

**Comunedì  
Atrani**

**VERBALE  
N.28  
DEL 2 /11/ 2023**

**Parere  
DEL  
REVISORE**

I sotto scritto revisore esaminati gli atti e la documentazione pervenuta avente ad oggetto: proposta di deliberazione

**“Attuazione delle disposizioni dettate dall’art.6, comma 2, del D.lgs.n.165 del 30.03.2001. Approvazione del piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2024/2026, in applicazione del D.M. del 17.03.2020, attuativo dell’art.33, comma 2, del D.L. n. 34/2019. Provvedimenti “**

**Che testualmente riporta:**

**Premesso che:**

- l’art. 39, comma 1, della legge n. 449/1997, stabilisce che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti ad approvare la programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di personale delle categorie protette;
- l’art. 91, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000, prevede che gli enti locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l’art. 19, comma 8, della legge 28/12/2001, n. 448 che recita: *"a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate"*;
- l’art. 4, comma 2, del DPCM 17.03.2020, attuativo dell’art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito nella Legge n. 58/2019, dispone che i maggiori livelli assunzionali consentiti dal medesimo articolo 4 sono subordinati alla asseverazione da parte dell’organo di revisione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio;



**Vista** la vigente disciplina in materia di assunzioni per gli enti con popolazione inferiore a mille abitanti non soggetti al patto di stabilità, per i quali restano tutt'ora in vigore le disposizioni contenute nell'art. 1 comma 562 della legge n. 296/2006, come modificato dall'art. 4-ter, comma 11, legge n. 44 del 2012, in base alle quali gli enti non sottoposti alle regole sul contenimento della spesa di personale non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008;

**Rilevato** che l'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 4, comma 1, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 ha introdotto una nuova disciplina in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale, in base alla quale le amministrazioni pubbliche allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate con Decreto Ministeriale, previa intesa in sede di Conferenza Unificata;

**Letto e richiamato:**

- > Il Decreto 8 maggio 2018 emanato dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, recante le *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”* di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, introdotto dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017;
- > Il Decreto 22 luglio 2022 emanato dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, recante la *“Definizione di linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche”*, che integrano gli indirizzi approvati con il precedente Decreto Ministeriale del 08.05.2018;

**Atteso** che, in forza delle linee di indirizzo sopra richiamate, si prevede che:

- > il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del fabbisogno, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste dalla vigente normativa;
- > in sede di definizione del piano, le Amministrazioni indicano la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione e facendo riferimento al limite di spesa determinato in base all'art. 1, comma 562, della legge 296/2006, ovvero la spesa di personale sostenuta nell'anno 2008;
- > l'individuazione dei profili professionali dovrà essere coerente con le funzioni che l'Ente è chiamato a svolgere, con le strutture organizzative presenti e con le connesse responsabilità, il tutto finalizzato a definire un ordinamento professionale in linea con i principi di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini ed in grado di perseguire gli obiettivi dell'Ente;

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



**Visti:**

- l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito nella Legge n. 58/2019, con il quale è stata introdotta una nuova disciplina per la determinazione delle capacità, che si sostanzia principalmente nella revisione del meccanismo del *turn-over*, mediante la previsione per gli Enti locali di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, individuato con apposito decreto ministeriale;
- il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e del Ministro dell'Interno, del 17 marzo 2020, recante: "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni*", emanato in attuazione delle disposizioni contenute nell'art. 33, comma 2, del Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58;

**Tenuto conto che:**

- L'art. 3 del Decreto Ministeriale individua le fasce demografiche dei comuni, in base alle quali l'art. 4 definisce le percentuali di riferimento dei valori soglia, c.d. "valori di virtuosità", come descritte nella Tabella 1 del medesimo articolo, mentre la Tabella 3 inserita al comma 1 dell'art. 6 individua le percentuali da considerare come valori soglia per classificare gli enti meno virtuosi, che, per i comuni rientranti nella fascia demografica con popolazione inferiore a 1.000 abitanti, tra cui il Comune di Atrani, risultano così definiti.

**SCHEDA 1**

COMUNE DI ATRANI	Fascia Demografica	1° valore soglia Comuni virtuosi	2° valore soglia Comuni meno virtuosi
Popolazione al 01/01/2023	Comma 1 -Lettera a) – art. 3 del D.M. 17/03/2020	Tabella 1 – comma 1 dell'art. 4 del D.M. 17/03/2020	Tabella 3 – comma 1 dell'art. 6 del D.M. 17/03/2020
811	Popolazione con meno di 1.000 abitanti	29,5%	33,5%

- Ai sensi dell'art. 4, comma 2, del Decreto attuativo, i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia determinato nel rispetto del comma 1 del medesimo articolo, a decorrere dal 20 aprile 2020, possono incrementare la spesa di personale per assunzioni di personale a tempo indeterminato, registrata nell'ultimo rendiconto approvato, in coerenza con il piano dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica;

**Letta e Richiamata** la Circolare esplicativa del 13.05.2020, emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante le linee direttive sulla corretta applicazione del DPCM 17 marzo 2020 e sulle modalità di calcolo degli spazi assunzionali dei comuni, dalla quale si rileva che a



partire dal 20.04.2020 il piano delle assunzioni deve essere effettuato nel rispetto delle nuove regole introdotte dal DPCM 17.03.2020;

