



CITTÀ di LAURIA

Provincia di Potenza

DELIBERAZIONE GIUNTA COMUNALE

N.Reg. Gen. 123 del 07-07-2023

COPIA

OGGETTO: SEZIONE DEL PIAO ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO/PIANO TRIENNALE FABBISOGNO PERSONALE 2023/2025 MODIFICA.

L'anno **duemilaventitre**, addì **sette** del mese di **luglio**, alle ore **11:30**, nella sala delle adunanze, posta nella sede comunale, si è riunita la Giunta Comunale, presieduta dal **Dott. Pittella Giovanni Saverio Furio**, nella sua qualità di **Sindaco**.

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

Dott. Pittella Giovanni Saverio Furio	Sindaco	Presente
Geom. Labanca Giulio	Vice Sindaco	Presente
Boccia Rocco	Assessore	Presente
Caimo Esterina	Assessore	Presente
Motta Maria Clara	Assessore	Presente
Nasti Aniello Gennaro	Assessore	Presente

Totale presenti: 6	Totale assenti: 0
---------------------------	--------------------------

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

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

LA GIUNTA COMUNALE

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

Parere	Esito	Data	Responsabile
In ordine alla regolarità tecnica	Favorevole	23-06-2023	f.to Ielpo Gaetana
In ordine alla regolarità contabile	Favorevole	26-06-2023	f.to Scaldaferrì Pietro

PREMESSO che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D. Lgs. n. 267/2000 e dal D. Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta Comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

DATO ATTO che il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, ha disposto (con l'art. 1, comma 1, lettera a) che "*Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, per le Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni: a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, [...] del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*".

RICHIAMATE:

- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 15 del 04.04.2023, resa immediatamente eseguibile, con la quale è stato approvato il bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2023, nonché il bilancio pluriennale 2023/2025;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 75 del 31.03.2023, con la quale è stato approvato il P.E.G. – Piano Esecutivo di Gestione per l'anno 2023/2025;

VISTO l'art. 1, comma 1, lettera a), del D.P.R. n. 81 del 24.06.2022 che modifica diversi piani tra cui il Piano triennale dei fabbisogni di personale, per farli "confluire" nel P.I.A.O. Piano integrato di attività e organizzazione;

RICHIAMATA la deliberazione della Giunta comunale n. 58 del 20.03.2023 con la quale è stato approvato il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il periodo 2023-2025 e la Dotazione organica dell'Ente;

DATO ATTO che con il provvedimento sopra citato sono stati esaminati, riepilogati e verificati tutte le condizioni di legge e normativa complementare vigenti al momento dell'adozione degli stessi, al fine di poter provvedere ad assunzioni di personale nel

triennio suddetto, sia a tempo indeterminato, sia con contratti di lavoro flessibile o con diverse modalità di gestione funzionale (comandi/assegnazioni da altri enti);

RILEVATO che successivamente alla predetta deliberazione n. 58/2023 sono state registrate nuove circostanze relative alla dotazione organica dell'Ente che rendono necessaria una nuova programmazione del Fabbisogno di personale per il triennio 2023/2025, al fine di garantire la funzionalità degli uffici e dei servizi comunali;

VISTI:

l'art. 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, nel testo come vigente, secondo cui
“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali

5. Per la Presidenza del Consiglio dei ministri, per il Ministero degli affari esteri, nonché poi le amministrazioni che esercitano competenze istituzionali in materia di difesa e sicurezza dello Stato, di polizia e di giustizia, sono fatte salve le particolari disposizioni dettate dalle normative di settore. L'articolo 5, comma 3, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503, relativamente al personale

appartenente alle Forze di polizia ad ordinamento civile, si interpreta nel senso che al predetto personale non si applica l'articolo 16 dello stesso decreto. Restano salve le disposizioni vigenti per la determinazione delle dotazioni organiche del personale degli istituti e scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative. Le attribuzioni del Ministero dell'università e dell'istruzione, dell'università e della ricerca e tecnologica, relative a tutto il personale tecnico e amministrativo universitario, ivi compresi i dirigenti, sono devolute all'università di appartenenza. Parimenti sono attribuite agli osservatori astronomici, astrofisici e vesuviano tutte le attribuzioni del Ministero dell'università e dell'istruzione, dell'università e della ricerca e tecnologica in materia di personale, ad eccezione di quelle relative al reclutamento del personale di ricerca.

6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.

6-bis. Sono fatte salve le procedure di reclutamento del personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) delle istituzioni scolastiche ed educative statali, delle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica e delle istituzioni universitarie, nonché degli enti pubblici di ricerca di cui al decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218. Per gli enti del servizio sanitario nazionale sono fatte salve le particolari disposizioni dettate dalla normativa di settore”;

- *l'art. 6-ter del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, nel testo come vigente, secondo cui*
 - “1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per 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 e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze e capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione e relative anche a strumenti e tecniche di progettazione e partecipazione a bandi nazionali ed europei, nonché alla gestione dei relativi finanziamenti.*
 - 2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.*
 - 3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.*
 - 4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.*
 - 5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica.*

La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.

