



**PIANO INTEGRATO  
DI ATTIVITA' E  
ORGANIZZAZIONE  
- PIAO ORDINARIO -  
2023-2025**

ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021- DPR n. 81/2022 - Decreto n. 132/2022

**Allegato 4 – Dotazione organica e  
programmazione del fabbisogno di  
personale**

L'art. 4, comma 1, lettera c), del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che gli elementi fondamentali della presente sottosezione sono:

- a. la rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente. Alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;
- b. la programmazione strategica delle risorse umane.

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce infatti a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può infatti ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette inoltre di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In base a tali considerazioni, la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa tiene conto anche:

- 1) delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- 2) stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- 3) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- 4) stima dell'evoluzione dei bisogni in relazione alla digitalizzazione dei processi, alle variazioni di carichi nelle macro e microstrutture, ovvero nell'esame dei fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

L'analisi di contesto nel quale si colloca la programmazione strategica dell'ente non può non tener conto delle risorse umane disponibili, partendo dall'esposizione della loro evoluzione storica e della loro composizione attuale. Il dato pregiudiziale di cui occorre tenere conto è la progressiva diminuzione del numero dei dipendenti e l'elevata età media dei dipendenti rimasti.

*Di seguito le tabelle relative alla situazione del personale al 31/12/2022*

#### **Risorse Umane**

<b>Categoria</b>	<b>Previsti in pianta organica</b>	<b>In servizio numero</b>	<b>Categoria</b>	<b>Previsti in pianta organica</b>	<b>In servizio numero</b>
A1 – A5	38	19			
B1 – B7	110	59	B3 – B7	2	1
C1 – C5	130	59			
D1 – D6	58	19	D3 – D6	25	8

Dirigenti a tempo indeterminato n°4

Dirigenti a tempo determinato n. 2  
 Segretario Generale n°1

Totale Personale a tempo indeterminato del comparto n° 165

Totale Personale a tempo determinato del comparto n° 8

<b>UOA SEGRETERIA GENERALE</b>				<b>UOA SERVIZI AL CITTADINO DEMOGRAFICI (STATO CIVILE, ANAGRAFE, STATISTICA, ELETTORALE E LEVA)</b>			
<b>Cat.</b>	<b>Qualifica Prof.le</b>	<b>Nuovo sistema di qualificazi one</b>	<b>N° In Servizio</b>	<b>Cat.</b>	<b>Qualifica Prof.le</b>	<b>Nuovo sistema di qualifica zione</b>	<b>n. in servizio</b>
A	OPERATORI POLIFUNZIONALI	Area degli operatori	2	B	ESECUTORI AMM.VI	Area degli operatori esperti	11
B	ESECUTORI AMM.VI	Area degli operatori esperti	2	C	ISTRUTTORI AMM.VI	Area degli istruttori	3
C	ISTRUTTORI AMM.VI	Area degli istruttori	1	D	ISTRUTTORI DIRETTIVI	Area dei funzionari e dell'elevata qualifica zione	1
D	ISTRUTTORI DIRETTIVI	Area dei funzionari e dell'elevata qualifica zione	1				

<b>UOA TRANSIZIONE DIGITALE (SERVIZI INFORMATIVI, PORTALE, ARCHIVIO, PROTOCOLLO)</b>				<b>SETTORE VIGILANZA E SICUREZZA</b>			
<b>Cat.</b>	<b>Qualifica Prof.le</b>	<b>Nuovo sistema di qualifica zione</b>	<b>N° In Servizio</b>	<b>Cat.</b>	<b>Qualifica Prof.le</b>	<b>Nuovo sistema di qualifica zione</b>	<b>n. in servizio</b>
B	ESECUTORI AMM.VI	Area degli operatori esperti	7	A	OPERATORI POLIFUNZIONALI	Area degli operatori	2
C	ISTRUTTORI AMM.VI	Area degli	3	C	ISTRUTTORI VIGILI	Area degli	32

		istruttori				istruttori	
D	ISTRUTTORI DIRETTIVI	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	1	D	ISTRUTTORI DIRETTIVI	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	2

SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA				SETTORE ECONOMICO-FINANZIARIA			
Cat.	Qualifica Prof.le	Nuovo sistema di qualificazione	N° In Servizio	Cat.	Qualifica Prof.le	Nuovo sistema di qualificazione	n. in servizio
B	ESECUTORI AMM.VI	Area degli operatori esperti	3	A	OPERATORI POLIFUNZIONALI	Area degli operatori	10
C	ISTRUTTORI AMM.VI	Area degli istruttori	1	B	ESECUTORI AMM.VI	Area degli operatori esperti	15
D	ISTRUTTORI DIRETTIVI/ ASSISTENTI SOCIALI		9	C	ISTRUTTORI AMM.VI	Area degli istruttori	4
		Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione		D	ISTRUTTORI DIRETTIVI	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	4