**Precisato** che, con delibera di G.C. n. 21 del 23/02/2023, l'Amministrazione comunale:

- ⇒ sulla base dei dati rilevati dal rendiconto di gestione dell'anno 2021, ha accertato che il Comune di Atrani, in attuazione della disciplina contenuta nell'art. 4 del Decreto attuativo, registra un miglioramento delle condizioni di virtuosità e della sostenibilità finanziaria delle assunzioni programmate, in quanto il valore del rapporto tra la spesa personale e la media delle entrate correnti relative al triennio 2019/2021, al netto del FCDE, risulta pari al 20,15% e, quindi, inferiore al "valore soglia più basso" correlato alla percentuale di riferimento indicata dalla Tabella n. 1 dell'art. 4 del DPCM 17.03.2020;
- ⇒ procedeva all'approvazione del piano dei fabbisogni per l'anno 2023 per l'assunzione di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, nel rispetto degli spazi assunzionali quantificati in un importo di € 123.629,24, comprensivo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP, in applicazione delle nuove regole introdotte dal D.M. attuativo;
- ⇒ confermava l'assetto organizzativo vigente come rappresentato nelle tabelle riportate nell'allegato "B" alla deliberazione medesima, nelle quali viene illustrato l'organigramma e la dotazione organica, recante il fabbisogno totale dei posti in organico classificati per profilo e per categoria e definita in coerenza con il piano delle assunzioni programmato;

**Dato atto** che, in base a quanto previsto dalla vigente normativa in materia assunzionale per gli Enti locali, il Comune di Atrani:

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 24 del 22/05/2023 ha approvato la deliberazione con oggetto "*Approvazione del rendiconto della gestione dell'esercizio finanziario 2022, ai sensi dell'art. 227, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000 e dell'art. 18, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 118/2011*";
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 16 del 27/03/2023 ha approvato il Documento Unico Programmazione 2023-2025;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 18 del 27/03/2023 ha approvato il bilancio di previsione finanziario 2023-2025;

**Considerato** che, nell'ambito della definizione del Piano integrato di attività e organizzazione, di cui all'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, si rende necessario procedere alla definizione del piano dei fabbisogni di personale per il triennio di riferimento in coerenza con gli strumenti di programmazione di carattere finanziario (Documento Unico di Programmazione (DUP) e bilancio di previsione), in quanto parte integrante della Sezione Organizzazione e Capitale Umano del medesimo PIAO, ai sensi dell'art. 6, comma 3 del Decreto ministeriale n. 132 del 30.06.2022;

**Considerato** che è in fase di definizione il bilancio di previsione 2024/2026 e, pertanto, si rende necessario procedere all'aggiornamento del piano dei fabbisogni di personale per il triennio di



riferimento sulla base delle esigenze organizzative rilevate in alcuni ambiti particolarmente rilevanti per le politiche pubbliche dell'Ente;

**Ravvisata** l'esigenza, in relazione alle rilevanti carenze di organico registrate nelle strutture organizzative presenti nell'Organigramma dell'Ente, di procedere alla definizione del piano dei fabbisogni per l'anno 2024, anche mediante un aggiornamento del piano dei fabbisogni approvato per l'anno 2023 e non ancora realizzato, previa determinazione delle capacità assunzionali disponibili, tenendo conto dei dati contabili e finanziari contenuti nel Rendiconto di Gestione dell'esercizio finanziario 2022, con riferimento alla spesa del personale sostenuta nell'anno 2022 e alla media delle entrate correnti riferiti agli ultimi tre rendiconti approvati 2020/2022, al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione anno 2022;

**Posto** in risalto che, in applicazione delle nuove regole introdotte dal D.M. del 17.03.2020 e degli indicatori inseriti nella Tabella n. 1 dell'art. 4 del D.M. 17.03.2020, si è proceduto all'elaborazione della scheda di seguito riportata:

**SCHEDA 2**

<b>SPESA DEL PERSONALE RISULTANTE DAL RENDICONTO ANNO 2022</b>					
<b>N.D.</b>	<b>Voce</b>	<b>Rif. al bilancio</b>			<b>SPESA Rendiconto 2022</b>
<b>1</b>	<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE</b> - Voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999				<b>341.909,52</b>
<b>ENTRATE CORRENTI</b>					
<b>N.D.</b>	<b>Voce</b>	<b>Accertamenti entrate correnti</b>			
		<b>Rendiconto 2020</b>	<b>Rendiconto 2021</b>	<b>Rendiconto 2022</b>	<b>Media</b>
<b>2</b>	<b>Titolo 1 - Titolo 2 e Titolo 3</b>	1.446.887,89	1.820.137,85	2.210.825,82	1.825.950,52
<b>3</b>	<b>FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'anno 2022</b>				<b>197.349,42</b>
<b>4</b>	<b>Totale accertamenti al netto FCDE di previsione relativo all'anno 2022</b>				<b>1.628.601,10</b>
<b>RAPPORTO SPESA DEL PERSONALE / ENTRATE CORRENTI</b>					<b>20,99</b>
<b>VALORE SOGLIA PER IL CONTENIMENTO DELLA PERCENTUALE AL 29,50% RIPORTATA NELLA TABELLA 1 DEL D.M. 17.03.2020 PER I COMUNI CON POPOLAZIONE INFERIORE A 1000 ABITANTI</b>					<b>480.437,32</b>
<b>SPAZIO ASSUNZIONALE EX ART. 4 DEL D.M. DEL 17.03.2020 PER IL TRIENNIO 2020/2024</b>					<b>138.527,80</b>

**Rilevato**, in base ai dati contenuti nella predetta **Scheda 2** che:

⇒ il Comune di Atrani conferma le caratteristiche di virtuosità registrate con i dati del rendiconto relativo al triennio precedente, in quanto rientra tra gli enti che registrano un valore spesa



personale / entrate correnti inferiore al “valore soglia più basso”, come riportato nella Tabella n. 1 dell’art. 4 del D.M. 17.03.2020:

- ⇒ in particolare, il rapporto tra la spesa personale, al netto dell’IRAP, rilevata dal rendiconto 2022 e la media delle entrate correnti relative al triennio 2020/2022 al netto del FCDE iscritto nel bilancio di previsione anno 2022, risulta attestata in una percentuale del **20,99%**;
- ⇒ sulla scorta di quanto rappresentato, gli spazi assunzionali disponibili per la definizione del piano dei fabbisogni di personale per il quinquennio 2020/2024, di cui all’art. 4 comma 2 del D.M. attuativo, vengono determinati in **€ 138.527,80**;

**Tenuto conto** che, nelquinquennio 2020/2024, gli enti devono, in ogni caso, rispettare le percentuali di potenziale incremento di spesa assunzionale indicate nella Tabella 2, riportata nell’art. 5 del D.M. attuativo, che risultano distribuite in maniera variabile per fascia demografica, come illustrate nella successiva **Scheda 3**, fermo restando la base di calcolo che rimane la spesa del personale rilevata dal rendiconto di gestione anno 2018, che risulta determinata in un importo complessivo al netto dell’IRAP pari ad **€ 363.615,42**.

