MATR.	CAPITOLO 600							
	SERVIZI ALLA CITTA'							
54		C5	23.181,03		23.181,03	1.970,39	6.258,88	347,72
7		B7	20.843,61		20.843,61	1.771,71	5.627,77	312,65
185		C5	23.088,73		23.088,73	1.962,54	6.233,96	346,33
43		D2	25.952,12		25.952,12	2.205,93	7.007,07	389,28
90		C2	22.885,54		22.885,54	1.945,27	6.179,10	343,28
59		B7	20.924,47		20.924,47	1.778,58	5.649,61	313,87
1070		B6	20.843,61		20.843,61	1.771,71	5.627,77	312,65
7	TOTALE CAP. 600		157.719,11	0,00	157.719,11	13.406,12	42.584,16	2.365,79
	AREA 2 - TRIBUTI							
MATR.	CAP. 700:							
214		C5	26.858,75		26.858,75	2.282,99	7.251,86	402,88
64		B7	20.961,91		20.961,91	1.781,76	5.659,72	314,43
159		C1	22.866,67		22.866,67	0,00	6.174,00	343,00
3	TOTALE CAP. 700		70.687,33	0,00	70.687,33	4.064,76	19.085,58	1.060,31
	AREA 7 - POLIZIA MUNICIPALE E MOBILITA' SOSTENIBILE							
MATR.	CAPITOLO 900							
	POLIZIA LOCALE ED AMM.TIVA							
69		D6	27.479,97		27.479,97	2.335,80	7.694,39	412,20
213		C5	24.199,57		24.199,57	2.056,96	6.775,88	362,99
109		C1	23.975,68		23.975,68	2.037,93	6.713,19	359,64
72		C5	25.296,03		25.296,03	2.150,16	7.082,89	379,44
101		D1	25.921,42		25.921,42	2.203,32	7.258,00	388,82
191		C5	23.373,43		23.373,43	1.986,74	6.544,56	350,60
108		C1	23.975,68		23.975,68	2.037,93	6.713,19	359,64
88		C1	23.975,68		23.975,68	2.037,93	6.713,19	359,64
94		C2	23.938,51		23.938,51	2.034,77	6.702,78	359,08
116		C1	23.975,68		23.975,68	2.037,93	6.713,19	359,64
79		C5	24.729,97		24.729,97	0,00	6.924,39	370,95
93		C2	23.974,16		23.974,16	2.037,80	6.712,76	359,61
105		C1	23.975,68		23.975,68	2.037,93	6.713,19	359,64
1091		C1	23.975,68		23.975,68	2.037,93	6.713,19	359,64
81		C5	24.762,47		24.762,47	0,00	6.933,49	371,44
84		C5	24.738,84		24.738,84	2.102,80	6.926,88	371,08
103		C1	23.975,68		23.975,68	2.037,93	6.713,19	359,64
96		C1	23.955,30		23.955,30	2.036,20	6.707,48	359,33
91		C2	23.938,51		23.938,51	2.034,77	6.702,78	359,08
85		C5	24.475,95		24.475,95	0,00	6.853,27	367,14
106		C1	23.975,68		23.975,68	2.037,93	6.713,19	359,64
86		C5	24.738,84		24.738,84	0,00	6.926,88	371,08
57		C2	22.866,67		22.866,67	1.943,67	6.402,67	343,00
89		C5	24.461,39		24.461,39	2.079,22	6.849,19	366,92
244		C1	13.985,81		13.985,81	1.188,79	3.916,03	209,79
25	TOTALE CAP. 900		598.642,28	0,00	598.642,28	42.494,48	167.619,84	8.979,63
	AREA 6 - POLITICHE SOCIALI ED EDUCATIVE							
MATR.	CAPITOLO 1600							
	BIBLIOTECA SERVIZI CULTURALI E T.L.							
179		C5	23.446,13		23.446,13	1.992,92	6.330,46	351,69
145		B2	20.934,12		20.934,12	1.779,40	5.652,21	314,01
12		C1	24.326,99		24.326,99	2.067,79	6.568,29	364,90
65		D3	24.832,79		24.832,79	2.110,79	6.704,85	372,49
126		B1	20.364,81		20.364,81	1.731,01	5.498,50	305,47
5	TOTALE CAP. 1600		113.904,84	0,00	113.904,84	9.681,91	30.754,31	1.708,57
	AREA 9 - SVILUPPO SOSTENIBILE E GOVERNO TERRITORIO							
MATR.	CAPITOLO 2600							
	SERVIZI URBANISTICA EDILIZIA AMBIENTE ESPROPI							
180		D6	26.369,13		26.369,13	2.241,38	7.383,36	395,54
133		C5	22.887,00		22.887,00	0,00	6.408,36	343,31
240		C1	13.350,78		13.350,78	1.134,82	3.738,22	200,26
3	TOTALE CAP. 2600		62.606,91	0,00	62.606,91	3.376,19	17.529,93	939,10
	AREA 6 - ATTIVITA' SOCIALI, EDUCATIVE E CULTURALI							
MATR.	CAPITOLO 3300							
	SERVIZI SOCIALI E ASSISTENZIALI							
181		D6	25.154,47		25.154,47	2.138,13	6.791,71	377,32
20		A3	19.244,06		19.244,06	0,00	5.195,90	288,66
242		D1	14.485,79		14.485,79	1.231,30	3.911,16	217,29
176		D1	24.832,79		24.832,79	2.110,79	6.704,85	372,49

125		B7	15.461,19		15.461,19	1.314,20	4.174,52	231,92	
173		D1	24.832,79		24.832,79	2.110,79	6.704,85	372,49	
127		B7	20.625,84		20.625,84	1.753,20	5.568,98	309,39	
102		D1	24.832,79		24.832,79	2.110,79	6.704,85	372,49	
243		D1	14.485,79		14.485,79	1.231,30	3.911,16	217,29	
134		B7	12.019,00		12.019,00	1.021,62	3.245,13	180,29	
178		D1	24.832,79		24.832,79	2.110,79	6.704,85	372,49	
167		B2	20.743,80		20.743,80	0,00	5.600,83	311,16	
	SERVIZIO POLITICHE GIOVANILI E PUB.ISTRUZ.								