6. Qualora, sulla base del monitoraggio effettuato dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica attraverso il sistema informativo di cui al comma 2, con riferimento alle amministrazioni dello Stato, si rilevino incrementi di spesa correlati alle politiche assunzionali tali da compromettere gli obiettivi e gli equilibri di finanza pubblica, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con decreto di natura non regolamentare, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adotta le necessarie misure correttive delle linee di indirizzo di cui al comma 1. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale ed agli enti locali, le misure correttive sono adottate con le modalità di cui al comma 3.”;

- *l’art. 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni, che testualmente recita “al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482”;*
- *l’art. 89, comma 5, del D. Lgs. n. 267/2000 secondo cui, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all’organizzazione e gestione del personale nell’ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;*
- *l’art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni, in tema di assunzioni, recita: “1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla [legge 12 marzo 1999, n. 68](#), finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*
 - 2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*
 - 3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*
 - 4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i*

posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.”;

RICHIAMATO l'art. 33, commi 1 e 2, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, nel testo come vigente, il quale dispone: *“1. Le Pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevinano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'art. 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica. 2. Le Amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere”;*

DATO ATTO CHE questo Ente, ai sensi del predetto art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 come vigente, con deliberazione della Giunta comunale n. 58 del 20.03.2023 ha effettuato la ricognizione annuale ai sensi dell'art. 6, comma 1, e dell'art. 3 del D. Lgs. n. 165/2001, dalla quale per l'anno 2023 non risultano situazioni di eccedenza o di soprannumero;

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

CONSIDERATO che il 27 luglio 2018 è entrato in vigore il decreto 8 maggio 2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione con cui sono state approvate le *“linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”*, previste dall'art. 6-ter del d.lgs. 165/2001, con la conseguenza che ai sensi dell'art. 22 del decreto da ultimo citato a decorrere dal 24 settembre 2018 non risulta più possibile procedere a nuove assunzioni di personale, ad eccezione di quelle contemplate dagli strumenti di programmazione approvati in base al precedente assetto normativo, laddove gli strumenti di programmazione non siano coerenti con la nuova disciplina che prevede l'adozione da parte delle amministrazioni pubbliche del piano triennale dei fabbisogni di personale;

PRESO ATTO che il novellato art. 6 del d.lgs. 165/2001 non prevede termini di scadenza per l'approvazione di tale piano, pur se occorre coordinare tale programmazione con i tempi di approvazione del Dup, nella cui Sezione Operativa (SeO) esso è destinato a confluire;

DATO ATTO che in base alle richiamate linee guida *“Il PTFP si sviluppa, come previsto dal citato art. 6, 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. L'eventuale modifica in corso d'anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata. Resta ferma la necessità del rispetto e dei criteri previsti, nonché delle presenti linee di indirizzo”;*

VISTA la vigente dotazione organica dell'ente alla data del 31/05/2023, il cui prospetto sintetico per categorie e per profili professionali si allega al presente provvedimento (allegato C);

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

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

RICHIAMATI:

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

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

RITENUTO, pertanto, che nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale,

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

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

PRESO ATTO da ultimo che, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito in legge n. 58/2019, come modificato dall'art. 1, comma 853, della legge n. 160/2019, *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al*

trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”;

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

OSSERVATO CHE:

- la novella disposizione normativa di cui all'art. 33 del D.L. n. 34/2019 denota la volontà del legislatore di superare la logica del *turn over* in luogo della facoltà di reclutare nuove unità in coerenza con il Piano triennale dei fabbisogni di personale, nel rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione nonché nei limiti di una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, senza alcuna distinzione circa la tipologia di rapporto;
- di seguito, è stata pubblicata (in G.U. n. 226 dell'11 settembre 2020) la Circolare del 13 maggio 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, esplicativa delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e del relativo DPCM attuativo del 17 marzo 2020. Nel dettaglio, per quanto di interesse in questa sede, la Circolare chiarisce quanto segue:
- il nuovo regime sulla determinazione della capacità assunzionale dei comuni, di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2020, si applica a decorrere dal 20 aprile 2020. Per l'effetto, le procedure assunzionali avviate secondo il previgente regime – a valere su *budgets* assunzionali di anni precedenti – sono fatte salve;
- gli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti (al netto del Fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione) devono comprendere, dal lato spesa, gli impegni di competenza relativi alle voci riportate nel macroaggregato BDAP 101 nonché gli ulteriori codici 1030212001, 1030212003 e 1030212999, mentre dal lato entrata, gli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate relativi agli

ultimi tre rendiconti di gestione approvati (al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi rispetto a quelle assunte a riferimento per il calcolo della media);

- i comuni che si collocano al di sotto del valore-soglia di riferimento, come fissato all'art. 4 del DPCM del 17 marzo 2020, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per il reclutamento di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia. In ogni caso, in questa prima fase, l'eventuale potenzialità espansiva può esplicitarsi progressivamente nel rispetto degli incrementi annuali di cui all'art. 5 del medesimo decreto attuativo;
- pertanto, i comuni che registrato un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti inferiore al valore-soglia di riferimento, possono incrementare annualmente la spesa di personale riferita all'anno 2018 in misura non superiore al valore percentuale riportato nella Tabella 2 di cui all'art. 5 del decreto attuativo, ancorché nel rispetto del valore soglia;
- nel contempo, tale limitazione alla dinamica di crescita può essere derogata qualora l'ente disponga di resti assunzionali (ossia facoltà assunzionali residue) degli ultimi 5 anni, purché non ecceda il valore-soglia di riferimento. In tal senso, ai sensi dell'art. 7, comma 1, del sopra citato DPCM attuativo, *“la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”*;
- vie più, che la magistratura contabile (cfr. deliberazioni nn. 74/2020, 125/2020 e 24/2021 della Corte dei Conti sezione di controllo per la Lombardia; deliberazione n. 32/2020 della Corte dei Conti sezione di controllo per l'Emilia Romagna; deliberazione n. 15/2021 della Corte dei Conti sezione di controllo per il Veneto) ha chiarito come la *ratio* innovativa della nuova normativa sia quella di introdurre una diversa regola assunzionale che sollecita la cura da parte dell'ente nella riscossione delle entrate e stabilisce una modalità di calcolo dello spazio assunzionale, assumendo a riferimento un parametro finanziario, di flusso, a carattere flessibile. Ne consegue che anche l'enunciato sopra riportato di cui all'art. 7, comma 1, del decreto attuativo non costituisce una deroga rispetto ai vincoli di spesa ma la specificazione operativa del nuovo impianto legislativo, con la conseguenza che l'ente non è tenuto ad un obbligo di doppia contabilità della capacità assunzionale ma all'applicazione del nuovo metodo che depone per una maggiore flessibilità della politica assunzionale, ancorché compatibile con gli equilibri di bilancio;