**SCHEDA 3**

A. Lettera b) - Enti con popolazione da 1.000 a 1.999 abitanti	2020	2021	2022	2023	2024
B. Incremento massimo % variabile spesa personale 2018	23%	29%	33%	34%	35%
C. Spesa personale da rendiconto anno 2018		€ 363.615,42	D. Spesa personale da rendiconto anno 2022		€ 341.909,52
E. Incremento max di spesa di personale 2020/2024 (B * C)	€ 83.631,55	€ 105.448,57	€ 119.993,09	€ 123.629,24	€ 127.265,40
F. Incremento di spesa annuale 2020/2024	€ 83.631,55 (B * C)	€ 21.816,93 (B * C) - % 2020	€ 14.544,52 (B * C) - % 2021	€ 3.636,15 (B * C) - % 2022	€ 3.636,15 (B * C) - % 2023
G. Limite max di spesa personale per il rispetto valore soglia		€ 480.437,32			
H. Incremento max spesa personale 2020/2024	€ 425.541,07 (D + E)	€ 447.357,99 (D + E)	€ 461.902,61 (D + E)	€ 465.538,76 (D + E)	€ 469.174,92 (D + E)



**Posto** che nella definizione degli spazi assunzionali per l'anno 2024, come sopra determinati per un importo complessivo di € 127.265,40, bisogna considerare, come precisato dal comma 1 dell'art. 5 del D.M. attuativo, la spesa destinata alle assunzioni programmate negli anni precedenti, in quanto la Tabella 2 dell'art. 5 del D.M. prevede percentuali crescenti dal 2020 fino al 2024, e, come chiarito dalla circolare esplicativa del 13.05.2020, ogni percentuale assorbe quella precedente;

**Considerato** che, in virtù di quanto innanzi rappresentato, si è proceduto alla rideterminazione della spesa sostenibile per l'anno 2024, considerando gli spazi assunzionali utilizzati per il finanziamento del piano dei fabbisogni per il triennio precedente, come di seguito illustrato:

#### **SCHEDA 4**

<b>SPAZI ASSUNZIONALI DISPONIBILI PER IL FABBISOGNO DI PERSONALE PER L'ANNO 2024, DETERMINATI AI SENSI DELL'ART. 4, COMMA 1, DEL DECRETO ATTUATIVO 17.03.2020</b>	<b>€ 127.265,40</b>
<b><u>A DETRARRE:</u> SPAZI ASSUNZIONALI UTILIZZATI PER IL FINANZIAMENTO DEL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER L'ANNO 2022, COMPRESIVA DELLA SPESA DA SOSTENERE PER L'UFFICIO DI SEGRETERIA COMUNALE, AL NETTO DELL'IRAP. <i>DELIBERAZIONE GIUNTALE N. 51 DEL 11.05.2022</i></b>	<b>€ 48.550,55</b>
<b>SPAZI ASSUNZIONALI DISPONIBILI PER IL FABBISOGNO DI PERSONALE PER L'ANNO 2024, DETERMINATI AI SENSI DELL'ART. 4, COMMA 1, DEL DECRETO ATTUATIVO 17.03.2020</b>	<b>€ 78.714,85</b>

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

**Evidenziato** che con la stipula del CCNL sottoscritto il 16.11.2022 per il personale del comparto Funzioni Locali, è stato introdotto il nuovo Ordinamento professionale, con il quale si prevede che il Sistema di Classificazione del personale è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente: Area degli Operatori; Area degli Operatori esperti; Area degli Istruttori; Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione;

**Rilevato** che, ai sensi dell'art. 13 del citato CCNL, il personale in servizio al 1° aprile 2023, data di entrata in vigore del nuovo Ordinamento professionale, è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la Tabella B di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione);

**Dato atto** che la Giunta comunale, con deliberazione n. 58 del 30/03/2023, avente ad oggetto: "CCNL Funzioni Locali 16 novembre 2022 – Attuazione nuovo sistema di classificazione. Atto di indirizzo", ha approvato il catalogo dei profili professionali, accorpato secondo una corrispondenza con quanto previsto dalle declaratorie definite nell'Allegato A al contratto collettivo di lavoro del



16.11.2022, che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna area di inquadramento;

**Tenuto conto** che, a seguito di una approfondita verifica in merito alle esigenze organizzative dei vari Servizi finalizzata al miglioramento dei servizi istituzionali, l'Amministrazione comunale e gli organi gestionali dell'Ente hanno ravvisato la necessità di avviare un esame approfondito in ordine allo stato di attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato programmato per l'anno 2023 con la succitata deliberazione giunta n. 21/2023, anche al fine di procedere ad un eventuale aggiornamento delle assunzioni previste per il triennio di riferimento, strettamente necessario a soddisfare alcune carenze organizzative in alcuni ambiti particolarmente rilevanti per le politiche pubbliche dell'Ente;

**Preso atto** che per l'anno 2023 non è stato possibile attuare il piano dei fabbisogni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e che per il corrente esercizio si sono realizzate esclusivamente le procedure di reclutamento programmate con rapporto di lavoro a tempo determinato, relativamente alle assunzioni di personale per il periodo stagionale e alla proroga dei rapporti di lavoro in itinere per sopperire ad esigenze straordinarie e ritenute indispensabili al fine di garantire la continuità e la funzionalità dei servizi istituzionali;