SETTORE TECNICO				SETTORE AVVOCATURA			
Cat.	Qualifica Prof.le	Nuovo sistema di qualificazione	N° in Servizio	Cat.	Qualifica Prof.le	Nuovo sistema di qualificazione	n. in servizio
A	OPERATORI POLIFUNZIONALI	Area degli operatori	5	B	ESECUTORI AMM.VI	Area degli operatori esperti	1
B	ESECUTORI AMM.VI	Area degli operatori esperti	5	C	ISTRUTTORI AMM.VI	Area degli istruttori	3

C	ISTRUTTORI AMM.VI/TECNIC I	Area degli istruttori	3				
D	ISTRUTTORI DIRETTIVI	Area dei funzionari i e dell'eleva ta qualifica zione	6				

SETTORE GOVERNO DEL TERRITORIO				SETTORE GESTIONE E VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO E DEL TERRITORIO COMUNALE			
Cat.	Qualifica Prof.le	Nuovo sistema di qualifica zione	N° in Servizio	Cat.	Qualifica Prof.le	Nuovo sistema di qualifica zione	N° in Servizio
B	ESECUTORI AMM.VI	Area degli operatori esperti	4	B	ESECUTORI AMM.VI	Area degli operatori esperti	6
C	ISTRUTTORI AMM.VI/TECNICI	Area degli istruttori	4	C	ISTRUTTORI AMM.VI	Area degli istruttori	3
D	ISTRUTTORI DIRETTIVI	Area dei funzionari i e dell'eleva ta qualifica zione	3	D	ISTRUTTORI DIRETTIVI	Area dei funzionari i e dell'eleva ta qualifica zione	2

Programmazione e strategia di copertura del fabbisogno.

La capacità assunzionale dell'amministrazione, effettuata sulla base della disciplina vigente e sulla stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, prima individuate nel Piano dei fabbisogni di personale sono ora integralmente recepite nel presente atto.

Le previsioni del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 stabiliscono:

- art. 2 che le Amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- art. 4 che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- art. 5 che le pubbliche Amministrazioni assumono ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei principi di cui al sopra richiamato art. 2;

– art. 6, modificato dal D. Lgs. n. 75/2017, testualmente che:

*“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 Ministroddelegato, 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. (... omissis ...);*
- 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”;*

L'articolo 22, comma 1, D. Lgs. n. 75/2017 stabilisce che *“In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo”;*

Il Comune di Lamezia Terme con deliberazione della Giunta Comunale n. 77, adottata in data 31 dicembre 2021, ha approvato la Macrostruttura dell'Ente, nel rispetto dei profondi e radicali mutamenti intervenuti nel contesto normativo di riferimento nonché delle esigenze interne all'Ente al fine di assicurare obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini attraverso l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e *“l'ottimale distribuzione delle risorse umane”* secondo le previsioni del D. Lgs. n. 75/2017 e linee di indirizzo della Funzioni Pubblica pubblicata in G.U. n. 173 del 27 luglio 2018 in modo di soddisfare i fabbisogni prioritari rispetto alle competenze professionali necessarie.

Il Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con legge 28 giugno 2019, n. 58, ha disciplinato

le assunzioni di personale nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria prevedendo espressamente all'art. 33, comma 2, che *“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”*.

In data 17 marzo 2020 è stato emanato il decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze ed il Ministro dell'Interno, recante *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”*, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020 che prevede, quale data di decorrenza delle proprie disposizioni il 20 aprile 2020.

Il D.M. suddivide i comuni in 9 fasce demografiche e per ciascuna di esse individua i valori soglia del personale determinati come rapporto della spesa di personale rispetto alla media delle entrate correnti dell'ultimo triennio.

L'Ente, in esito all'applicazione della nuova normativa, si colloca tra i *“Comuni con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, ai quali è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato”*.

Ai fini del calcolo di detto rapporto, per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per la 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 della gestione approvato.