9		D1	26.858,75		26.858,75	2.282,99	7.251,86	402,88	
37		C1	22.887,05		22.887,05	1.945,40	6.179,50	343,31	
14			TOTALE CAP. 3300	291.296,91	0,00	291.296,91	21.361,28	78.650,17	4.369,45
	AREA 7 - SICUREZZA SOCIALE								
	MATR CAPITOLO 4482								
	UFFICIO ATTIVITA' PRODUTTIVE								
1132		D1	14.485,79		14.485,79	1.231,29	3.911,16	217,29	
177		D2	24.778,22		24.778,22	2.106,15	6.690,12	371,67	
218		D3	14.928,15		14.928,15	1.268,89	4.030,60	223,92	
182		C5	24.059,69		24.059,69	0,00	6.496,12	360,90	
52		C1	22.887,05		22.887,05	1.945,40	6.179,50	343,31	
148		C1	22.887,05		22.887,05	1.945,40	6.179,50	343,31	
6			TOTALE CAP. 4482	124.025,95	0,00	124.025,95	8.497,13	33.487,01	1.860,39
108			TOTALE CAPITOLI ORDINARI	2.500.318,01	10.659,88	2.510.977,89	188.366,96	688.044,53	37.504,77
	CAPITOLO 4793 NUOVE ASSUNZIONI								
	Nuove assunzioni T.Ind. fatte a fine 2022								
		CAT.							
9998		C1	9.536,25		9.536,25	810,58	2.670,15	143,04	
5556		C1	9.536,27		9.536,27	810,58	2.670,16	143,04	
5557		C1	9.989,87		9.989,87	849,14	2.797,16	149,85	
218		D3	10.662,96		10.662,96	906,35	2.985,63	159,94	
1095		D1	10.347,00		10.347,00	879,50	2.897,16	155,20	
1096		D1	10.347,00		10.347,00	879,50	2.897,16	155,20	
			Totale assunzioni fatte a fine 2022	60.419,34	0,00	60.419,34	5.135,66	16.917,42	906,29
	Nuove Assunzioni a T.Ind. avviate nel 2022 e non concluse								
2022	n. 1 Funzionario Amm.vo (Area 6) dal 01/07/2023	D1	12.416,40		12.416,40	1.055,39	3.352,43	186,25	
	Nuove Assunzioni a T.Ind. 2023 per turnover								
2023	Istruttore Amministrativo contabile Area 1 dal 01/07/2023	C1	11.443,50		11.443,50	972,70	3.089,75	171,65	
2023	Istruttore Amministrativo contabile Area 6 dal 01/08/2023	C1	9.536,25		9.536,25	810,58	2.574,79	143,04	
2023	Esecutore Amministrativo Area 6 dal 01/09/2023	B1	6.788,27		6.788,27	577,00	1.832,83	101,82	
			Totale assunzioni turnover 2023	27.768,02	0,00	27.768,02	2.360,28	7.497,37	416,52
	Nuove Assunzioni a T.Ind. 2023 per potenziamento Uffici								
2023	n. 1 Funzionario Amm.vo (Area 2) dal 01/12/2023	D1	2.186,95		2.186,96	185,89	590,48	32,80	
2023	n. 2 Funzionario Tecnico (Area 5-8) dal 01/12/2023	D1	4.373,90		4.373,91	371,78	1.180,96	65,61	
			Totale assunzioni 2023 potenziamento Uffici	6.560,85	0,00	6.560,87	557,67	1.771,43	98,41
			Totale cap. 4793 Nuove assunzioni T.Ind.	107.164,61	0,00	107.164,63	9.109,01	29.538,65	1.607,47
	Nuove Assunzioni a T.Det. avviate nel 2022 e non concluse								
2022	Direttore Servizio AA.PP., SUAP, ex art.110, c.1 dal 01/03/2023	D1	6.208,20		6.208,20	527,70	1.676,21	93,12	
	Nuove assunzioni a T.Det. Avviate nel 2022 x PNRR								
2022	N. 1 Funzionario Informatico (Area 3) dal 01/07/2022 x 3 anni potenziamento uff. gare	D1	12.416,40		12.416,40	1.055,39	3.352,43	186,25	
	Nuove Assunzioni a T.Det. avviate nel 2023								
2023	Direttore Area 4, ex art.110, c.1 dal 01/11/2023	D1	4.373,90		4.373,91	371,78	1.180,96	65,61	
2023	n. 1 Funzionario Amm.vo (SUAP) dal 01/07/2023	D1	15.308,65		15.308,66	1.301,24	4.133,34	229,63	
			Totale cap. 4793 Nuove assunzioni T.Det.	38.307,14	0,00	38.307,16	3.256,11	10.342,93	574,61
			TOTALE CAP. 4793 Nuove Assunzioni	145.471,75	0,00	145.471,79	12.365,12	39.881,58	2.182,08
			TOTALE SPESA DEL PERSONALE CAPITOLI DI STIPENDIO	2.645.789,76	10.659,88	2.656.449,68	200.732,08	727.926,11	39.686,85
	Incarichi esperti PNRR finanziati da Agenzia Coesione avviati nel 2022								
2022	Tecnico supporto RUP progetti PNRR		38.366,23		38.366,23	0,00	0,00		
2022	Esperto rendicontazione fondi PNRR		33.600,00		33.600,00	0,00	0,00		
2022	N. 2 Istrut. Tecnico/Geometra dal 01/01/2023 (Area 8) x 3 anni potenziamento PNRR	C1	45.774,00		45.774,00	3.890,79	12.816,72	686,61	
			Totale incarichi PNRR etero finanziati nuovi capitoli	117.740,23	0,00	117.740,23	3.890,79	12.816,72	686,61
			TOTALI	2.763.529,99	10.659,88	2.774.189,91	204.622,87	740.742,83	40.563,92
Cap.									