**Ritenuto**, al fine di garantire una efficace implementazione delle attività di competenza dell'area amministrativa, dell'area finanziaria, dell'area tecnica e dell'area di vigilanza, il cui organico risulta particolarmente esiguo per la realizzazione degli obiettivi e dei piani programmati dall'Amministrazione comunale, di procedere alla definizione del piano dei fabbisogni per l'anno 2024, mediante:

- > l'assunzione di una figura professionale dell'Area degli istruttori per la copertura del posto vacante nell'Area Amministrativa con profilo professionale di Istruttore amministrativo con rapporto di lavoro a tempo pieno, di una figura professionale dell'Area degli istruttori per la copertura del posto vacante nell'Area di vigilanza con profilo professionale di Istruttore di vigilanza, con rapporto di lavoro a tempo pieno e di confermare la copertura del posto vacante nell'Area Finanziaria per n. 1 unità dell'Area degli Istruttori con profilo professionale di Istruttore contabile con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50%, già previsto con il piano dei fabbisogni per l'anno 2023;
- > la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale al 94% a tempo pieno del Funzionario tecnico titolare di Elevata Qualificazione e Responsabile dell'Area Tecnica, al fine di garantire un efficace impulso ai procedimenti e alle attività di competenza dei servizi tecnici e urbanistici;

**Ritenuto**, per le motivazioni sopra illustrate, di procedere, in un'ottica prudentiale e per garantire un controllo puntuale sul contenimento della spesa del personale orientato alla sostenibilità delle entrate correnti, alla definizione del piano dei fabbisogni per il solo anno 2024, rinviando all'esercizio finanziario successivo la verifica in ordine alla sostenibilità finanziaria con i dati che si andranno a registrare nel rendiconto di gestione relativo al corrente esercizio finanziario;

**Valutata** la necessità di procedere alla quantificazione della spesa necessaria a garantire la copertura finanziaria delle assunzioni programmate per l'anno 2024, nel rispetto degli spazi



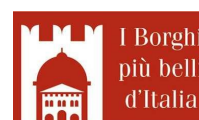


assunzionali determinati ai sensi degli articoli 4 e 5 del DPCM attuativo del 17.03.2020, e, pertanto, il Comune di Atrani può procedere alla definizione del piano dei fabbisogni finalizzato alle assunzioni, per Area di classificazione e profili professionali, considerando una capacità di spesa come di seguito illustrato:

**SCHEDA 5**

<b>PIANO DEI FABBISOGNI ANNO 2024 PER ASSUNZIONI CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO, CON FINANZIAMENTO MEDIANTE UTILIZZO DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI DETERMINATE AI SENSI DEGLI ARTICOLI 4 E 5 COMMA 1 DEL D.M. DEL 17/03/2020</b>						
<b>AREA DI CLASSIFICAZIONE E PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>MODALITA' DI RECLUTAMENTO</b>	<b>Numero</b>	<b>Retribuzione Tabellare</b>	<b>Oneri</b>	<b>Irap</b>	<b>FINANZIAMENTO ASSUNZIONI</b>
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEV. QUALIF. FUNZIONARIO TECNICO	Trasformazione rapporto di lavoro da tempo parziale al 94% a tempo pieno	1	1.408,45	387,33	119,72	1.915,50
AREA DEGLI ISTRUTTORI ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO FULL TIME	Procedura di Stabilizzazione ex art. 3, comma 5, del D.L. n. 44/2023	1	23.342,22	6.419,11	1.984,09	31.745,42
AREA DEGLI ISTRUTTORI ISTRUTTORE DI VIGILANZA FULL TIME	Procedura di Stabilizzazione ex art. 3, comma 5, del D.L. n. 44/2023	1	23.342,22	6.419,11	1.984,09	31.745,42
AREA DEGLI ISTRUTTORI ISTRUTTORE CONTABILE PART TIME AL 50%	Utilizzo graduatorie o mobilità volontaria o concorso pubblico	1	11.671,10	3.209,55	992,04	15.872,70
<b>PIANO DEI FABBISOGNI ANNO 2024</b>		<b>4</b>	<b>€ 58.764,00</b>	<b>€ 16.435,11</b>	<b>€ 5.079,94</b>	<b>€ 81.279,03</b>
<b>SPESA DA CONSIDERARE, AL NETTO DELL'IRAP, PER IL PIANO DEI FABBISOGNI ANNO 2024</b>						<b>€ 76.199,10</b>
<b>LIMITE SPESA PERSONALE ANNO 2024, AL NETTO DELL'IRAP, COME DETERMINATA AI SENSI DEGLI ARTICOLI 4, COMMA 1, E 5, COMMA 1, DEL D.M. 17.03.2020</b>						<b>€ 78.714,85</b>
<b>BUDGET DI SPESA PER ASSUNZIONI NON UTILIZZATE NELL'ANNO 2024</b>						<b>€ 2.215,75</b>

**Rappresentato** che, per quanto attiene alle assunzioni con rapporto di lavoro a tempo determinato, il Dipartimento della Funzione Pubblica, con varie circolari indirizzate alle pubbliche Amministrazioni ha fornito puntuali indicazioni sulle modalità e sui vincoli legislativi di tali tipologie di reclutamento, precisando che la programmazione del fabbisogno non deve limitarsi solamente a individuare i posti della dotazione organica che vanno ricoperti a tempo indeterminato. È già possibile infatti in tale ambito sottolineare ed evidenziare le esigenze di lavoro flessibile che potrebbero manifestarsi nel corso dell'anno;



**Sottolineato** che, in riferimento alla nuova normativa in materia assunzionale introdotta dal succitato DPCM del 17.03.2020, la magistratura contabile, con varie deliberazioni adottate negli ultimi anni in materia, ha precisato che le nuove regole per la determinazione delle capacità assunzionali nei comuni sono improntate principalmente alla sostenibilità finanziaria della spesa per il personale, che segna una discontinuità con la previgente normativa, non più imperniata sulla base di tetti di spesa e sul turn over, ma piuttosto su una definizione onnicomprensiva della spesa per il personale portando dunque alla conclusione che anche la spesa per le assunzioni a tempo determinato è da includere nel computo della spesa complessiva per la determinazione degli spazi assunzionali;