Il Comune di Lamezia Terme si colloca nella fascia demografica “g)” (comuni da 60.000 a 249.999 abitanti), per la quale è stato individuato un valore soglia del rapporto della Spesa del personale rispetto alle Entrate correnti, pari al 27,60%. Il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale corrispondente è pari al 31,60%. Sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2020-2022 e dal bilancio di previsione finanziario annualità 2023, il valore della soglia percentuale applicabile a questo Ente, pari al 27,60%, risulta inferiore al valore della soglia di virtuosità. Ai sensi dell'art. 5, D.M. 17 marzo 2020, per i comuni “virtuosi”, nel periodo 2020-2024 è possibile incrementare annualmente, la spesa del personale registrata nel 2020, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 allegata al decreto, 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 o, in alternativa è possibile 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'art. 4, comma 1.

L'ente, pertanto, ha provveduto, in applicazione di quanto stabilito dal D. L. n. 34/2019, a determinare la spesa massima teorica per dimensione demografica nel rispetto del limite previsto dal medesimo decreto, che ammonta ad € 12.790.548,21. A tal proposito si specifica che la media delle entrate correnti si riferisce al triennio 2020-2022 come da ultimo rendiconto approvato, al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità del bilancio 2022 assestato, mentre l'incremento percentuale si applica alla spesa del personale risultante dal rendiconto 2022 al netto di IRAP, pari ad € 7.996.314,36. Sulla scorta di quanto illustrato al punto precedente, l'incremento massimo possibile della spesa di personale nel triennio 2023-2025 è pari ad € 4.794.233,85.

La collocazione di questo Comune tra gli enti virtuosi consente, fermo restando il rispetto del limite massimo della spesa teorica per dimensione demografica, la possibilità di utilizzare l'importo dei resti assunzionali del quinquennio precedente al 2020 ai sensi del DM 17.03.2020 art. 5 comma 2 pari ad Euro 2.212.347,51 in luogo dell'importo derivante dall'applicazione delle percentuale di incremento prevista per il 2023, anche in ragione del parere RGS prot 12454 del 15 gennaio 2021 in materia di facoltà assunzionali e sostenibilità finanziaria.

La destinazione delle risorse alle nuove assunzioni è stata determinata tenendo conto dell'incidenza sul bilancio del risultato/disavanzo di gestione scaturente dal rendiconto 2022, atteso l'obbligo del rispetto dell'equilibrio pluriennale.

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.

L'articolo 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni, 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”*.

Il comma 19 del citato articolo prevede per gli enti locali l'adeguamento dei propri ordinamenti ai principi suddetti finalizzandoli alla riduzione programmata delle spese di personale.

L'articolo 91 del D. Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni, in tema di assunzioni, testualmente 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. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere*

*successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.*

L'articolo 89, comma 5, del D. Lgs. n. 267/2000 stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali disestati 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.

In data 27 luglio 2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 le “*linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA*” emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, che impongono a tutte le PA, compresi gli Enti Locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare la formulazione della dotazione organica, ed in particolare:

a) .... *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”(art.4 comma 2);*

b) *“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”(art.4, comma 3);*

c) *“Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. 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 consentita dalla legge” (precisazione del decreto 8 maggio 2018).*

Inoltre, la Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, con la deliberazione 13 luglio 2018 n.111, ha precisato che il mutato quadro normativo attribuisce centralità triennale del fabbisogno di personale che diviene strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità ai cittadini e con il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall'art.6 del d. lgs n.165/2001, come modificato dall'art. 4 del d. lgs 75/2017, dove si afferma che “*la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile ..... e che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente*” valore di riferimento il valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, possibilità di ricorso a conteggi virtuali

(Sezione Autonomie deliberazione 27/2015).

Si richiama, inoltre, l'articolo 33 del D. Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

1. *Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 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.*
3. *La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.*
4. *Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.*

Nel caso di specie non si rileva la presenza di dipendenti e di dirigenti in soprannumero, né in eccedenza per l'anno corrente, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs n. 165/2001 e ss.mm.ii., così come attestato dai dirigenti e dal Segretario Generale con le seguenti note:

- 1) Prot. n. 48508 del 05/07/2023 del Settore Economico-Finanziario
- 2) Prot. n. 55157 del 01/08/2023 del Settore Servizi alla Persona
- 3) prot. n. 61340 del 05/09/2023 UOA Segreteria Generale
- 4) prot. n. 73027 del 06/10/2023 Settore Tecnico
- 5) prot. n. 73028 del 06/10/2023 Settore Vigilanza
- 6) prot. n. 73401 del 09/10/2023 Settore Governo del territorio e UOA Transizione al Digitale
- 7) prot. n. 73736 del 10/10/2023 Settore Gestione e Valorizzazione del Patrimonio e del Territorio Comunale
- 8) nota del 24/07/2023 Settore Avvocatura e UOA Servizi al cittadino.

