

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2024/2026 (ALLEGATO E SEZIONE 3 SOTTOSEZIONE 3 DEL PIAO)

Il quadro generale della programmazione

Il principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio prevede che, all'interno della Sezione Operativa di questo Documento, sia contenuta anche la Programmazione del fabbisogno del personale. Il «Piano triennale dei fabbisogni di personale» è lo strumento di programmazione delle risorse umane dell'ente locale, attraverso il quale l'Ente esplicita le proprie politiche in materia di acquisizione delle professionalità, in funzione degli obiettivi strategici di governo.

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

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

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

Le linee di indirizzo sono volte ad orientare le Amministrazioni Pubbliche nella predisposizione dei propri piani dei fabbisogni di personale, secondo le previsioni degli articoli 6 e 6-ter del d.lgs. n. 165/2001.

Come espressamente ricordato dallo stesso documento *“gli enti territoriali opereranno, nell’ambito dell’autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica”*.

Inoltre viene affermato che *“le linee guida, adottate con decreti di natura non regolamentare, definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore”*.

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

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

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

Alla luce delle linee di indirizzo, l’atto di programmazione dovrebbe essere adottato, preferibilmente, entro il 15 novembre di ciascun anno anche al fine di poter avviare le relative procedure di autorizzazione connesse con il reclutamento. Ù

Si sviluppa, come previsto dall’articolo 6 citato, in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale; peraltro, l’eventuale modifica in corso di anno del piano è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata.

Viene confermata l’intenzione di superare il tradizionale concetto di dotazione organica che, nella disciplina precedente, rappresentava il “contenitore” rigido che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate.

La nuova visione, introdotta dal d.lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l’adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale.

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

Ulteriore aspetto fondamentale che viene sottolineato è quello legato al fatto che la dotazione organica va espressa anche in termini finanziari.

Le Linee di indirizzo specificano, infatti, quanto segue: *“Partendo dall’ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l’ordinamento professionale dell’amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall’articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima,*

espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge".

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

A tal fine la Giunta Comunale, con deliberazione n. 19 del 24/01/2024, ha proceduto alla rideterminazione della dotazione organica, del personale a tempo indeterminato, sulla base della sostenibilità finanziaria della spesa del personale inserita nella nota di aggiornamento al DUP 2024-2026, approvata con deliberazione di Consiglio Comunale n. 85 del 27.12.2023 nel seguente modo:

| AREA CONTRATTUALE | DOTAZIONE ORGANICA | OCCUPATI | POSTI IN COPERTURA | PROGRESSIONI VERTICALI | VACANTI |
|--------------------|--------------------|----------|--------------------|------------------------|---------|
| FUNZIONARI ED E.Q. | 42 | 29 | 5 | 5 | 3 |
| ISTRUTTORI | 62 | 60 | | | 2 |
| OPERATORI ESPERTI | 15 | 12 | 1 | | 2 |
| OPERATORI | 1 | 1 | | | 0 |
| TOTALI | 120 | 102 | 6 | 5 | 7 |

di cui n. 2 unità di posti vacanti dell'Area "Funzionari ed E.Q." sono stati riservati per la partecipazione all'avviso pubblico del Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (PN CapCoe) - Priorità 1 - Operazione 1.1.2.

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

- il comma 5 dell'art. 3 del d.l. n. 90/2014 (convertito in L. n. 114/2014), modificato dall'art. 14 bis, comma 1, lett. b), del decreto n. 4 in data 28/01/2019, il quale recita: "*(...) A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente*";
- il comma 5 *sexsies* dell'art. 3 del d.l. n. 90/2014 (convertito in L. n. 114/2014) introdotto dall'art. 14 bis, comma 1, lett. b), del predetto decreto n. 4 in data 28/01/2019, il quale recita: "*per il triennio 2019/2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over*";
- l'art. 14 del predetto decreto n. 4 in data 28/01/2019, il quale ha previsto per il triennio 2019-2021 la possibilità di conseguire il diritto alla pensione anticipata al raggiungimento di un'età anagrafica di almeno 62 anni e di un'anzianità contributiva minima di 38 anni, definita "pensione quota 100";
- l'art. 3 comma 8 della L. n. 56 in data 19/06/2019, come modificato dall'art. 1, comma 14-ter, d.l. 9 giugno 2021, n.80, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, il quale dispone quanto segue: "*...nel triennio 2019-2024 le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001*;
- l'art. 33 comma 2 del d.l. n. 34 del 30/04/2019 il quale introduce una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale dei comuni, prevedendo quanto segue: "*A decorrere dalla data*

individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”;