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

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

**Rilevato** che l'art. 16, comma 1-quater, del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160 stabilisce l'esplicita esclusione dal tetto alla spesa per il lavoro flessibile di cui al succitato comma 28 dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010 degli incarichi a contratto conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1, del TUEL;

**Preso atto** che, per le finalità sopra illustrate, il Comune di Atrani, in base ai dati contabili rilevati dal rendiconto di gestione per l'anno 2009 e in considerazione del fatto che la magistratura contabile ha precisato che le somme relative agli aumenti contrattuali intervenuti a partire dall'anno 2010 devono essere considerate neutre rispetto al limite di spesa (Delibera n. 121/2018 - Sezione di controllo Umbria della Corte dei Conti), ha rideterminato la spesa da destinare alle assunzioni di personale con rapporto di lavoro flessibile in un importo di € **115.538,77**, da ritenersi quale limite da non superare anche per gli anni futuri;

**Richiamato** l'art. 60, comma 11, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2019 – 2021, secondo cui: *“Ai sensi dell’art. 19, comma 2, del D. Lgs. n. 81/2015, fermo restando quanto stabilito direttamente dalla legge per le attività stagionali, nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, riguardanti lo svolgimento di mansioni della medesima area, è possibile derogare alla durata massima di trentasei mesi di cui al comma 2. Tale deroga non può superare i dodici mesi, o termini diversi previsti da disposizioni di leggi speciali, e può essere attuata esclusivamente nei seguenti casi: a); b); c); e); f) g) – omissis -; h) proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione; i); l) – omissis -”;*



**Ritenuto altresì** di usufruire della deroga di cui al sopra riportato art. 60, comma 11, del CCNL 2019-2021 per i seguenti rapporti di lavoro:

- n. 1 unità di personale rientrante nell'Area degli Istruttori - istruttore amministrativo con rapporto di lavoro al 94,4%; tale rapporto di lavoro decorre fino al 14/03/2023 e, in seguito, al fine di assicurare continuità alle attività degli uffici, si usufruirà della deroga di cui all'art. 60, comma 11, del CCNL 2019-2021, prorogando tale rapporto di lavoro, interessato dal processo di stabilizzazione *ex art. 3, comma 5, del D.L. n. 44/2023*, nei limiti del predetto art. 60, comma 11, del CCNL 2019 – 2021;

- n. 1 unità di personale rientrante nell'area degli Istruttori - istruttore di vigilanza full-time; tale rapporto di lavoro decorre fino al 31/05/2023 e, al fine di assicurare continuità alle attività degli uffici, si usufruirà della deroga di cui all'art. 60, comma 11, del CCNL 2019-2021, prorogando tale rapporto di lavoro, interessato dal processo di stabilizzazione *ex art. 3, comma 5, del D.L. n. 44/2023*, nei limiti del predetto art. 60, comma 11, del CCNL 2019 – 2021;

**Valutata** l'esigenza, per i resto, di confermare per l'anno 2024 il piano dei fabbisogni di personale a tempo determinato per esigenze di carattere temporanee o eccezionale già programmato per gli anni precedenti, come illustrato nella Scheda successiva, con la quale si riportano le assunzioni con rapporto di lavoro a tempo determinato, distinte per Area di classificazione e profilo professionale, con contestuale indicazione delle modalità assunzionali, e la verifica sul rispetto del contenimento della spesa richiesto dal comma 28 dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010 e dalle nuove regole sulla determinazione degli spazi assunzionali, di cui all'art. 4 del D.M. del 17.03.2020;

### **SCHEDA 6**

<b>VERIFICA DEL RISPETTO DEL LIMITE NELL'ANNO 2024</b>	
<b>TIPOLOGIA DI CONTRATTO</b>	<b>SPESA PREVISTA ANNO 2024 (Comprensiva di oneri e IRAP)</b>
Rapporti di lavoro di n. 3 unità di personale stagionale dell'Area degli Istruttori con profilo di Istruttore di vigilanza per 10 mensilità <i>ex art. 36 del D.lgs. N. 165/2001</i>	€ 43.487,44
Fabbisogno di n. 1 unità di personale dell'Area degli Istruttori con profilo di Istruttore Amministrativo/Contabile con rapporto di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale al 94,4% dell'orario <i>ex art. 36 del D.lgs. N. 165/2001</i>	€ 31.533,73
Fabbisogno di n. 1 unità di personale dell'Area degli istruttori con profilo di Istruttore di vigilanza con rapporto di lavoro a tempo determinato e a tempo pieno <i>ex art. 36 del D.lgs. n. 165/2001</i>	€ 35.142,30
Rapporto di lavoro di n. 1 unità di personale di categoria "D" con profilo di Assistente Sociale in distacco e a tempo parziale per 6 ore settimanali <i>ex art. 1 comma 557 della legge n. 311/2004</i>	€ 5.988,80
<b>TOTALE SPESA PREVISTA NEL 2024</b>	<b>€ 116.152,27</b>
- <b>COMPONENTI ESCLUSE</b>	<b>€ 5.988,80</b>



FONDO RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILE

€ 110.163,47

**Considerato** che, come indicato dal comma 3 dell'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni personale implica l'adeguamento della dotazione organica alle nuove esigenze di funzionalità della struttura organizzativa con l'individuazione delle posizioni dotazionali per categorie e profili professionali, fermo restando l'obbligo del contenimento della spesa teorica del personale inserito nella dotazione organica;

**Dato Atto** che con la citata delibera di Giunta comunale n. 21 del 23/02/2023, è stato approvato l'Organigramma, recante l'assetto organizzativo del Comune di Atrani, e la rideterminazione della dotazione organica, quale strumento organizzativo che disciplina la consistenza complessiva del personale con individuazione dei posti necessari per ciascuna struttura apicale;