			Fondo per i dipendenti			673.701,61	57.939,24	177.051,31	
4790			Fondo per lavoro straordinario			54.644,00	4.644,74	13.612,34	

	Totale fondo salarario accessorio dip.				728.345,61	62.583,98	190.663,65
4791	Fondo per Finanziamento P.O. e A.P.				187.650,00	15.950,25	49.998,47
330	Cap. 330 Diritti di rogito al Segretario Generale		16.119,77		12.184,25	1.035,66	2.899,85
4792	Aumenti contrattuali 2023 vacanza contrattuale				40.563,92	3.447,93	11.357,90
4796	Assegni Familiari				1.500,00		
342	Buoni pasto				30.000,00		0,00
	TOTALE SPESA DEL PERSONALE 2023				3.774.433,69	287.640,69	995.662,70
	TOTALE SPESA DEL PERSONALE 2023						5.057.737,08
	Rimborso Molletta comando in uscita						10.451,75
	Entrate per stabilizzazione Personale Area 6 (finanziamento fondi PAIS 1/2020)						62.578,65
	Spesa per personale a t.d. finanziata da progetti PNRR						63.168,12
	Rimborso Agenzia per la coesione						71.966,23
	Esclusioni Adeguamenti CCNL 16/11/2022 anni 2019-2021						144.187,12
	Totale spesa del personale a carico del bilancio						4.705.385,21
	IRAP						287.640,69
	Spesa valida per la verifica art. 33 D.M. 34/2019						4.417.744,52

COMUNE DI RUVO DI PUGLIA								
BILANCIO DI PREVISIONE DEL PERSONALE ANNO 2024								
MATR	CAPITOLO 10	CAT.	retribuzione complessiva CCNL 16/11/2022	Altre Indennità	TOTALE	IRAP	CONTRIBUTI ed inail	AUMENTI contrattuali Art. 1 c.252-255
	AREA 4 - ORGANIZZAZIONE GENERALE E AA.II.							
236		SG	80.598,83	10.659,88	91.258,71	7.756,99	24.639,85	1.208,98
143		B2	20.950,50		20.950,50	1.780,79	5.866,14	314,26
100		B2	20.306,31		20.306,31	0,00	5.482,70	304,59
17		B7	20.562,39		20.562,39	1.747,80	5.551,85	308,44
215		C5	23.446,13		23.446,13	1.992,92	6.330,46	351,69
66		D6	25.254,44		25.254,44	2.146,63	6.818,70	378,82
192		C5	23.373,43		23.373,43	1.986,74	6.310,83	350,60
63		D1	24.832,79		24.832,79	2.110,79	6.953,18	372,49
59		B1	20.364,81		20.364,81	0,00	5.702,15	305,47
	AREA 3 - POLITICHE DI SVILUPPO							
16		D6	40.891,36		40.891,36	3.475,77	11.040,67	613,37
14		C2	23.447,73		23.447,73	1.993,06	6.330,89	351,72
24		D1	28.458,25		28.458,25	2.418,95	7.683,73	426,87
83		C5	23.270,60		23.270,60	1.978,00	6.283,06	349,06
19		C1	22.866,67		22.866,67	1.943,67	6.174,00	343,00
115		D1						
	UFFICIO SERVIZI LEGALI							
29		C2	22.849,88		22.849,88	0,00	6.169,47	342,75
1084		D1	24.730,43		24.730,43	2.102,09	6.677,22	370,96
97		C1	22.887,05		22.887,05	1.945,40	6.179,50	343,31
	SERVIZI DI STAFF							
31		D1	24.832,79		24.832,79	2.110,79	6.704,85	372,49
55		D1	24.832,79		24.832,79	2.110,79	6.704,85	372,49
20	TOTALE CAP. 10		518.757,18	10.659,88	529.417,06	39.601,17	143.604,09	7.781,36
	AREA 1 - POLITICHE DEL PERSONALE							
MATR	CAPITOLO 200							
	SERVIZI ORG. PERSONALE E GESTIONE ECONOMICA							
6		D2	25.591,11		25.591,11	2.175,24	6.909,60	383,87
121		C2	22.885,54		22.885,54	1.945,27	6.179,10	343,28
56		C1	22.887,05		22.887,05	1.945,40	6.179,50	343,31
92		C2	22.885,54		22.885,54	1.945,27	6.179,10	343,28
4	TOTALE CAP. 200		94.249,24	0,00	94.249,24	8.011,19	25.447,29	1.413,74
	AREA 2 POLITICHE ECONOMICHE							
MATR	CAPITOLO 497							
	PROGRAM. ECONOMICA E FINANZ.							