- il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri in data 17 marzo 2020, recante misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni, ha disposto l'entrata in vigore del provvedimento a decorrere dal 20 aprile 2020, in luogo della data del 1° gennaio 2020, come previsto inizialmente, al fine di regolare il passaggio al nuovo regime;
- l'art. 4 comma 1 individua nella tabella 1, i valori soglia, per fascia demografica, del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti in attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, e prevede alla lettera f) per i comuni da 10.000 a 59.999 abitanti il valore soglia pari al 27%;
- il comma 2 stabilisce per *“i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica”;*
- il comma 3 dell'art. 6 stabilisce: *“I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 e dalla Tabella 3 dell'articolo 6, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato”;*
- la deliberazione della Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo per l'Emilia-Romagna n. 55 del 25/06/2020 chiarisce che il riferimento *“all'ultimo rendiconto della gestione approvato” debba intendersi il primo rendiconto utile approvato in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale;*
- per l'esercizio 2024 l'Ente al momento ha approvato il rendiconto dell'anno 2022;

Sulla base dell'ultimo rendiconto approvato relativo all'esercizio 2022 il triennio di riferimento è 2020/2022: per tale triennio le entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità ammontano ad €

Sulla base dei predetti dati è stato aggiornato il prospetto per la verifica del rispetto dei limi assunzionali riferiti alla programmazione 2024-2026, precisando che, dalla spesa del personale 2024 sono state escluse le spese per la stabilizzazione di personale facente parte dell'ambito territoriale dei servizi sociali (per la neutralità delle spese etero-finanziate ai sensi dell'art. 53-septies del d.l. n. 104/2020), le spese per le assunzioni straordinarie a tempo determinato per l'attuazione del PNRR (ai sensi dell'art. 1 del d.l. n. 80/2021 e dell'art. 35-bis del d.l. n. 152/2021), la spesa relativa agli adeguamenti contrattuali per gli anni 2019-2021, corrisposti ai sensi del nuovo CCNL 16/11/2022, e quelli relativi ai rinnovi successivi per il triennio 2022-2024 (ai sensi dell'art. 3, comma 4-ter del D.L. 36/2022).

La previsione della spesa del personale 2024 è pari ad **€. 4.633.941,67** al netto dell'importo del IRAP pari ad €. 303.008,82 che determina la percentuale del **26,97%**, rispettando la percentuale di del 27% per la fascia demografica di appartenenza del comune di Ruvo di Puglia, come indicato nel seguente prospetto:

| VERIFICA CAPACITA' ASSUNZIONALI ART. 33, C.2 D.L. 34/2019 | | SPESA DEL PERSONALE 2024-2026 | | | |
|---|---------------------|-------------------------------|-------------------------|----------------------|---|
| CALCOLO BASE SU CONSUNTIVO 2021 | 2020 | 2021 | 2022 | media | |
| Entrate correnti titoli 1-2-3 | 17.828.848,12 | 17.905.830,78 | 18.083.204,46 | 17.939.294,45 | |
| crediti di dubbia esigibilità anno 2022 | | | -754.560,00 | -754.560,00 | |
| Entrate - FCDE fascia abitanti f) 27% | | | | 17.184.734,45 | |
| massimo spesa del personale | | | | 4.639.878,30 | |
| spesa del personale consuntivo | | | | | |
| Redditi da lavoro dipendente cod. 101 al netto IRAP | 4.241.342,11 | 4.449.976,10 | 4.433.585,92 (*) | | 25,80% rapporto entrate/spesa personale |
| quota IRAP | 235.299,02 | 252.001,85 | 280.035,07 | | OK rientro prima fascia 27% |
| Totale Intervento I | 4.476.641,13 | 4.701.977,95 | 4.713.620,99 | | (*) (al netto aumenti contr. 2019-2021) |
| ANNO 2023 | | | | | |
| spesa personale nuova programmazione 2024 | | | 5.122.852,51 | | importo al netto assunzioni PNRR e stabilizzazione SS.SS. |
| a detrarre IRAP | | | 303.008,82 | | |
| Riduzione arretrati contrattuali 2019-2021 art. 3, c.4-ter, D.L. 36/2022 | | | 144.187,12 | | |
| Riduzione arretrati contrattuali 2022-2024 art. 3, c.4-ter, D.L. 36/2022 | | | 41.714,91 | | |
| Totale Intervento spesa del personale al netto IRAP | | | 4.633.941,67 | | 26,97% percentuale rispettata |
| Determinazione valore massimo incremento spesa personale su consuntivo 2018 | | | | | |
| Valore massimo teorico 27% | | | 5.936,64 | | incremento applicabile |
| Somma massima da non superare spesa personale 2022 | | | 4.639.878,30 | | |
| Verifica rispetto % tab. 1 | | | 27,00% | | |

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

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

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

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

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

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

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia" (c.d. "Decreto Reclutamento"), convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le Pubbliche Amministrazioni con più di cinquanta dipendenti (con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative), entro il 31 gennaio di ogni anno, sono tenute ad adottare il Piano integrato di attività e organizzazione (di seguito indicato come PIAO) per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, migliorare la qualità dei servizi ai cittadini ed alle imprese, nonché per procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, anche in materia di diritto di accesso.