**Ritenuto** dover confermare il predetto assetto organizzativo, che si allega alla presente con la lettera "A", per formarne parte integrante e sostanziale, e contenente un Organigramma, che illustra l'assetto organizzativo della struttura comunale delineato in quattro Aree, quali strutture organizzative di massima dimensione, che costituiscono la prima dimensione operativa dell'organizzazione del lavoro e rientranti nell'Area delle Elevate Qualificazioni, e la rideterminazione della dotazione organica che rappresenta l'organico dei posti complessivi previsti nella predetta struttura organizzativa, ma con una diversa definizione dei posti per Area di inquadramento e profilo professionale assegnati alle unità organizzative presenti nell'Organigramma, necessari a garantire l'ottimale funzionalità dei vari servizi;

**Evidenziato** che, con le modifiche all'organigramma e alla dotazione organica innanzi illustrate, viene garantito il contenimento della spesa teorica della dotazione organica e il rispetto dei vincoli finanziari imposti dal comma 562 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, come attestato nel medesimo Allegato "A" innanzi richiamato;

**Dato atto** che, considerando i posti coperti e posti vacanti per Aree di classificazione, l'attuale organico dell'Ente risulta così delineato:

#### **SCHEDA 7**

AREA DI CLASSIFICAZIONE	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	AREA DEGLI ISTRUTTORI	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	AREA DEGLI OPERATORI	TOTALE
DOTAZIONE ORGANICA	5	7	0	0	12
POSTI COPERTI	2	2	0	0	4
POSTI VACANTI	3	5	0	0	8

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

**Accertato** che, per la verifica delle eccedenze di personale in merito alla ricognizione prescritta dall'art. 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, il Comune di Atrani registra una carenza di personale consistente dovuta ai numerosi vincoli assunzionali introdotti negli anni precedenti, e



che l'assenza di situazioni di soprannumero di personale o eccedenze di personale con riferimento alle esigenze funzionali e finanziarie, si rileva in modo inconfutabile dal fatto che attualmente, rispetto ai posti previsti nella dotazione organica rideterminata pari a n. 12 unità, risultano in servizio n. 4 dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;

**Dato atto** che le posizioni di lavoro coperte nella dotazione organica dell'Ente garantiscono il rispetto della normativa vigente sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge 12/03/1999, n. 68;

**Tenuto conto** che il comma 1 dell'art. 7 del D.M. attuativo prevede che la maggiore spesa che gli enti "virtuosi", collocati al di sotto del valore soglia più basso indicato nella Tabella 1 dell'art. 4 del medesimo D.M., possono incrementare per assunzioni di personale, in attuazione di quanto previsto dall'art. 5 del decreto attuativo, non deve essere considerata nel limite di spesa di cui all'art. 1, comma 562 della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

**Dato atto** che la spesa del personale da sostenere per il triennio 2024/2026, comprensiva delle assunzioni da effettuare a tempo indeterminato e a tempo determinato, esclusi gli oneri da non considerare, rientra nel tetto di spesa imposto dal succitato art. 1, comma 562 della legge n. 296/2006, come illustrato in dettaglio nella **Scheda 9** di seguito riportata;

**SCHEDA 8**

Verifica rispetto contenimento della spesa del personale ex art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006			
Comuni soggetti al patto di stabilità			
COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:			Previsione 2024
1	Totale intervento 1 - Personale	+	462.720,85
di cui:	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato		301.354,73
	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale		4.000,00
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		93.530,46
	AUMENTI CONTRATTUALI 2022/2023, COMPENSIVI DI ONERI E IRAP		17.600,00
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione ai sensi degli artt. 23 del CCNL 16/11/2022, per la quota parte di costo effettivamente sostenuto, esclusi oneri e IRAP		
	Spese sostenute dall'Ente per il personale a tempo determinato ex art. 1 Comma 557 della legge n. 311/2004, esclusi oneri e IRAP		4.376,82
	Spese per il personale con contratti di lavoro a tempo determinato per vigili stagionali, esclusi oneri e IRAP		31.066,72
	Spese personale rimborsate AD altri Enti per Gestione Associata Servizio di Polizia Municipale		10.500,00



4	Altre spese contabilizzate in interventi diversi dall'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ecc.)	+	8.100,00
5	Irap su retribuzioni corrisposte al personale	+	28.312,68
<b>TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)</b>			498.841,42
7	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (ad es. spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento ISTAT, se contabilizzate a "partite di giro", ecc.)	+	4.000,00
<b>TOTALE SPESA DI PERSONALE</b>			502.841,42
<b>COMPONENTI ESCLUSE:</b>			<b>Previsione 2024</b>
8	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi	-	€ 67.237,28
9	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi connessi agli aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata	-	€ 4.214,17
10	Rinnovo CCNL per il triennio 2022/2024	-	€ 17.600,00
11	Spesa finanziamento piano dei fabbisogni di personale anno 2022 mediante utilizzo degli spazi assunzionali determinati ai sensi dell'art. 4 del DPCM del 17/03/2020	-	€ 31.745,00
12	Spesa finanziamento piano dei fabbisogni di personale anno 2024 mediante utilizzo degli spazi assunzionali determinati ai sensi dell'art. 4 del DPCM del 17/03/2021	-	€ 79.364,00
14	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti del Ministero	-	€ 4.000,00
15	Spese per formazione e missioni del personale	-	2.100,00
16	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-	4.000,00
17	Per gli Enti con popolazione compresa tra 1001 e 5000 abitanti: spese di personale stagionale assunto con contratto a tempo determinato, necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti (art. 11, comma 4-quater, D.L. n. 90/2014)	-	
<b>TOTALE COMPONENTI ESCLUSE</b>			<b>210.260,45</b>
<b>COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA</b>			<b>292.580,97</b>
<b>SPESA PERSONALE SOSTENUTA NELL'ANNO 2008</b>			<b>419.815,00</b>
L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale?			<b>SI</b>
<b>Margine di spesa ancora sostenibile nel 2024</b>			<b>€ 127.234 ,03</b>