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

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

annualità considerata;

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

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

OSSERVATO inoltre che:

- ai sensi dell'art. 57, comma 3-septies, del D.L. n. 104/2020, convertito con legge n. 126/2020, *“a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 (...) per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento”*;
- sul punto, come acclarato dalla magistratura contabile (cfr. deliberazione n. 91/2020 della Corte dei conti sezione regionale di controllo per la Liguria), le spese impegnate per il personale a tempo determinato a valere su finanziamenti, finalizzati e temporalmente limitati, può essere esclusa ai fini della corretta determinazione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato. Tale principio appare coerente con i precedenti orientamenti della giurisprudenza contabile (cfr. Corte dei conti sezione Autonomie, deliberazioni nn. 23/2017, 20/2017 e 7/2011) secondo la quale, ai fini dell'osservanza dei limiti posti alla spesa complessiva per il personale, è possibile non conteggiare le spese coperte da specifico finanziamento finalizzato proveniente da altro ente pubblico, ancorché vi sia assenza di ulteriori oneri a carico del bilancio dell'ente (principio di neutralità finanziaria), come nel caso di specie;

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

DATO ATTO, inoltre, che il Comune di Lauria in data 27.04.2023 ha approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 20, il Rendiconto della gestione dell'esercizio finanziario 2022, per cui si ritiene di calcolare la capacità assunzionale utilizzando i dati dell'ultimo rendiconto approvato (anno 2022) rapportato alla media delle entrate del triennio 2020/2021/2022;

VISTO che dal calcolo del rapporto succitato, effettuato sulla base del Rendiconto della gestione dell'esercizio finanziario 2022 (media triennio 2020/2021/2022), risulta la percentuale del 21,42%, pertanto inferiore al **27%**, come rilevato nel prospetto ALLEGATO A al presente atto in parte integrante e sostanziale;

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

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

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

VISTA la Tabella 2 art. 5 del decreto 17.03.2020, che individua per la fascia demografica lettera e) dove si colloca il Comune di Lauria la seguente potenziale percentuale di aumento dall'anno 2020 e fino all'anno 2024:

2020	2021	2022	2023	2024%
9%	16%	19%	21%	22%

DATO ATTO che, sulla base del sopra indicato rapporto, il Comune di Lauria ha la facoltà di aumentare la propria spesa di personale per l'anno 2023 nella misura del 21% della spesa registrata nell'anno 2018, per l'anno 2024 nella misura del 22% e per l'anno 2025 nella misura del 22%, come da allegata tabella B, nel rispetto dei limiti imposti dall'art. 5 del sopracitato Decreto interministeriale del 17.03.2020:

ANNO 2023

Macroaggregato redditi lavoro dipendente a rendiconto 2018 (no IRAP)	€ 2.059.437,01
Percentuale massima di incremento nel 2023	21%
Incremento max teorico per reclutamento a tempo indeterminate rispetto allaspesa del 2018	€ 432.481,77
Spesa personale massima teorica anno 2023	€ 2.491.918,78
Spesa personale massima (art. 1, comma 557 e 557- quater della Legge n. 296/2006)	€ 2.432.846,95

ANNO 2024

Macroaggregato redditi lavoro dipendente a rendiconto 2018 (no IRAP)	€ 2.059.437,01
Percentuale massima di incremento nel 2024	22%
Incremento max teorico per reclutamento a tempo indeterminato rispetto allaspesa del 2018	€ 453.076,14
Spesa personale massima teorica anno 2024	€ 2.512.513,15
Spesa personale massima (art. 1, comma 557 e 557- quater della Legge n. 296/2006)	€ 2.432.846,95

ANNO 2025

Macroaggregato redditi lavoro dipendente a rendiconto 2018 (no IRAP)	€ 2.059.437,01
Percentuale massima di incremento nel 2024	22%
Incremento max teorico per reclutamento a tempo indeterminato rispetto allaspesa del 2018	€ 453.076,14
Spesa personale massima teorica anno 2025	€ 2.512.513,15
Spesa personale massima (art. 1, comma 557 e 557- quater della Legge n. 296/2006)	€ 2.432.846,95

ESAMINATI inoltre:

- l'art. 5, comma 2, del Decreto 17 marzo 2020 secondo cui *“per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'articolo 4 comma 1 di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione”*;
- l'art. 7, comma 1, del medesimo Decreto secondo cui *“La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”*;

TENUTO CONTO che:

- nell'ambito della programmazione del personale, il dettato dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 depone per il superamento della logica del turn-over in favore del rispetto dell'equilibrio di bilancio, come asseverato dall'organo di revisione, nonché del contenimento dell'incidenza della spesa complessiva *omnia* del personale nel *range* individuato dal decreto del 17 marzo 2020, che comunque riconosce anche la possibilità di utilizzare le facoltà assunzionali pregresse residue;
- a tal riguardo, nelle more dell'adozione del decreto attuativo del dispositivo di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, per il triennio 2019-2021 le facoltà assunzionali erano pari al 100 per cento del valore delle cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente, cui è possibile cumulare la spesa derivante dai resti assunzionali del quinquennio precedente (2015-2019), da intendersi in senso dinamico con scorrimento e calcolo dei resti a ritroso rispetto all'anno in cui

si intende realizzare l'assunzione. Sul punto, si precisa che il calcolo dei resti del quinquennio precedente deve essere sviluppato in base alle facoltà assunzionali previste per ciascuno di tali anni (cfr. Sezione Autonomie della Corte dei conti, deliberazioni nn. 17/2019, 25/2017 e 28/2015);

EVIDENZIATO che, a seguito delle cessazioni intervenute nel quinquennio utile e delle assunzioni effettuate fino a tutto il 2019, le facoltà assunzionali residue, determinate in conformità al previgente quadro normativo sopra descritto, sono pari ad € 210.469,73;

VISTO il parere prot. n. 12454 del 15.01.2021, con il quale il Ministero dell'Economia e delle Finanze, nel rispondere al Comune di Roma ha ritenuto che *"... l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo"*;

CONSTATATO che:

- la nuova disciplina, recata dall'attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e dal relativo decreto attuativo, impone una rivalutazione anche dell'impatto dell'istituto della mobilità fra enti (*ex art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001*), entrambi soggetti a limiti assunzionali;
- in precedenza, la spesa di ogni singola cessazione dell'anno precedente doveva essere rapportata ad anno intero indipendentemente dalla data di effettiva cessazione dal servizio. Parimenti, la spesa di ogni assunzione con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato doveva essere rapportata ad anno intero indipendentemente dalla data di assunzione prevista nello strumento di programmazione;
- ai sensi dell'art. 1, comma 47, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, *"in vigore di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente"*;
- le operazioni di mobilità in uscita e in entrata erano da considerarsi neutrali ai fini del *turn over*, purché realizzate tra enti sottoposti entrambi a vincoli di assunzioni e di spesa ed in regola con le prescrizioni del patto di stabilità interno e che rispettino gli obiettivi legislativi finalizzati alla riduzione della spesa e le disposizioni sulle dotazioni organiche;
- invero, allo stato attuale, come anche esplicitato dalla Circolare 13 maggio 2020 del Ministero per la Pubblica Amministrazione, la definizione delle neo facoltà assunzionali ancorate alla sostenibilità finanziaria implica il venir meno del regime del *turn-over*, con l'effetto che l'immissione in ruolo per mobilità di un dipendente non potrà considerarsi neutra in quanto andrà ad assorbire quota dello spazio assunzionale finanziario disponibile;
- ai sensi dell'art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001 come vigente, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2 del medesimo D. Lgs., prima di avviare le procedure di assunzione di personale, sono tenute a comunicare ai soggetti di cui

all'articolo 34, commi 2 e 3, l'area, il livello e la sede di destinazione per i quali si intende bandire il concorso nonché, se necessario, le funzioni e le eventuali specifiche idoneità richieste;

ACCERTATO quindi che il limite teorico massimo potenziale della spesa di personale per l'anno 2023 è pari ad **Euro 2.491.918,78**, determinato analiticamente nei termini di cui al prospetto (ALLEGATO B), e di cui si riportano di seguito le risultanze complessive:

Macroaggregato redditi lavoro dipendente a rendiconto 2018	€ 2.059.437,01
Spesa personale massima teorica (27%)	€ 2.668.223,83
Incremento max teorico per reclutamento a tempo indeterminato anno 2023 (21%)	€ 432.481,77
Resti assunzionali*	€ 210.479,63
Spesa personale massima anno 2023 (comprensiva dei resti assunzionali*)	€ 2.880.731,86
Spesa personale massima anno 2023 (al netto dei resti assunzionali)	€ 2.491.918,78
Spesa personale massima (art. 1, comma 557 e 557- quater della Legge n. 296/2006)	€ 2.432.846,95

* Non utilizzati ai sensi del parere MEF prot. n. 12454 del 15.01.2021

Lavoro flessibile

ATTESO poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014 dispone "4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto- legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente";

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

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

VISTA la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui "Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30

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

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

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

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

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

Progressioni verticali

VISTO l'art. 3 comma 1 del D.L 80/2021, ai sensi del quale "... (omissis)... Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle capacità culturali e professionali, della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente.»;

VISTO l'art. 13, commi 6, 7 e 8, del CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali triennio 2019/2021, siglato il 16.11.2022:

"6. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza.

7. Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%: a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato; b) titolo di studio; c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

8. Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL.”;

RICHIAMATI i pareri (CFL 208), condiviso con il **Dipartimento della Funzione Pubblica** e con il **Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato**, e (CFL 209), con i quali l'ARAN ha espresso un orientamento netto fornendo alle amministrazioni un'interpretazione in base alla quale se le amministrazioni utilizzano esclusivamente le risorse previste dall'art. 13, comma 8, del predetto CCNL 2019/2021 del 16.11.2022 “in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL”, non devono preoccuparsi di riservare il 50% dei posti all'accesso dall'esterno;

RICHIAMATO il recente **parere n. 133/2023, con il quale la Corte dei conti, sez. di controllo per la Sicilia**, ha confermato un quadro interpretativo ufficiale che si può considerare univoco, in quanto pur ritenendo inammissibile oggettivamente la richiesta di parere circa l'applicazione delle disposizioni contrattuali sulle progressioni verticali in deroga, ha espressamente chiarito che “*Il Collegio richiama sul punto la costante giurisprudenza della Corte (cfr. Deliberazione Sez. riunite n. 56 del 2 novembre 2011), in base alla quale <<in sede consultiva e di nomofilachia, le Sezioni della Corte dei conti non possono rendere parere sull'interpretazione e sul contenuto della norma del contratto collettivo nazionale di lavoro (...) poiché, come più volte specificato, l'interpretazione delle norme contrattuali rientra nelle funzioni che il legislatore ha attribuito all'ARAN>> (in senso adesivo cfr. anche, Corte conti, Sezione regionale controllo Piemonte n.158/2015/PAR, Sezione regionale controllo Lombardia n. 271/2015/PAR e n. 95/2020/PAR, Sezione di controllo per la Regione Siciliana, delibere nn. 121/2021/PAR, 184/2022/PAR e n. 3/2023/PAR). E per di più, nel caso in esame, laddove la richiesta di parere riguarda l'istituto delle “progressioni verticali” del personale, disciplinato dalle disposizioni contrattuali richiamate dall'Ente stesso (art. 13 commi 6, 7 e 8 del CCNL – Comparto Funzioni Locali 2019-2021), si rimanderebbe a questa Sezione di pronunciarsi su una questione già oggetto di orientamenti interpretativi resi dall'ARAN, uno dei quali riportato espressamente nella stessa nota della Città metropolitana di Palermo. Il Collegio richiama quanto già espresso in recenti pronunce di questa stessa Sezione, laddove, nell'evidenziare che l'art. 46 del d.lgs. n. 165/2001 assegna all'ARAN, nella qualità di legale rappresentante delle pubbliche amministrazioni, compiti di assistenza delle amministrazioni pubbliche “ai fini dell'uniforme applicazione dei contratti collettivi” a livello nazionale (come ricordato anche dalla giurisprudenza contabile della Sezione delle Autonomie, del. n. 5/SEZAUT/2019/QMIG), si è argomentato circa l'esistenza di competenze specifiche da*

parte di tale organo sulla materia in esame, affermando l'impossibilità di stimolare l'espressione di un parere sugli orientamenti espressi dall'A.R.A.N. (deliberazione n. 132/2020/PAR; deliberazione n. 38/2020/PAR)";

RITENUTO, pertanto, di valorizzare le professionalità interne all'Ente, prevedendo le seguenti progressioni verticali, in applicazione dell'articolo 13, comma 6, del CCNL del 16.11.2022 utilizzando esclusivamente le risorse previste dall'art. 13, comma 8, del CCNL, che ammontano per il Comune di Lauria ad **Euro 6.930,00**, come da **(ALLEGATO E)**:

- progressione nell'area degli **Operatori esperti** di n. 5 unità attualmente inquadrati nell'area degli **Operatori** (differenziale pari ad **€ 821,48** cadauno);
 - progressione nell'area degli **Istruttori** – Profilo “**Istruttore Tecnico**” di n. 1 unità attualmente inquadrata nell'area degli **Operatori esperti** (differenziale pari ad **€ 2.562,21**);
- il cui costo complessivo ammonta ad **€ 6.669,61**;

CONSIDERATO che nell'anno 2023 sono previste le seguenti variazioni a valere sulla dotazione organica vigente alla data di adozione della DGC n. 58/2023 innanzi richiamata:

- n. 1 dimissione per collocamento in quiescenza con decorrenza 1[^].10.2023 – dipendente inquadrato nell'area degli “**Operatori esperti**”, profilo professionale “**Collaboratore professionale**” (ex cat. B – p.e. B7);
- n. 1 dimissione volontaria con decorrenza 17.04.2023 – dipendente inquadrato nell'area degli “**Istruttori**”, profilo professionale “**Istruttore contabile**” (ex cat. C – p.e. C1);
- n. 1 trasformazione contrattuale da tempo pieno e tempo parziale al 50% con decorrenza 1[^].05.2023 – dipendente inquadrato nell'area degli “**Istruttori**”, profilo professionale “**Istruttore amministrativo**” (ex cat. C – p.e. C1);

RITENUTO, per quanto fin qui riportato ed al fine di garantire il regolare funzionamento degli uffici e dei servizi, adottare la seguente programmazione triennale del fabbisogno 2023/2025, a modifica della precedente programmazione di cui alla DGC n. 58/2023:

PREVISIONE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO 2023

ASSUNZIONI PREVISTE	COSTO	TIPO DI RECLUTAMENTO	NOTE
n. 1 incremento orario unità di categoria D1 “Istruttore Direttivo Amministrativo/Contabile” da part-time a full time (da 18 a 36 ore)	€ 18.413,05	<i>Incremento orario</i>	Attuata, in esecuzione alla DGC n. 58/2023 con decorrenza 01.04.2023
n. 1 unità di categoria D1 “Istruttore Direttivo Tecnico”	€ 36.002,13	<i>Utilizzo di graduatorie di altri enti in subordine concorso</i>	Prevista con DGC n. 58/2023 presumibilmente entro il 1 [^] luglio
n. 1 incremento orario unità di categoria C1 “Istruttore Contabile” da part-time a full time (da 18 a 36 ore)	€ 16.937,32	<i>Incremento orario</i>	Attuata, in esecuzione alla DGC n. 58/2023 con decorrenza 01.04.2023
n. 1 unità di categoria C1 “Istruttore contabile” part-time 50% (18 ore)	€ 16.937,32	<i>Scorrimento graduatoria</i>	Attuata, in esecuzione alla DGC n. 58/2023 in