Tale nuovo strumento di programmazione per le Amministrazioni Pubbliche rappresenta un documento unitario in cui confluiscono i diversi atti di programmazione finora previsti, tra i quali il Piano della performance, il PTPCT, il Piano triennale dei fabbisogni, il Piano per il lavoro agile (POLA), la programmazione dei fabbisogni formativi ed il Piano delle azioni positive (restano esclusi dall'unificazione soltanto i documenti di carattere finanziario).

La RGS ha pubblicato un nuovo parere della Commissione Arconet, datato 16 febbraio 2023, riguardante i rapporti tra bilancio di previsione, Piano dei Fabbisogni di Personale e Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

Nel parere Arconet si precisa che il PIAO, previsto dall'articolo 6 del decreto-legge n. 80/2021, è uno strumento di programmazione adottato al termine del ciclo della programmazione finanziaria previsto dall'allegato 4/1 al d.lgs.

n. 118 del 2011 che deve essere adottato entro il 31 gennaio, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data e che "in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di adozione, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci".

Ciò premesso, nel corso di ciascun esercizio, gli enti locali avviano il ciclo della programmazione relativo al triennio successivo, approvando il DUP, la nota di aggiornamento al DUP, il bilancio di previsione e il PEG.

In coerenza con il quadro finanziario definito da tali documenti, per ciascun triennio di programmazione, il PIAO è adottato entro il 31 gennaio di ogni anno o, in caso di rinvio del termine di approvazione del bilancio di previsione, entro i 30 giorni successivi all'approvazione di tale documento contabile.

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

Il Comune di Ruvo di Puglia ha già adottato i seguenti documenti programmatori per il triennio 2024-2026:

- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 85 del 27/12/2023, dichiarata immediatamente eseguibile, avente all'oggetto: *"Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (NADUP) 2024/2026 (Art. 170, comma 1 del d.lgs. n. 267/2000) - Approvazione"*;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 91 del 27/12/2023, dichiarata immediatamente eseguibile, avente all'oggetto *"Bilancio di Previsione Finanziario 2024-2026 – Art 151, d.lgs. n. 267/2000 e art 10, d.lgs. n. 118/2011 – Approvazione"*;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 371 del 27/12/2023, dichiarata immediatamente eseguibile, avente all'oggetto: *"Assegnazione del Piano Esecutivo di Gestione Finanziario 2024/2025/2026"*;

Pertanto la programmazione in tema di assunzioni viene redatta in coerenza con i predetti documenti programmatori.

Il regime vincolistico per le assunzioni di personale

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

Vincoli

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

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

Tale ultimo vincolo è stato superato a seguito della sentenza della Corte costituzionale n. 272 del 22 dicembre 2015, (Gazz. Uff. 30 dicembre 2015, n. 52 - Prima serie speciale) che ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del citato comma 2.

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

I commi da 819 a 826 della legge n. 145/2018 sanciscono il superamento del saldo di competenza in vigore dal 2016, e più in generale, delle regole finanziarie aggiuntive rispetto alle norme generali sull'equilibrio di bilancio.

Di conseguenza, dal 2019, il vincolo di finanza pubblica è coinciso con gli equilibri ordinari disciplinati all'armonizzazione contabile (d.lgs. 118/2011) e dal TUEL, senza l'ulteriore limite fissato dal saldo finale di competenza non negativo.

Il comma 823, in particolare, esplicita la disapplicazione, a decorrere dal 2019, anche delle sanzioni e delle premialità previste dalla legge di bilancio 2017 in materia di saldo di competenza.

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

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

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

Il ricorso alle varie tipologie di lavoro flessibile.

Le assunzioni di personale con contratti flessibili sono consentite nel rispetto della normativa dettata dal d.lgs 165/2001, in particolare dall'art. 36, e dal d.lgs n. 81/2015; il ricorso a questi istituti è possibile solamente per *“rispondere ad esigenze temporanee o eccezionali”*, escludendone, pertanto, l'utilizzo per far fronte a necessità ordinarie e continuative.