Il quadro normativo sopra rappresentato e richiamato:

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- i vincoli sono differenziati a seconda che gli enti locali siano o meno soggetti al patto di stabilità interno;
- tali vincoli e limiti devono essere tenuti in debita considerazione nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

In particolare si richiamano:

- i commi 557, 557- bis, 557-ter dell'articolo unico della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge finanziaria 2007), come modificati dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;
- l'art. 1, comma 557-quater della L. n. 296/2006, introdotto dall'art. 3, comma 5 bis della legge 114/2014, dispone che ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione (557 quater); in applicazione della nuova disciplina introdotta dal DL 34/2019, art. 6, e così come

evidenziato nella circolare del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno n. 17102/110/1 prot. 1374 A del 8.06.2020 , *“la maggiore 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”*.

Il calcolo del budget assunzionale è operato applicando i criteri stabiliti dall'art. 33 del D. Lgs. n. 34/2019 e dalla circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica del 13 maggio 2020 *“Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni.”* pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, serie generale n. 226 dell'11 settembre 2020. Pertanto, la capacità assunzionale per il triennio 2023, 2024 e 2025 risulta essere quella definita negli allegati “B”, “C” e “D”, calcolata tenuto conto del limite della spesa teorica per dimensione demografica nel rispetto delle previsioni del D. Lgs. n. 34/2019, nonché dalle attuali esigenze di ripiano che suggeriscono di non utilizzare l'intero budget assunzionale.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 223 del 11.07.2022, è stata rideterminata la dotazione organica sia del personale dirigenziale che non dirigenziale, trasmessa alla competente Commissione presso il Ministero dell'Interno e dalla stessa approvata nella con decisione n.138 del 3.08.2022, trasmessa a questo Ente con nota acquisita agli atti di questo Comune in data 18 agosto 2022 con protocollo n. 63142.

**Atteso** che:

- a fronte della previsione della dotazione organica rideterminata con deliberazione di Giunta Comunale n. 223 del 11.07.2022 che prevede n. 370 posti – il numero dei dipendenti in servizio alla data del 31 dicembre 2022 si attesta a n. 172 escluso il Segretario Generale, con una conseguente risultanza di posti vacanti pari a n. 198.
- all'1 luglio 2023, al termine delle procedure di reclutamento previste nel piano assunzionale 2022 e tenuto conto dei pensionamenti il numero dei dipendenti in servizio si attesta a n. 173.

Attualmente il rapporto dipendenti-popolazione risulta pari a 1/390 (popolazione residente al 31 dicembre 2022 n. 67.026/personale in servizio al 31 dicembre 2022 n. 172) a fronte del rapporto medio 1/134 stabilito dal Decreto del Ministero dell'Interno 18 novembre 2020, recante *“Rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto per il triennio 2020-2022”*, pubblicato in G.U. Serie Generale n. 297 del 30 novembre 2020 che individua i rapporti medi dipendenti/popolazione residente anche per gli Enti che hanno fatto ricorso alla *“procedura di riequilibrio finanziario pluriennale”* di cui all'art. 243-bis.

Alla luce di quanto sopra scritto permangono notevoli ed oggettive difficoltà nella gestione ordinaria delle attività e dei servizi, a causa della grave carenza di personale per tutte le categorie e profili professionali;

In data 27 gennaio 2023 è stato inoltrato al Ministero del Lavoro e Politiche Sociali il prospetto informativo online, protocollo sistema n. 00005067 , dei lavoratori disabili di cui alla legge 68/99 e ss.mm.ii. (Allegato n. E) dal quale non risulta alcuna scopertura di posti di cui all'art. 1 della citata legge;

Altro importante riferimento è l'art. 9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito nella legge 30 luglio 2010, n. 122, che prevede la possibilità, nei limiti della spesa previsti per gli Enti locali, di avvalersi di personale a tempo determinato. Le limitazioni previste dal comma sopra citato 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, fermo restando che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

Si rammenta:

- la sentenza della Corte Costituzionale n. 139/2012, che, con riferimento ai vincoli imposti all'autonomia delle regioni e degli enti locali dagli artt. 6 e 9 del D. L. n. 78/2010, precisa che gli stessi debbono essere interpretati come “*principio*”, sicché tali vincoli non devono essere rispettati in modo analitico ma come limite complessivo di spesa rispetto alle voci indicate;
- il dispositivo della deliberazione n. 2 della Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti, depositata il 9 febbraio 2015, che sulle questioni di massima poste dalle Sezioni Regionali di Controllo per la Lombardia, il Molise e la Liguria con le deliberazioni n. 327/2014/QMIG, n. 220/2014/PAR e n. 66/2014/PAR, ha pronunciato il seguente principio di diritto: “*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. n. 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*”;
- il comma 2 dell'art. 36 del D. Lgs. 165/2001, rubricato “*Personale a tempo determinato o assunto con forme di lavoro flessibile*”;
- il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, recante “*Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*” ed in particolare l'art. 23 rubricato “*Numero complessivo di contratti a tempo determinato*”;

Per il Comune di Lamezia Terme la spesa sostenuta per assunzioni a tempo determinato nell'anno 2009 ammonta ad € 741.473,00 al netto della spesa per lavoratori precari finanziati da una corrispondente entrata di contributi regionali. Nel 2023 sono previste assunzioni a tempo determinato (allegato I) per un importo complessivo di € 114.000,00, risulta, conseguentemente, possibile assumere a tempo determinato nei limiti della somma sopra indicata.

Quanto alle assunzioni a tempo indeterminato, le stesse sono vincolate al rispetto delle prescrizioni stabilite dalla normativa vigente in materia, ovvero:

- a) alla ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D. lgs. 165/2001, così come modificato dalla legge di stabilità per il 2012;
- b) al rispetto delle previsioni di cui al D.L. 30 aprile 2019, n. 34;
- c) al rispetto delle previsioni del D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*”;

al rispetto dei vincoli di finanza pubblica;

- d) all'approvazione del Piao contenente, tra le altre cose il Piano della performance e il Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità ai sensi dell'art. 48, comma 1, del d. lgs. n. 198/2006.

Con riferimento, poi, al tema delle progressioni tra le aree, le procedure valutative per le progressioni di carriera riservate al personale dipendente mediante passaggio all'Area superiore in applicazione delle previsioni di cui all'art. 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16 novembre 2022 relativo al triennio 2019/2021. A tale riguardo, ai sensi dell'art. 13 comma 6 del predetto CCNL, 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 Tabella C di Corrispondenza allegata al citato CCNL. Si dà atto che l'ente ha favorevolmente concluso la procedura di confronto per la definizione dei criteri per le progressioni verticali ordinarie e in deroga giusto verbale del 19/10/2023.

Di particolare rilievo è poi rammentare che con deliberazione di Consiglio Comunale n. 35/2014 si è fatto ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'art. 243-bis del D. Lgs. n. 267/2000, rimodulato con deliberazioni di Consiglio Comunale n. 126 del 12 novembre 2015 e n. 50 del 3 agosto 2016. Da ultimo, con deliberazione di Consiglio Comunale n. 43 del 28.06.2022, il Comune ha approvato la rimodulazione del piano di riequilibrio finanziario pluriennale come previsto dalla Legge 30 Dicembre 2021, n. 234, art. 1 commi 992-994; la spesa massima teorica per dimensione demografica rispetta il limite previsto dal d. l. n. 34/2019.

L'attuale situazione economico-finanziaria, determinata dalle esigenze di ripiano, consente per le annualità in argomento di effettuare assunzioni tenendo conto degli stanziamenti in bilancio per come segue:

#### **PER L'ANNO 2023**

- **Euro 268.989,63** per assunzioni a tempo indeterminato (Allegato E)
- **Euro 173.530,30** derivante dalla destinazione del fondo di solidarietà comunale (FSC: D6 Incremento dotazione sviluppo servizi sociali) e destinati all'assunzione di n. 5 (cinque) funzionari assistenti sociali – Area funzionari –EQ. (Allegato E)
- **Euro 130.000,00** derivante dalla destinazione di proventi delle infrazioni del codice della strada (deliberazione di Giunta Comunale n. 58 del 2.03.2023) per assunzione di n. 6 istruttori a g e n t i di vigilanza (area istruttori) (Allegato I)
- **Euro 41.611,71** (0.55% monte salari anno 2018) destinate alle progressioni tra le aree (artt. 13 commi 6-8 del CCNL del 16.11.2022) unitamente ai residui disponibili come indicato nell'Allegato E.