			corso stipula del contratto
n. 3 unità area "Operatori esperti" – profilo "Collaboratore amministrativo" (tempo pieno)	€ 2.464,44	<i>Progressione verticale ex art. 13 CCNL Funzioni Locali 2019/2021</i>	Presumibilmente e a decorrere dal 1 [^] .10.2023
n. 1 unità area "Operatori esperti" – profilo "Ausiliario del Traffico" (tempo pieno)	€ 821,48	<i>Progressione verticale ex art. 13 CCNL Funzioni Locali 2019/2021</i>	Presumibilmente e a decorrere dal 1 [^] .10.2023
n. 1 unità area "Operatori esperti" – profilo "Operaio" (tempo pieno)	€ 821,48	<i>Progressione verticale ex art. 13 CCNL Funzioni Locali 2019/2021</i>	Presumibilmente e a decorrere dal 1 [^] .10.2023
n. 1 unità area "Istruttori" – profilo "Istruttore tecnico" (tempo pieno)	€ 2.562,21	<i>Progressione verticale ex art. 13 CCNL Funzioni Locali 2019/2021</i>	Presumibilmente e a decorrere dal 1 [^] .10.2023
n. 1 unità area "Funzionari" – profilo "Specialista Tecnico" (tempo pieno)	€ 36.002,13	<i>Mobilità volontaria ex art. 30 D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.</i>	Presumibilmente e a decorrere dal 1 [^] .10.2023
n. 1 unità area "Operatori" – profilo professionale "Esecutore servizi ausiliari" (tempo parziale 50%)	€ 14.955,82	<i>Selezione ex art.16 della L. n. 56/1987</i>	Presumibilmente e a decorrere dal 1 [^] .10.2023

ANNI 2024 e 2025

- Sostituzione, nei limiti consentiti, dei posti che si renderanno vacanti, previa ricognizione delle figure professionali necessarie, in applicazione della normativa pro tempore vigente e al Regolamento Comunale sull'ordinamento degli Uffici Servizi;
- Eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa del personale (art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, come modificato dall'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014, convertito in legge n. 114/2014, nonché art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.), nei limiti della spesa sostenuta per le medesime finalità nel 2009;

RILEVATO che la spesa complessiva, da prevedere nel Bilancio di previsione 2023 - 2025 per il personale di questo Ente, compreso il Segretario Comunale, è quantificata in **Euro 2.105.362,51** per il 2023, considerando le spese del mac. 101 ed escludendo l'IRAP di cui al prospetto (ALLEGATO C);

DATO ATTO che, comunque, la spesa di personale complessiva annuale per gli anni 2023-2025, comprendente gli oneri per le nuove assunzioni da attivare, consente al Comune di rispettare il parametro del valore soglia del 27% rispetto alle entrate correnti medie del triennio 2020-2022, come previsto dall'art. 4, c. 2 del DPCM 17 marzo 2020;

CONFERMATO che:

- il piano occupazionale 2023-2025, come novellato nei termini di cui al prospetto allegato, è coerente con la previsione della spesa del personale elaborata per il bilancio di previsione finanziaria 2023-2025, tenendo conto del profilo professionale delle unità da assumere nonché delle relative decorrenze delle stesse;

- il nuovo piano occupazionale 2023, come sopra delineato:
 - a) rispetta il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto alla **media del triennio 2011/2013** (art. 1, comma 557-*quater* della Legge 296/2003 inserito dall'art. 3 “*Semplificazione e flessibilità nel turn over*”, comma 5-bis, del D.L. 24.06.2014, n. 90 convertito nella Legge 11.08.2014, n. 114);
 - b) è compatibile con le risorse a disposizione in termini di *budget* assunzionale e, in ogni caso, non pregiudica, a parità delle altre condizioni, il contenimento della spesa del personale rispetto al limite massimo potenziale imposto dall'art. 1 commi 557 e seguenti della Legge 296/2006 e s.m.i. nonché comporta una spesa del personale per l'anno 2023 di **Euro 2.105.362,51** che assicura il rispetto della spesa di personale stabilita per lo stesso anno dal combinato disposto degli artt. 4, comma 2, e 5, comma 1, del DPCM del 17 marzo 2020 pari ad **Euro 2.491.918,78** (ALLEGATO B);
 - c) non pregiudica, a parità delle altre condizioni, il contenimento della spesa del personale, atteso che lo sviluppo della dinamica retributiva programmata a regime (ossia in ragione d'anno) si attesta comunque al di sotto del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1, Tab. 1, del DPCM 17 marzo 2020, pubblicato in G.U. n. 108/2020, con una incidenza del 21,42% per cento rispetto ad una soglia massima potenziale del 27% (ALLEGATO A);

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

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

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

- ha rispettato i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine per l'invio alla Banca dati delle Amministrazioni Pubbliche ex art. 13, legge n.196/2009, dei relativi dati, nei trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, D.L. n. 113/2016, art. 9, comma 1 *quinquies*;
- non rientra tra gli enti in condizione di deficitarietà strutturale e di dissesto a cui si applica la disciplina di cui all'art 243 comma 1 del TUEL;
- ha rispettato l'obbligo di certificazione o il diniego non motivato di certificazione, di un credito anche parziale verso la P.A. (comma 3 bis, art. 9, D.L. 185/2008 come modificato dall'art. 27, comma 2 lettera c) del D.L. 66/2014);
- ha approvato il piano triennale delle azioni positive per il periodo 2023-2025, in materia di pari opportunità di cui all'articolo 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”, giusto l'atto deliberativo di Giunta n. 33 del 10-03-2023 (articolo 48, comma 1, D. Lgs. 198/2006);