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



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

**Evidenziato** che l'Amministrazione comunale, nella fase di attuazione della programmazione del fabbisogno, intende avvalersi, previa richiesta alla struttura regionale preposta alla gestione degli esuberanti del personale pubblico ai sensi dell'art. 34-bis del D.lgs. n. 165/2001, delle varie procedure di reclutamento previste dalla vigente normativa in materia;

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

- ▶ Determinazione delle capacità assunzionali nel rispetto delle nuove regole introdotte dal DPCM del 17.03.2020, attuativo dell'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- ▶ La **spesa del personale** deve risultare **inferiore a quella media del triennio 2011/2013** (articolo 1, comma 557 e seguenti della legge n. 296/2006);
- ▶ **Approvazione del programma annuale e triennale del fabbisogno di personale** (art. 6 del D.Lgs. n.165/2001 e art. 91 del TUEL) e attestazione annuale che **non vi sono dipendenti in sovrannumero e/o in eccedenza** (art. 33, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001);
- ▶ Invio del Piano triennale dei fabbisogni del personale alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, (art. 6-ter, c. 5, D.lgs. n. 165/2001, Circ. RGS n. 18/2018);
- ▶ Approvazione del PIAO per il triennio di riferimento (Art. 6 comma 7 del D.L. n. 80/2021);
- ▶ Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, di rendiconti, del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016);
- ▶ Attivazione della piattaforma elettronica per la certificazione dei crediti ai sensi dell'art. 7, comma 1, del D.L. n. 35 del 2013 (art. 9, c. 3-bis, D.L. n. 185/2008 e art. 37, comma 1 – lettera b), del D.L. n. 66/2014);

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

**Viste:**



*Patrimoni dell'umanità. Dasempre*  
Cap84010 – Tel.089871185 – Fax089871484  
[www.comune.atrani.sa.it-protocollo@comune.atrani.sa.it](http://www.comune.atrani.sa.it-protocollo@comune.atrani.sa.it)



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

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

**si propone di**

### **DELIBERARE**

1. **di rendere** la premessa narrativa parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. **di dare atto** che, in attuazione della disciplina contenuta nel DPCM del 17.03.2020 recante le nuove modalità di calcolo delle capacità assunzionali negli Enti locali, in attuazione delle disposizioni contenute nell’art. 33, comma 2, del Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, il Comune di Atrani rientra tra gli enti che registrano un valore spesa personale / entrate correnti inferiore al “valore soglia più basso”, come riportati nella Tabella n. 1 dell’art. 4 del DPCM 17.03.2020;
3. **Di approvare**, per effetto, il piano dei fabbisogni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per l’anno 2024 in attuazione delle disposizioni dettate dall’art. 6 del D.lgs. n. 165 del 30.03.2001, al fine di garantire la copertura dei posti ritenuti di fondamentale importanza per l’assolvimento dei compiti istituzionali dell’Ente, limitatamente alle seguenti posizioni:
  - a) n. 1 posto di Istruttore amministrativo / contabile dell’Area degli istruttori per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nell’Area Amministrativa con rapporto di lavoro a tempo pieno, mediante procedura di stabilizzazione del personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, ai sensi dell’art. 3, comma 5, del D.L. n. 44/2023, convertito nella legge n. 74/2023;
  - b) n. 1 posto di Istruttore di vigilanza dell’Area degli istruttori per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nell’Area di vigilanza con rapporto di lavoro a tempo pieno, mediante procedura di stabilizzazione del personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, ai sensi dell’art. 3, comma 5, del D.L. n. 44/2023, convertito nella legge n. 74/2023;
  - c) n. 1 posto di Istruttore contabile dell’Area degli istruttori per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nell’Area Finanziaria con rapporto di lavoro a tempo parziale





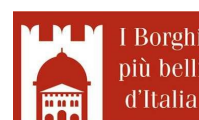
al 50%, mediante mobilità volontaria ex art. 30, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001, in alternativa mediante utilizzo di graduatorie vigenti ai sensi dell'art. 91, comma 4, del D.lgs. n. 267/2000, anche di altri Enti Locali ex art. 3 comma 61, della legge n. 350/2003, nonché mediante concorso pubblico ex art. 35 del D.lgs. n. 165/2001;

4. **Di integrare** le assunzioni previste dal piano dei fabbisogni di personale indicate al comma precedente mediante la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale al 94% a tempo pieno del Funzionario tecnico titolare di Elevata Qualificazione e Responsabile dell'Area Tecnica;
5. **Di approvare**, altresì, il piano dei fabbisogni di personale a tempo determinato per l'anno 2024, relativamente alle assunzioni finalizzate a garantire la copertura di particolari posizioni di lavoro correlate ad esigenze eccezionali, e di confermare i rapporti di lavoro a tempo determinato attualmente in corso, come di seguito riportato:
  - a) Rapporto di lavoro di una figura professionale dell'Area degli istruttori, con profilo professionale di Istruttore amministrativo-contabile per la copertura di un posto vacante nell'Area Amministrativa con contratto di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale al 94,4% con prestazione lavorativa pari a 34 ore settimanali; tale rapporto di lavoro decorre fino al 14/03/2023 e, in seguito, al fine di assicurare continuità alle attività degli uffici, si usufruirà della deroga di cui all'art. 60, comma 11, del CCNL 2019-2021, prorogando tale rapporto di lavoro (interessato dal processo di stabilizzazione ex art. 3, comma 5, del D.L. n. 44/2023) nei limiti del predetto art. 60, comma 11, del CCNL 2019 – 2021;
  - b) Rapporto di lavoro di una figura professionale dell'Area degli istruttori, con profilo professionale di Istruttore di vigilanza per la copertura di un posto vacante nell'Area Amministrativa con contratto di lavoro a tempo determinato e a tempo pieno; tale rapporto di lavoro decorre fino al 31/05/2023 e, al fine di assicurare continuità alle attività degli uffici, si usufruirà della deroga di cui all'art. 60, comma 11, del CCNL 2019-2021, prorogando tale rapporto di lavoro (interessato dal processo di stabilizzazione ex art. 3, comma 5, del D.L. n. 44/2023) nei limiti del predetto art. 60, comma 11, del CCNL 2019 – 2021;
  - c) Rapporto di lavoro di una figura professionale dell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. con profilo professionale di Assistente sociale per garantire la funzionalità dei Servizi Sociali con rapporto di lavoro in distacco e a tempo parziale con prestazione lavorativa pari a 6 ore settimanali, in applicazione della disciplina contenuta nell'art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004;
  - d) Reclutamento di n. 3 unità di categoria "C" con profilo professionale di "Istruttore di vigilanza" nell'Area di vigilanza con contratto di lavoro a tempo parziale al 50% dell'orario a tempo pieno e a tempo determinato per n. 10 mesi nel periodo stagionale per ogni dipendente, ai sensi dell'art. 36 del D.lgs. n. 165/2001;
6. **di approvare**, per effetto, le tabelle riportate **nell'Allegato "A"**, nelle quali viene riportato il nuovo organigramma, che illustra l'assetto organizzativo dell'Ente delineato in quattro Aree, quale struttura organizzativa di massima dimensione, che costituiscono la prima dimensione operativa dell'organizzazione del lavoro e rientranti nell'Area delle posizioni organizzative