154		D2	25.201,64		25.201,64	2.142,14	6.804,44	378,02
136		C1	22.887,00		22.887,00	1.945,40	6.179,49	343,31

114		D2	24.778,22		24.778,22	2.106,15	6.690,12	371,67
34		C3	22.885,54		22.885,54	1.945,27	6.179,10	343,28
217		C5	23.088,73		23.088,73	1.962,54	6.233,96	346,33
241		C1	22.887,00		22.887,00	1.945,40	6.179,49	343,31
210		C5	23.088,73		23.088,73	1.962,54	6.233,96	346,33
7		TOTALE CAP. 497	164.816,86	0,00	164.816,86	14.009,43	44.500,55	2.472,25
AREA 8 - POLITICHE QUALITA' URBANA								
CAPITLO 500								
MATR SERVIZIO MANUTENZIONI ERP-ESPROPRI								
207		D6	25.464,18		25.464,18	2.164,46	7.129,97	381,96
158		C1	22.866,67		22.866,67	0,00	6.402,67	343,00
200		C2	22.849,88		22.849,88	1.942,24	6.397,97	342,75
107		D5	25.201,64		25.201,64	2.142,14	7.056,46	378,02
161		D1	24.832,79		24.832,79	2.110,79	6.953,18	372,49
165		B2	20.876,47		20.876,47	1.774,50	5.845,41	313,15
4		C4	23.088,73		23.088,73	1.962,54	6.464,84	346,33
7		TOTALE CAP. 500	165.180,36	0,00	165.180,36	12.096,66	46.250,50	2.477,71
AREA 5 - EDILIZIA ED URBANISTICA								
MATR CAPITOLO 570								
1077		D1	24.552,29		24.552,29	2.086,94	6.874,64	368,28
160		C1	22.887,05		22.887,05	1.945,40	6.408,37	343,31
156		C5	23.088,73		23.088,73	1.962,54	6.464,84	346,33
129		D1	24.832,79		24.832,79	2.110,79	6.953,18	372,49
211		C5	23.088,73		23.088,73	1.962,54	6.464,84	346,33
5		TOTALE CAP. 570	118.449,59	0,00	118.449,59	10.068,22	33.165,89	1.776,74
AREA 4 - ORGANIZZAZIONE GENERALE E AA.II.								
MATR CAPITOLO 600								
SERVIZI ALLA CITTA'								
54		C5	23.181,03		23.181,03	1.970,39	6.258,88	347,72
7		B7	20.562,39		20.562,39	1.747,80	5.551,85	308,44
185		C5	23.088,73		23.088,73	1.962,54	6.233,96	346,33
43		D2	25.952,12		25.952,12	2.205,93	7.007,07	389,28
90		C2	22.885,54		22.885,54	1.945,27	6.179,10	343,28
59		B7	20.643,25		20.643,25	1.754,68	5.573,68	309,65
1070		B6	20.562,39		20.562,39	1.747,80	5.551,85	308,44
7		TOTALE CAP. 600	156.875,45	0,00	156.875,45	13.334,41	42.356,37	2.353,13
AREA 2 - TRIBUTI								
MATR CAP. 700:								
214		C5	26.858,75		26.858,75	2.282,99	7.251,86	402,88
64		B7	20.680,69		20.680,69	1.757,86	5.583,79	310,21
159		C1	22.866,67		22.866,67	0,00	6.174,00	343,00
3		TOTALE CAP. 700	70.406,11	0,00	70.406,11	4.040,85	19.009,65	1.056,09
AREA 7 - POLIZIA MUNICIPALE E MOBILITA' SOSTENIBILE								
MATR CAPITOLO 900								
POLIZIA LOCALE ED AMM.TIVA								
69		D6	26.575,02		26.575,02	2.258,88	7.441,01	398,63
213		C5	24.199,57		24.199,57	2.056,96	6.775,88	362,99
109		C1	23.975,68		23.975,68	2.037,93	6.713,19	359,64
72		C5	25.296,03		25.296,03	2.150,16	7.082,89	379,44
101		D1	25.921,42		25.921,42	2.203,32	7.258,00	388,82
191		C5	23.373,43		23.373,43	1.986,74	6.544,56	350,60
108		C1	23.975,68		23.975,68	2.037,93	6.713,19	359,64
88		C1	23.975,68		23.975,68	2.037,93	6.713,19	359,64
94		C2	23.938,51		23.938,51	2.034,77	6.702,78	359,08
116		C1	23.975,68		23.975,68	2.037,93	6.713,19	359,64
79		C5	24.729,97		24.729,97	0,00	6.924,39	370,95
93		C2	23.974,16		23.974,16	2.037,80	6.712,76	359,61
105		C1	23.975,68		23.975,68	2.037,93	6.713,19	359,64
1091		C1	23.975,68		23.975,68	2.037,93	6.713,19	359,64
81		C5	24.762,47		24.762,47	0,00	6.933,49	371,44
84		C5	24.738,84		24.738,84	2.102,80	6.926,88	371,08
103		C1	23.975,68		23.975,68	2.037,93	6.713,19	359,64
96		C1	23.955,30		23.955,30	2.036,20	6.707,48	359,33
91		C2	23.938,51		23.938,51	2.034,77	6.702,78	359,08
85		C5	24.475,95		24.475,95	0,00	6.853,27	367,14
106		C1	23.975,68		23.975,68	2.037,93	6.713,19	359,64
86		C5	24.738,84		24.738,84	0,00	6.926,88	371,08
57		C2	22.866,67		22.866,67	1.943,67	6.402,67	343,00
244		C1	23.975,68		23.975,68	2.037,93	6.713,19	359,64
89		C5	24.461,39		24.461,39	2.079,22	6.849,19	366,92
25		TOTALE CAP. 900	607.727,20	0,00	607.727,20	43.266,70	170.163,62	9.115,91

AREA 6 - POLITICHE SOCIALI ED EDUCATIVE								
MATR.	CAPITOLO 1600							
BIBLIOTECA SERVIZI CULTURALI E T.L.								