- ha accertato, a seguito di ricognizione annuale che non si rilevano per l'anno 2023, ai sensi dei vigenti artt. 6 e 33 del D. Lgs. n. 165/2001, situazioni di eccedenza di personale, né di soprannumerarietà nell'ambito dei contingenti delle categorie, e che, conseguentemente, non trovano applicazione, per questo Ente, i correlati vincoli;
- è in regola con gli obblighi di assunzione di personale appartenente alle categorie protette ai sensi della L. 68/1999, tanto che, nel piano del fabbisogno occupazionale 2023/2025, non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- ha rispettato gli obblighi di certificazione dei crediti previsti nell'articolo 9, comma 3- bis, del Dl 185/2008, convertito dalla legge 2/2009, modificato dall'articolo 27 del Dl n. 66/2014;

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

ACQUISITO il parere favorevole espresso dall'Organo di Revisione, rilasciato il 04.07.2023, prot. n. 14796, (**ALLEGATO D**), attestante che:

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

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

CONSIDERATO che nel CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, l'art. 5, comma 3, lett. p) prevede che "gli andamenti occupazionali" sono oggetto di confronto e che, pertanto, è stata inviata *la preventiva informazione sindacale* con nota del 23.06.2023, prot. n. 13793, e che entro i 5 giorni lavorativi dall'informazione i soggetti sindacali non hanno chiesto il confronto;

DATO ATTO CHE:

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

RICHIAMATI:

- il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165/2001 e smi recante disposizioni in materia di reclutamento di personale;
- il D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- il D. Lgs. n. 150/2009 e smi;
- il D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito in legge n. 114/2014;

- la legge n. 190/2014;
- la legge n. 208/2015;
- il D. Lgs. n. 75/2017;
- la legge n. 205/2017;
- la legge n. 145/2018;
- il D.L. n. 4/2019;
- il D.L. n. 34/2019;
- la legge n. 160/2019;
- il Decreto del Ministro della Funzione Pubblica del 17 marzo 2020, pubblicato in G.U. n. 108/2020;
- il CCNL Comparto Funzioni locali 22.16.2022;
- il Regolamento generale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

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

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

DELIBERA

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

1. Di modificare il **Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il periodo 2023/2025 e la relativa Dotazione organica (ALLEGATO C), approvati con DGC n. 58 del 20.03.2023**, nei termini di cui ai prospetti allegati alla presente a farne parte integrante e sostanziale:

PREVISIONE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO 2023

ASSUNZIONI PREVISTE	COSTO	TIPO DI RECLUTAMENTO	NOTE
n. 1 incremento orario unità di categoria D1 "Istruttore Direttivo Amministrativo/Contabile" da part-time a full time (da 18 a 36 ore)	€ 18.413,05	<i>Incremento orario</i>	<u>Attuata, in esecuzione alla DGC n. 58/2023</u> con decorrenza 01.04.2023
n. 1 unità di categoria D1 "Istruttore Direttivo Tecnico"	€ 36.002,13	<i>Utilizzo di graduatorie di altri enti in subordine concorso</i>	<u>Prevista con DGC n. 58/2023</u> presumibilmente entro il 1° luglio
n. 1 incremento orario unità di categoria C1 "Istruttore Contabile" da part-time a full time (da 18 a 36 ore)	€ 16.937,32	<i>Incremento orario</i>	<u>Attuata, in esecuzione alla DGC n. 58/2023</u> con decorrenza 01.04.2023
n. 1 unità di categoria C1 "Istruttore contabile" part-time 50% (18 ore)	€ 16.937,32	<i>Scorrimento graduatoria</i>	<u>Attuata, in esecuzione alla DGC n. 58/2023</u> in corso stipula del contratto
n. 3 unità area "Operatori esperti" – profilo "Collaboratore amministrativo"	€ 2.464,44	<i>Progressione verticale ex art. 13</i>	Presumibilmente a

(tempo pieno)		<i>CCNL Funzioni Locali 2019/2021</i>	decorrere dal 1 [^] .10.2023
n. 1 unità area "Operatori esperti" – profilo "Ausiliario del Traffico" (tempo pieno)	€ 821,48	<i>Progressione verticale ex art. 13 CCNL Funzioni Locali 2019/2021</i>	Presumibilmente a decorrere dal 1 [^] .10.2023
n. 1 unità area "Operatori esperti" – profilo "Operaio" (tempo pieno)	€ 821,48	<i>Progressione verticale ex art. 13 CCNL Funzioni Locali 2019/2021</i>	Presumibilmente a decorrere dal 1 [^] .10.2023
n. 1 unità area "Istruttori" – profilo "Istruttore tecnico" (tempo pieno)	€ 2.562,21	<i>Progressione verticale ex art. 13 CCNL Funzioni Locali 2019/2021</i>	Presumibilmente a decorrere dal 1 [^] .10.2023
n. 1 unità area "Funzionari" – profilo "Specialista Tecnico" (tempo pieno)	€ 36.002,13	<i>Mobilità volontaria ex art. 30 D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.</i>	Presumibilmente a decorrere dal 1 [^] .10.2023
n. 1 unità area "Operatori" – profilo professionale "Esecutore servizi ausiliari" (tempo parziale 50%)	€ 14.955,82	<i>Selezione ex art.16 della L. n. 56/1987</i>	Presumibilmente a decorrere dal 1 [^] .10.2023