rappresentanti l'Area delle posizioni organizzative, con contestuale definizione della dotazione organica, definita in coerenza con il piano delle assunzioni programmato, nonché il prospetto recante l'accertamento del contenimento della spesa teorica della dotazione organica con i vincoli finanziari imposti dal comma 562 dell'art. 1 della legge n. 296/1997, in ossequio alle linee direttive formulate con Decreto Ministeriale del 08/05/2018;

7. **di dare atto** che a seguito della ridefinizione del piano dei fabbisogni, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del medesimo D.Lgs. n. 165/2001, non emergono situazioni di personale in posizione soprannumeraria e non sono presenti dipendenti in esubero;
8. **di dare mandato** al Responsabile dell'Area Finanziaria di provvedere agli adempimenti consequenziali, in particolare alla realizzazione del piano occupazionale per l'anno 2024 di cui al presente atto, mediante procedure di reclutamento previste dalla vigente normativa, previa attuazione delle procedure di mobilità previste dall'art. 34-bis del D.lgs. n. 165/2001;
9. **di dare atto** che:
  - > la spesa complessiva per il personale a seguito delle assunzioni programmate rientra nei limiti della spesa per il personale previsti a legislazione vigente e di quelli connessi alle facoltà assunzionali determinate ai sensi del DPCM 17.03.2020, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "sostenibilità finanziaria" e trova idonea copertura nei capitoli di riferimento del bilancio di previsione, come risulta dalla tabella inserita nella **SCHEDA 8** riportata nella parte introduttiva del presente deliberato;
  - > risultano rispettati i vincoli imposti dall'art. 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296, in quanto la spesa del personale scaturente dalla spesa prevista nel bilancio di previsione per l'anno 2024 risulta inferiore alla spesa sostenuta nell'anno 2008, dando atto che, in base alle disposizioni contenute nel comma 1 dell'art. 7 del DPCM 17.03.2020, la maggiore spesa destinata alle assunzioni di personale, in attuazione di quanto previsto dagli articoli 4 e 5, non deve essere considerata nel predetto limite di spesa;
10. **di precisare** che, con il presente deliberato, l'Ente procede, in un'ottica prudentiale, alla programmazione del piano dei fabbisogni per il solo anno 2024, ancorché l'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001 fissa in un triennio la pianificazione delle assunzioni per gli enti pubblici, utilizzando le facoltà assunzionali disponibili, in quanto tale spesa consente all'Ente il contenimento della spesa connessa al valore soglia determinato per garantire un rapporto con le entrate correnti inferiore alla percentuale riportata nella Tabella 1 dell'art. 4 del Decreto attuativo;
11. **di dare atto** che, in relazione a quanto precede, l'Ente si riserva, altresì, di procedere ad eventuali integrazioni e/o modifiche, anche mediante la sospensione delle procedure assunzionali programmate, in considerazione di eventuali evoluzioni normative in materia che potrebbero intervenire nei prossimi mesi, alla luce delle disposizioni contenute nell'art. 5 del DPCM del 17.03.2020, che fissano il termine della disciplina contenuta del medesimo Decreto attuativo al 31 dicembre 2024;
12. **di dare atto** che, ai sensi dell'art. 6, comma 3 del Decreto ministeriale n. 132 del 30.06.2022, il Programma triennale del Fabbisogno di personale di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, è



parte integrante della Sezione Organizzazione e Capitale Umano del Piano integrato di attività e organizzazione, di cui all'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, per il triennio 2023-2025;

13. **di pubblicare** il presente piano triennale dei fabbisogni in “*Amministrazione trasparente*”, nell’ambito degli “*Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato*” di cui all’art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
14. **di trasmettere** il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l’applicativo “**PIANO DEI FABBISOGNI**” presente in SICO, ai sensi dell’art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
15. **di dichiarare** il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell’art. 134, comma 4 del D.Lgs. 267 del 18/08/2000 per consentire l’immediata attuazione di quanto disposto.

## ESPRIME

## PARERE FAVOREVOLE

ai sensi dell’art. 19, comma 8 della Legge 448/2001 dell’art. **4, c. 2, D.M.** 17 marzo 2020, alla proposta di delibera della Giunta Comunale, avente per oggetto:

**“Attuazione delle disposizioni dettate dall’art.6, comma 2, del D.lgs.n.165 del 30.03.2001. Approvazione del piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2024/2026, in applicazione del D.M. del 17.03.2020, attuativo dell’art.33, comma 2, del D.L. n. 34/2019. Provvedimenti “**

Si raccomanda, altresì, che nel corso dell’attuazione del piano occupazionale venga effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto di tutti i limiti stabiliti in materia di spese del personale, con l’adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia e dai vincoli di bilancio.

**il revisore  
Dr. Francesco Frascadore**