179	C5	23.446,13		23.446,13	1.992,92	6.330,46	351,69	
145	B2	20.934,12		20.934,12	1.779,40	5.652,21	314,01	
12	C1	24.326,99		24.326,99	2.067,79	6.568,29	364,90	
65	D3	24.832,79		24.832,79	2.110,79	6.704,85	372,49	
126	B1	20.364,81		20.364,81	1.731,01	5.498,50	305,47	
5	TOTALE CAP. 1600		113.904,84	0,00	113.904,84	9.681,91	30.754,31	1.708,57
AREA 9 - SVILUPPO SOSTENIBILE E GOVERNO TERRITORIO								
MATR.	CAPITOLO 2600							
SERVIZI URBANISTICA EDILIZIA AMBIENTE ESPROPI								
180	D6	25.464,18		25.464,18	2.164,46	7.129,97	381,96	
240	C1	22.887,05		22.887,05	1.945,40	6.408,37	343,31	
133	C5	22.887,00		22.887,00	0,00	6.179,49	343,31	
3	TOTALE CAP. 2600		71.238,23	0,00	71.238,23	4.109,85	19.717,83	1.068,57
AREA 6 - ATTIVITA' SOCIALI, EDUCATIVE E CULTURALI								
MATR.	CAPITOLO 3300							
SERVIZI SOCIALI E ASSISTENZIALI								
181	D6	25.154,47		25.154,47	2.138,13	6.791,71	377,32	
20	A3	12.829,37		12.829,37	0,00	3.463,93	192,44	
242	D1	24.832,79		24.832,79	2.110,79	6.704,85	372,49	
176	D1	24.832,79		24.832,79	2.110,79	6.704,85	372,49	
173	D1	24.832,79		24.832,79	2.110,79	6.704,85	372,49	
127	B7	20.625,84		20.625,84	1.753,20	5.568,98	309,39	
102	D1	24.832,79		24.832,79	2.110,79	6.704,85	372,49	
243	D1	24.832,79		24.832,79	2.110,79	6.704,85	372,49	
178	D1	24.832,79		24.832,79	2.110,79	6.704,85	372,49	
167	B2	5.185,95		5.185,95	0,00	1.400,21	77,79	
SERVIZIO POLITICHE GIOVANILI E PUB.ISTRUZ.							0,00	
9	D1	26.858,75		26.858,75	2.282,99	7.251,86	402,88	
37	C1	22.887,05		22.887,05	1.945,40	6.179,50	343,31	
12	TOTALE CAP. 3300		262.538,17	0,00	262.538,17	20.784,46	70.885,31	3.938,07
AREA 7 - SICUREZZA SOCIALE								
MATR.	CAPITOLO 4482							
UFFICIO ATTIVITA' PRODUTTIVE								
1132	D1	24.832,79		24.832,79	2.110,79	6.953,18	372,49	
177	D2	24.778,22		24.778,22	2.106,15	6.690,12	371,67	
218	D3	25.591,11		25.591,11	2.175,24	6.909,60	383,87	
182	C5	24.059,69		24.059,69	0,00	6.496,12	360,90	
52	C1	22.887,05		22.887,05	1.945,40	6.179,50	343,31	
148	C1	22.887,05		22.887,05	1.945,40	6.179,50	343,31	
6	TOTALE CAP. 4482		145.035,91	0,00	145.035,91	10.282,98	39.408,02	2.175,54
104	TOTALE CAPITOLI ORDINARI		2.489.179,14	10.659,88	2.499.839,03	189.287,83	685.263,43	37.337,69
CAPITOLO 4793 NUOVE ASSUNZIONI								
Nuove assunzioni T.Ind. fatte a fine 2022		CAT.						
Totale assunzioni fatte a fine 2022								
		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Nuove Assunzioni a T.Ind. avviate nel 2022 e non concluse								
2023	n. 1 Funzionario Amm.vo (Area 6) dal 01/07/2023	D1	24.832,79		24.832,79	2.110,79	6.953,18	372,49
Nuove Assunzioni a T.Ind. 2023 per turnover								
2023	Istruttore Amministrativo contabile Area 1 dal 01/07/2023	C1	22.887,00		22.887,00	1.945,40	6.408,36	343,31
2023	Istruttore Amministrativo contabile Area 6 dal 01/08/2023	C1	22.887,00		22.887,00	1.945,40	6.408,36	343,31
2023	Esecutore Amministrativo Area 4 dal 01/09/2023	B1	20.364,81		20.364,81	1.731,01	5.702,15	305,47
Totale assunzioni turnover 2023			66.138,81	0,00	66.138,81	5.621,80	18.518,87	992,08
Nuove Assunzioni a T.Ind. 2023 per potenziamento Uffici								
2023	n. 1 Funzionario Amm.vo (Area 2) dal 01/12/2023	D1	26.243,40		26.243,46	2.230,69	7.141,71	0,00
2023	n. 2 Funzionario Tecnico (Area 5-8) dal 01/12/2023	D1	52.486,80		52.486,86	4.461,38	14.282,54	0,00
Totale assunzioni 2023 potenziamento Uffici			78.730,20	0,00	78.730,32	6.692,08	21.424,25	0,00
Nuove Assunzioni a T.Ind. 2024 per turnover								
2024	Istruttore Amministrativo Area 4 dal 01/01/2024	B2	20.950,50		20.950,50	1.780,79	5.866,14	314,26
2024	Istruttore Amministrativo contabile Area 6 dal 01/04/2024	C1	17.165,25		17.165,25	1.459,05	4.806,27	257,48
2024	Esecutore Amministrativo Area 6 dal 01/09/2024	B1	6.788,27		6.788,27	577,00	1.900,72	101,82

	Totale assunzioni turnover 2024		44.904,02	0,00	44.904,02	3.816,84	12.573,13	673,56
	Totale cap. 4793 Nuove assunzioni T.Ind.		214.605,82	0,00	214.605,94	18.241,50	59.469,42	2.038,13
	Nuove Assunzioni a T.Det.							