ANNI 2024 e 2025

- Sostituzione, nei limiti consentiti, dei posti che si renderanno vacanti, previa ricognizione delle figure professionali necessarie, in applicazione della normativa pro tempore vigente e al Regolamento Comunale sull'ordinamento degli Uffici Servizi;
 - Eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa del personale (art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, come modificato dall'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014, convertito in legge n. 114/2014, nonché art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.), nei limiti della spesa sostenuta per le medesime finalità nel 2009;
2. Di dare atto che il piano occupazionale, approvato con il presente atto, come sopra delineato nel prospetto (**ALLEGATO B**) è compatibile con le risorse a disposizione in termini di *budget* assunzionale e comporta una spesa del personale per l'anno 2023 di **Euro 2.105.362,51**, che assicura il rispetto della spesa di personale potenziale massima definita dall'art. 1, comma 557 e 554-quater della legge n. 296/2006 e della spesa di personale stabilita per lo stesso anno dal combinato disposto degli artt. 3, 4, e 6, comma 3, del DPCM del 17 marzo 2020.
 3. Di dare atto che lo sviluppo della dinamica retributiva programmata a regime (ossia in ragione d'anno) si attesta comunque al di sotto dei valori soglia di cui all'art. 4, comma 1, Tab. 1, del DPCM 17 marzo 2020, pubblicato in G.U. n. 108/2020, con una incidenza del 21,42 per cento rispetto ad una soglia massima potenziale del 27% (**ALLEGATO A**).
 4. Di dare atto che il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui al presente atto è stato definito individuando i profili professionali necessari a garantire il buon funzionamento degli uffici, in considerazione della diminuzione della consistenza numerica del personale a tempo indeterminato verificatasi negli ultimi anni dovute a pensionamenti ed a cessazioni a vario titolo, la quale ha reso attuale la necessità di un fabbisogno di personale che garantisca un

presidio consolidato all'interno dei Settori e Servizi negli ambiti definiti, che si ritiene congruo e soddisfacente, in questa fase, mediante l'attivazione delle modalità di copertura dei posti vacanti in maniera permanente, nei limiti della sostenibilità finanziaria e di spesa.

5. Di dare atto che, a seguito della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero per l'anno 2023.
6. Di dare indirizzo al Responsabile del Servizio Risorse Umane affinché attivi le necessarie procedure di reclutamento previste dal presente atto, precedute dall'attivazione della mobilità obbligatoria *ex art. 34-bis* del D. Lgs. n. 165/2001.
7. Di dare mandato al Servizio risorse umane ed al servizio finanziario di effettuare il costante monitoraggio dell'andamento della spesa di personale in relazione alle entrate previste a bilancio, con particolare riferimento alle risultanze del consuntivo 2022, al fine di verificare la fattibilità e la corretta attuazione del Piano Triennale del fabbisogno di Personale ed al fine di non determinare il superamento del valore soglia (e quindi con conseguente definizione delle tempistiche assunzionali).
8. Di precisare che l'effettiva assunzione in servizio dei candidati designati potrà avvenire, sempre nel rispetto dell'ordine di merito, anche in tempi diversi, fermo restando il rispetto dei vincoli imposti dal quadro normativo di riferimento e/o di finanza pubblica ovvero dell'equilibrio pluriennale di bilancio.
9. Di dare atto che la programmazione *de qua* è suscettibile di revisione, in qualsiasi momento, per sopravvenute esigenze connesse agli obiettivi dati e in relazione alle limitazioni o vincoli normativi o di finanza pubblica, che regolamentano le capacità occupazionali nella pubblica amministrazione.
10. Di dare atto che per il triennio 2023/2025 si procederà alle eventuali assunzioni a tempo determinato necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile.
11. Di dare atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023-2025 verrà inserito nel P.I.A.O. del Comune di Lauria 2023-2025.
12. Di trasmettere il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023-2025 approvato con il presente provvedimento, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, alla Ragioneria generale dello Stato tramite l'applicativo "*Piano dei Fabbisogni*" presente in SICO, secondo le istruzioni previste dalla Circolare RGS n. 18/2018.
13. Di disporre che copia della presente deliberazione venga trasmessa alle RSU interne ed alle organizzazioni sindacali.

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

DELIBERA

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

Letto, approvato e sottoscritto

Il Sindaco

f.to Dott. Pittella Giovanni Saverio Furio

Il Segretario Generale

f.to Avv. Boccia Donato Cristiano

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

Visti gli atti di Ufficio,

SI CERTIFICA

che la su estesa deliberazione:

- E' stata dichiarata immediatamente eseguibile in data 07-07-23 (art.134, comma 4, del D.Lgs. n.267/2000)

Il Segretario Generale

f.to Avv. Boccia Donato Cristiano

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

Ai sensi dell'articolo 124, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000, il sottoscritto attesta che la presente pubblicazione è stata affissa all'Albo pretorio Comunale il giorno 14-07-2023 per rimanervi quindici giorni consecutivi (art.124, D.Lgs. 267/2000).

Lauria, li 14-07-23

Il Segretario Generale

f.to Avv. Boccia Donato Cristiano

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

Dalla Residenza comunale, li 14-07-2023

Il Segretario Generale

Avv. Boccia Donato Cristiano