#### **PER L'ANNO 2024**

Stanziamento in bilancio:

- Euro 270.000,00 per assunzioni a tempo indeterminato (di cui Euro 2.730,22 per progressione speciale di cui all'art. 13 commi 6-8 del CCNL 16.11.2022) (Allegato G)

#### **PER L'ANNO 2025**

Stanziamento in bilancio:

- Euro 0,00 per assunzioni a tempo indeterminato (Allegato H)

La situazione di questo Ente, così come ribadito dal Ministero dell'Interno con specifica nota prot. 15700/CZ/2014/C acquisita al protocollo del Comune al n. 23975 del 31 marzo 2015, è soggetta al controllo centrale delle procedure inerenti alle dotazione organiche e le assunzioni di personale, in conformità a quanto previsto dall'art. 243- bis, comma 8, lett. d) del TUEL;

Si da atto che:

- la spesa del personale dell'Ente relativa all'anno 2023 prevede già la spesa di cui alla presente programmazione triennale ed è tale da garantire le risorse necessarie per le nuove assunzioni ed assicurare il rispetto dei limiti di spesa previsti dalla normativa sopra richiamata;
- ricorrono la coerenza e capienza della presente proposta di programmazione con la Dotazione Organica dell'Ente approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 432 del 29 dicembre 2016, sottoposta alla verifica della competente Commissione presso il Ministero dell'Interno con nota Prot. 0285 del 3 gennaio 2017 e approvata dalla stessa Commissione con decisione n. 32 del 28 febbraio 2017 e trasmessa al nostro ente con nota n.3655 in data 8 marzo 2017, acquisita al protocollo n. 17860 in pari data e successivamente rideterminata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 223 del 11.07.2022 ed approvata con decisione n. 138 del 3.08.2022.

Si precisa che l'Ente ha adottato la deliberazione della G.C. n. 109 del 31/03/2023 avente ad oggetto: "CCNL Funzioni Locali 16 novembre 2022. Attuazione nuovo sistema di classificazione ed indirizzi".

A seguito della chiusura del tavolo di confronto con le Organizzazioni sindacali e le RSU in data 09/11/2023 si è chiuso il tavolo di confronto relativamente alla nuova declaratoria dei profili professionali dei dipendenti del Comune di Lamezia terme, a seguito della quale i prospetti assunzionali sono stati appunto variati nominalmente con l'inserimento dei profili aggiornati.

La programmazione del fabbisogno è stata partecipata alle OOSS e alle RSU e discussa nel corso dell'incontro tenutosi in data 09/11/2023. Le OOSS e le RSU hanno manifestato contrarietà ed espresso parere sfavorevole ritenendo la programmazione inadeguata rispetto alle effettive necessità dell'ente e avanzando una serie di richieste raccolte sia all'incremento di fondi da utilizzare rispetto ai resti assunzionali disponibili sia all'aumento delle progressioni verticali ordinarie e in deroga. Su richiesta, l'estratto del verbale è stato trasmesso alla Giunta comunale ed a tutti i consiglieri comunali per il tramite del presidente del Consiglio con nota prot. n. 83413 del 13/11/2023. Con mail del 16/11/2023 al prot. N. 84507 di pari data, l'organo politico nella persona del Sindaco ha confermato, per motivi legati al ripiano del disavanzo e per la necessità di dover dare copertura a tutti i servizi essenziali del Comune, l'attuale programmazione, impegnandosi a verificare il reperimento di nuove risorse per l'annualità a venire.

Resta inteso che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze, connesse agli obiettivi dati ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme, che disciplinano le possibilità occupazionali nella pubblica amministrazione.

#### **Allegati:**

- **RELAZIONE del dirigente del Settore economico-finanziario**
- **ALLEGATO A - DETERMINAZIONE LIMITE DI SPESA**
- **ALLEGATO B - CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2023**
- **ALLEGATO C- CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2024**
- **ALLEGATO D - CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2024**
- **ALLEGATO E - ASSUNZIONI TEMPO INDETERMINATO ANNO 2023**
- **ALLEGATO F PROGRESSIONI VERITCALI SPECIALI**
- **ALLEGATO G ASSUNZIONI TEMPO INDETERMINATO ANNO 2024**
- **ALLEGATO H - ASSUNZIONI TEMPO INDETERMINATO 2025**
- **ALLEGATO I - ASSUNZIONI TEMPO DETERMINATO 2023**
- **ALLEGATO L - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA**
- **ALLEGATO M - ATTESTAZIONE DIRIGENTE SETTORE ECONOMICO-FINANZIARIO**