2023	Direttore Area 4, ex art.110, c.1 dal 01/11/2023	DI	26.243,40		26.243,41	2.230,69	7.085,72	393,65
	Nuove assunzioni a T.Det. Avviate nel 2022 x PNRR							
2023	N. 1 Funzionario Informatico (Area 3) dal 01/07/2023 x 3 anni potenziamento uff. gare	DI	24.832,79		24.832,79	2.110,79	6.953,18	372,49
	Totale cap. 4793 Nuove assunzioni T.Det.		51.076,19	0,00	51.076,20	4.341,48	14.038,90	766,14
	TOTALE CAP. 4793 Nuove Assunzioni		265.682,01	0,00	265.682,14	22.582,98	73.508,33	2.804,28
	TOTALE SPESA DEL PERSONALE CAPITOLI DI STIPENDIO		2.754.861,15	10.659,88	2.765.521,17	211.870,81	758.771,76	40.141,96
	Incarichi esperti PNRR finanziati da Agenzia Coesione avviati nel 2022							
2023	Tecnico supporto RUP progetti PNRR		38.366,23		38.366,23	0,00	0,00	
2023	Esperto rendicontazione fondi PNRR		33.600,00		33.600,00	0,00	0,00	
2023	N. 2 Istrut. Tecnico/Geometra dal 01/01/2023 (Area 8) x 3 anni potenziamento PNRR	C1	45.774,00		45.774,00	3.890,79	12.816,72	686,61
	Totale incarichi PNRR etero finanziati nuovi capitoli		117.740,23	0,00	117.740,23	3.890,79	12.816,72	686,61
	TOTALI		2.872.601,38	10.659,88	2.883.261,40	215.761,60	771.588,48	40.918,65
Cap.	Fondo per i dipendenti				652.141,07	55.431,99	175.512,44	
4790	Fondo per lavoro straordinario				54.644,00	4.644,74	13.661,00	
	Totale fondo salarario accessorio dip.				706.785,07	60.076,73	189.173,44	
4791	Fondo per Finanziamento P.O. e A.P.				187.650,00	15.950,25	48.789,00	
330	Cap. 330 Diritti di rogito al Segretario Generale		16.119,77		12.184,25	1.035,66	2.899,85	
	Aumenti contrattuali 2024 vacanza contrattuale				40.918,65	3.478,08	11.457,22	
4796	Assegni Familiari				1.500,00			
342	Buoni pasto				60.000,00		0,00	
	TOTALE SPESA DEL PERSONALE 2024				3.892.299,37	296.302,32	1.023.907,99	
	TOTALE SPESA DEL PERSONALE 2024						5.212.509,67	
	Rimborso Molfetta comando in uscita						0,00	
	Entrate per stabilizzazione Personale Area 6 (finanziamento fondi PAIS 1/2020)						34.020,92	
	Spesa per personale a t.d. finanziata da progetti PNRR						63.168,12	
	Rimborso Agenzia per la coesione						71.966,23	
	Esclusione Adeguamenti CCNL 16/11/2022 anni 2019-2021						144.187,12	
	Totale spesa del personale a carico del bilancio						4.899.167,28	
	IRAP						296.302,32	
	Spesa valida per la verifica art. 33 D.M. 34/2019						4.602.864,96	

COMUNE DI RUVO DI PUGLIA								
BILANCIO DI PREVISIONE DEL PERSONALE ANNO 2025								
MATR	CAPITOLO 10	CAT.	retribuzione complessiva CCNL 16/11/2022	Altre Indennità	TOTALE	IRAP	CONTRIBUTI ed inail	AUMENTI contrattuali Art. 1 c.252-255
AREA 4 - ORGANIZZAZIONE GENERALE E AA.II.								
236		SG	80.598,83	10.659,88	91.258,71	7.756,99	24.639,85	1.208,98
143		B2	20.950,50		20.950,50	1.780,79	5.656,64	314,26
100		B2	20.306,31		20.306,31	0,00	5.482,70	304,59
17		B7	20.562,39		20.562,39	1.747,80	5.551,85	308,44
215		C5	23.446,13		23.446,13	1.992,92	6.330,46	351,69
66		D6	25.254,44		25.254,44	2.146,63	6.818,70	378,82
192		C5	23.373,43		23.373,43	1.986,74	6.310,83	350,60
63		D1	24.832,79		24.832,79	2.110,79	6.704,85	372,49
59		B1	20.364,81		20.364,81	0,00	5.498,50	305,47
AREA 3 - POLITICHE DI SVILUPPO								
16		D6	40.891,36		40.891,36	3.475,77	11.040,67	613,37
14		C2	23.447,73		23.447,73	1.993,06	6.330,89	351,72
24		D1	28.458,25		28.458,25	2.418,95	7.683,73	426,87
83		C5	23.270,60		23.270,60	1.978,00	6.283,06	349,06
19		C1	22.866,67		22.866,67	1.943,67	6.174,00	343,00

115		D1	ASPETTATIVA SENZA ASSEGNI					
	UFFICIO SERVIZI LEGALI							
29		C2	22.849,88		22.849,88	0,00	6.169,47	342,75
1084		D1	24.730,43		24.730,43	2.102,09	6.677,22	370,96
97		C1	22.887,05		22.887,05	1.945,40	6.179,50	343,31
	SERVIZI DI STAFF							
31		D1	24.832,79		24.832,79	2.110,79	6.704,85	372,49
55		D1	24.832,79		24.832,79	2.110,79	6.704,85	372,49
20	TOTALE CAP. 10		518.757,18	10.659,88	529.417,06	39.601,17	142.942,61	7.781,36
	AREA 1 - POLITICHE DEL PERSONALE							
MATR	CAPITOLO 200							
	SERVIZI ORG. PERSONALE E GESTIONE ECONOMICA							
6		D2	25.591,11		25.591,11	2.175,24	6.909,60	383,87
121		C2	22.885,54		22.885,54	1.945,27	6.179,10	343,28
56		C1	22.887,05		22.887,05	1.945,40	6.179,50	343,31
92		C2	22.885,54		22.885,54	1.945,27	6.179,10	343,28
4	TOTALE CAP. 200		94.249,24	0,00	94.249,24	8.011,19	25.447,29	1.413,74
	AREA 2 POLITICHE ECONOMICHE							
MATR	CAPITOLO 497							
	PROGRAM. ECONOMICA E FINANZ.							
154		D2	25.201,64		25.201,64	2.142,14	6.804,44	378,02
136		C1	22.887,00		22.887,00	1.945,40	6.179,49	343,31
114		D2	24.778,22		24.778,22	2.106,15	6.690,12	371,67
34		C3	22.885,54		22.885,54	1.945,27	6.179,10	343,28
217		C5	23.088,73		23.088,73	1.962,54	6.233,96	346,33
241		C1	22.887,00		22.887,00	1.945,40	6.179,49	343,31
210		C5	23.088,73		23.088,73	1.962,54	6.233,96	346,33
7	TOTALE CAP. 497		164.816,86	0,00	164.816,86	14.009,43	44.500,55	2.472,25
	AREA 8 - POLITICHE QUALITA' URBANA							
MATR	CAPITOLO 500							
	SERVIZIO MANUTENZIONI ERP-ESPROPRI							
207		D6	25.464,18		25.464,18	2.164,46	6.875,33	381,96
158		C1	22.866,67		22.866,67	0,00	6.174,00	343,00
200		C2	22.849,88		22.849,88	1.942,24	6.169,47	342,75
107		D5	25.201,64		25.201,64	2.142,14	6.804,44	378,02
161		D1	24.832,79		24.832,79	2.110,79	6.704,85	372,49
165		B2	20.876,47		20.876,47	1.774,50	5.636,65	313,15
4		C4	23.088,73		23.088,73	1.962,54	6.233,96	346,33
7	TOTALE CAP. 500		165.180,36	0,00	165.180,36	12.096,66	44.598,70	2.477,71
	AREA 5 - EDILIZIA ED URBANISTICA							
MATR	CAPITOLO 570							
1077		D1	24.552,29		24.552,29	2.086,94	6.629,12	368,28
160		C1	22.887,05		22.887,05	1.945,40	6.179,50	343,31
156		C5	23.088,73		23.088,73	1.962,54	6.233,96	346,33
129		D1	24.832,79		24.832,79	2.110,79	6.704,85	372,49
211		C5	23.088,73		23.088,73	1.962,54	6.233,96	346,33
5	TOTALE CAP. 570		118.449,59	0,00	118.449,59	10.068,22	31.981,39	1.776,74
	AREA 4 - ORGANIZZAZIONE GENERALE E AA.II.							
MATR	CAPITOLO 600							
	SERVIZI ALLA CITTA'							
54		C5	23.181,03		23.181,03	1.970,39	6.258,88	347,72
7		B7	20.562,39		20.562,39	1.747,80	5.551,85	308,44
185		C5	23.088,73		23.088,73	1.962,54	6.233,96	346,33
43		D2	25.952,12		25.952,12	2.205,93	7.007,07	389,28
90		C2	22.885,54		22.885,54	1.945,27	6.179,10	343,28
59		B7	20.643,25		20.643,25	1.754,68	5.573,68	309,65
1070		B6	20.562,39		20.562,39	1.747,80	5.551,85	308,44
7	TOTALE CAP. 600		156.875,45	0,00	156.875,45	13.334,41	42.356,37	2.353,13
	AREA 2 - TRIBUTI							
MATR	CAP. 700:							
214		C5	26.858,75		26.858,75	2.282,99	7.251,86	402,88
64		B7	20.680,69		20.680,69	1.757,86	5.583,79	310,21
159		C1	22.866,67		22.866,67	0,00	6.174,00	343,00
3	TOTALE CAP. 700		70.406,11	0,00	70.406,11	4.040,85	19.009,65	1.056,09
	AREA 7 - POLIZIA MUNICIPALE E MOBILITA' SOSTENIBILE							
MATR	CAPITOLO 900							
	POLIZIA LOCALE ED AMM.TIVA							
69		D6	26.575,02		26.575,02	2.258,88	7.175,26	398,63
213		C5	24.199,57		24.199,57	2.056,96	6.533,88	362,99

	Totale assunzioni fatte a fine 2022		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	Nuove Assunzioni a T.Ind. avviate nel 2022 e non concluse							
2023	n. 1 Funzionario Amm.vo (Area 6) dal 01/07/2023	D1	24.832,79		24.832,79	2.110,79	6.704,85	372,49
	Nuove Assunzioni a T.Ind. 2023 per turnover							
2023	Istruttore Amministrativo contabile Area 1 dal 01/07/2023	C1	22.887,00		22.887,00	1.945,40	6.179,49	343,31
2023	Istruttore Amministrativo contabile Area 6 dal 01/08/2023	C1	22.887,00		22.887,00	1.945,40	6.179,49	343,31
2023	Esecutore Amministrativo Area 6 dal 01/09/2023	B1	20.364,81		20.364,81	1.731,01	5.498,50	305,47
	Totale assunzioni turnover 2023		66.138,81	0,00	66.138,81	5.621,80	17.857,48	992,08
	Nuove Assunzioni a T.Ind. 2023 per potenziamento Uffici							
2023	n. 1 Funzionario Amm.vo (Area 2) dal 01/12/2023	D1	26.243,40		26.243,46	2.230,69	7.085,73	0,00
2023	n. 2 Funzionario Tecnico (Area 5-8) dal 01/12/2023	D1	52.486,80		52.486,86	4.461,38	14.171,45	0,00
	Totale assunzioni 2023 potenziamento Uffici		78.730,20	0,00	78.730,32	6.692,08	21.257,19	0,00
	Nuove Assunzioni a T.Ind. 2024 per turnover							
2024	Istruttore Amministrativo Area 4 dal 01/01/2024	B2	20.950,50		20.950,50	1.780,79	5.656,64	314,26
2024	Istruttore Amministrativo contabile Area 6 dal 01/04/2024	C1	22.887,00		22.887,00	1.945,40	6.179,49	343,31
2024	Esecutore Amministrativo area 6 dal 01/09/2024	B1	20.364,81		20.364,81	1.731,01	5.498,50	305,47
	Totale assunzioni turnover 2024		64.202,31	0,00	64.202,31	5.457,20	17.334,62	963,03
	Totale cap. 4793 Nuove assunzioni T.Ind.		233.904,11	0,00	233.904,23	19.881,86	63.154,14	2.327,61
	Nuove Assunzioni a T.Det. avviate nel 2022 e non concluse							
2023	Direttore Area 4, ex art.110, c.1 dal 01/11/2023	D1	26.243,40		26.243,41	2.230,69	7.085,72	393,65
	Nuove assunzioni a T.Det. Avviate nel 2022 x PNRR							
2023	N. 1 Funzionario Informatico (Area 3) dal 01/07/2023 x 3 anni potenziamento uff. gare	D1	24.832,79		24.832,79	2.110,79	6.704,85	372,49
	Totale cap. 4793 Nuove assunzioni T.Det.		51.076,19	0,00	51.076,20	4.341,48	13.790,57	766,14
	TOTALE CAP. 4793 Nuove Assunzioni		284.980,30	0,00	284.980,43	24.223,34	76.944,72	3.093,75
	TOTALE SPESA DEL PERSONALE CAPITOLI DI STIPENDIO		2.756.144,12	10.659,88	2.766.804,13	213.511,16	747.037,12	40.161,21
	Incarichi esperti PNRR finanziati da Agenzia Coesione avviati nel 2022							
2023	Tecnico supporto RUP progetti PNRR		38.366,23		38.366,23	0,00	0,00	
2023	Esperto rendicontazione fondi PNRR		33.600,00		33.600,00	0,00	0,00	
2023	N. 2 Istrut. Tecnico/Geometra dal 01/01/2023 (Area 8) x 3 anni potenziamento PNRR	C1	45.774,00		45.774,00	3.890,79	12.816,72	686,61
	Totale incarichi PNRR etero finanziati nuovi capitoli		117.740,23	0,00	117.740,23	3.890,79	12.816,72	686,61
	TOTALI		2.873.884,35	10.659,88	2.884.544,36	217.401,95	759.853,84	40.608,30
Cap.								
4790	Fondo per i dipendenti				652.141,07	55.431,99	163.035,27	
	Fondo per lavoro straordinario				54.644,00	4.644,74	13.005,27	
	Totale fondo salarario accessorio dip.				706.785,07	60.076,73	176.040,54	
4791	Fondo per Finanziamento P.O. e A.P.				187.650,00	15.950,25	45.890,93	
330	Cap. 330 Diritti di rogito al Segretario Generale		16.119,77		12.184,25	1.035,66	2.899,85	
	Aumenti contrattuali 2024 vacanza contrattuale				40.608,30	3.451,71	11.370,32	
4796	Assegni Familiari				1.500,00			
342	Buoni pasto				60.000,00		0,00	
	TOTALE SPESA DEL PERSONALE 2025				3.893.271,99	297.916,30	996.055,47	
	TOTALE SPESA DEL PERSONALE 2025						5.187.243,76	
	Rimborso Molfetta comando in uscita						0,00	
	Entrate per stabilizzazione Personale Area 6 (finanziamento fondi PAIS I/2020)						34.020,92	
	Spesa per personale a t.d. finanziata da progetti PNRR						63.168,12	
	Rimborso Agenzia per la coesione						71.966,23	
	Esclusione Adeguamenti CCNL 16/11/2022 anni 2019-2021						144.187,12	
	Totale spesa del personale a carico del bilancio						4.873.901,37	
	IRAP						297.916,30	
	Spesa valida per la verifica art. 33 D.M. 34/2019						4.575.985,07	