Di conseguenza, per poter dar corso ad assunzioni flessibili, occorre una specifica motivazione volta a dimostrare l'esistenza di un'esigenza straordinaria che, in quanto tale, ha una durata limitata nel tempo.

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

- ha previsto il ricorso alle forme flessibili di impiego per rispondere ad esigenze temporanee o eccezionali ulteriormente rafforzate ed individuate, rispetto al passato, dalla presenza dell'elemento dell'esclusività;
- ha recepito un orientamento più volte ribadito dal Dipartimento della Funzione Pubblica secondo cui le Amministrazioni Pubbliche, per prevenire fenomeni di precariato, possono sottoscrivere contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato;
- ha chiarito, in modo definitivo, che le disposizioni in materia di contratti di lavoro a tempo determinato di cui al d.lgs. 81/2015 si applicano a tutte le Amministrazioni Pubbliche, fermi restando:
 - l'obbligo di utilizzare esclusivamente i contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato per soddisfare le esigenze connesse a fabbisogni ordinari
 - l'obbligo di far ricorso alle forme flessibili di impiego per rispondere ad esigenze esclusivamente temporanee o eccezionali
- ha previsto la nullità dei contratti di lavoro a tempo determinato posti in essere in violazione dei suindicati obblighi e divieti. Un ulteriore effetto di detta violazione è la responsabilità erariale, nonché quella dirigenziale, ai sensi dell'articolo 21 del d.lgs. n. 165/2001, in capo al dirigente che ha sottoscritto il contratto, al quale non potrà essere erogata la retribuzione di risultato;
- ha esteso i medesimi effetti e responsabilità anche alla stipula di contratti di collaborazione coordinata e continuativa per lo svolgimento di funzioni ordinarie, ovvero di utilizzo di collaboratori come lavoratori subordinati.

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

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

Dal punto di vista della spesa, oltre al rispetto del patto di stabilità interno e del tetto ex commi 557 e seguenti della L. 296/2006, l'art. 9 – comma 28 - del d.l. n. 78/2010, come novellato dall'art.11 - comma 4-bis – del d.l. 24 giugno 2014 n. 90, inserito in sede di conversione dalla L. 11 agosto 2014 n. 114, consente di avvalersi delle varie tipologie di lavoro flessibile nel limite del 100% della spesa sostenuta nell'anno 2009 allo stesso titolo.

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

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

| VERIFICA LIMITI DI SPESA DEL PERSONALE 2024-2026 (comma 557 e segg. L. 296/2006) | | | |
|--|--------------------|-----------|--------------|
| Verifica rispetto riduzione spesa personale anno 2024 | | | |
| | media 2011-2013 | 2024 | |
| Spesa del personale | € 3.374.597,94 | € | 3.305.564,64 |
| Residuo facoltà assunzionali | € 69.033,30 | SI | |
| Verifica rispetto riduzione spesa personale anno 2025 | | | |
| | media 2011-2013 | 2025 | |
| Spesa del personale | € 3.374.597,94 | € | 3.290.091,56 |
| Residuo facoltà assunzionali | € 84.506,38 | SI | |
| Verifica rispetto riduzione spesa personale anno 2026 | | | |
| | media 2011-2013 | 2026 | |
| Spesa del personale | € 3.374.597,94 | € | 3.297.154,47 |
| Residuo facoltà assunzionali | € 77.443,46 | SI | |

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

Alla luce di tale disposizione legislativa si attesta che il Comune di Ruvo di Puglia, per il triennio 2024- 2026, rispetta la percentuale di contratti a tempo determinato stabilita dall'art. 60, comma 3, del CCNL 2019/2021 Funzioni locali e rispetta il limite di cui al predetto del 78/2010, come indicato nel seguente prospetto:

| Verifica spesa T.D. E FLESSIBILE BILANCIO 2024-2026 | | | |
|---|------------|---|--|
| Importo T.D. anno 2009 | 316.400,00 | d.l. media 100% spesa 2009 in regola con vincoli riduzione spesa | |
| Importo T.D. anno 2024 (n.2 art. 90 + T.D. SUAP) | 73.743,87 | escluso art. 110 (art. 9, c. 28 d.l.78/2010), escluso comandi C.C. sez.aut. 12/2017 escluso VV.UU. C.993 legge bilancio 2021, esclusi T,D. assunzioni PNRR D.L. Art. 1 D.L. 80/2021 e art. 31-bis D.L. 152/2021 | |

Programma delle assunzioni di personale a tempo indeterminato

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

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

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

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

Operativamente, i piani occupazionali annuali approvati dalla Giunta comunale dovranno tenere conto per quanto attiene alle assunzioni a tempo indeterminato:

- del regime vincolistico sopra illustrato;
- di quanto già previsto nella programmazione 2023/2025 e non ancora attuato;
- delle esigenze organizzative e funzionali espresse dai responsabili apicali per il triennio 2024/2026;
- delle eventuali situazioni di soprannumero o di eccedenza del personale dichiarate dai responsabili apicali;
- delle cessazioni dal servizio di personale a tempo indeterminato già previste per il triennio 2024-2026 e risultanti agli atti nonché di quelle previste per gli anni successivi;
- dell'attenzione agli organici dei servizi alla persona e di quelli più a diretto contatto con l'utenza quali in particolare i servizi educativi e quelli di polizia locale;

- del potenziamento dei servizi sociali soprattutto per le politiche di contrasto alla povertà;
- della razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative;
- dei vincoli normativi in tema di assunzioni obbligatorie;
- delle indicazioni fornite dalle Linee guida previste per l'attuazione dell'articolo 35, comma 5.2, del d.lgs. n. 165/2001, sullo svolgimento delle prove concorsuali e sulla valutazione dei titoli;
- del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri in data 17 marzo 2020, recante misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, che ha disposto l'entrata in vigore di quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del d.l. n. 34 del 30/04/2019 a decorrere dal 20 aprile 2020, in luogo della data del 1° gennaio 2020 come previsto inizialmente, al fine di regolare il passaggio al nuovo regime;
- delle eventuali assunzioni di personale a tempo indeterminato che saranno rese possibili attraverso la partecipazione all'avviso pubblico del Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (PN CapCoe) - Priorità 1 - Operazione 1.1.2PN CapCoe promosso dall'Agenzia per la Coesione i cui oneri saranno finanziati con il contributo del Programma Nazionale fino al 31 dicembre 2029 e, a decorrere dall'anno 2030, a carico di risorse statali già individuate nel d.l. n. 124/2023 convertito con modificazioni dalla legge 13 novembre 2023, n. 162.

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

Alla luce di quanto sopra si riporta qui di seguito il prospetto delle cessazioni previste per il triennio 2024-2026 e quello relativo alle nuove assunzioni programmate:

| CESSAZIONI 2024 | | | | | |
|-----------------|------------|------------|-----------------|----------------------------|--|
| DIPENDENTE | CESS. | cat. Iniz. | POSIZ.ECONOMICA | AREA CONTRATTUALE | AREA APPARTENENZA |
| V.C. | 31/03/2024 | B1 | B3 | Operatore Esperto | Area 6 - Attività Sociali, Educative e Culturali |
| A.E. | 31/08/2024 | A1 | A5 | Operatore | Area 6 - Attività Sociali, Educative e Culturali |
| D.L. | 01/02/2024 | C1 | C1 | Istruttore Polizia Locale | Area 7 - Polizia Municipale |
| B.M. | 15/03/2024 | D1 | D1 | Funzionario Polizia Locale | Area 7 - Polizia Municipale |
| CESSAZIONI 2025 | | | | | |
| DIPENDENTE | CESS. | cat. Iniz. | POSIZ.ECONOMICA | AREA CONTRATTUALE | AREA APPARTENENZA |
| D.F. | 31/07/2025 | B1 | B3 | Funzionario E.Q. | Area 4 - Attività Istituzionali |
| P.C. | 31/08/2025 | C1 | C1 | Istruttore | Area 9 - Sviluppo sostenibile e governo del territorio |
| CESSAZIONI 2026 | | | | | |
| DIPENDENTE | CESS. | cat. Iniz. | POSIZ.ECONOMICA | AREA CONTRATTUALE | AREA APPARTENENZA |
| T.S. | 30/11/2026 | C1 | C1 | Agente Polizia Locale | Area 7 - Polizia Municipale |
| M.F. | 31/12/2026 | C1 | C1 | Agente Polizia Locale | Area 7 - Polizia Municipale |

| TEMPO INDETERMINATO |
|---|
| ASSUNZIONI GIÀ PROGRAMMATE NEL 2023 E NON CONCLUSE |
| n. 1 Funzionario E.Q., cat. D1, (ex Funzionario Amministrativo, cat. D1) Area 6 Attività Sociali, Educative e Culturali, DAL 01/02/2024, utilizzo graduatoria ns. ente; |
| n. 1 Funzionario E.Q. (ex Funzionario Amministrativo, cat. D1), Area 2 – Risorse Economiche e Bilancio, dal 01/02/2024, utilizzo graduatoria ns. ente; |
| n. 1 Funzionario E.Q. (ex Funzionario Amministrativo, cat. D1), Area 4 – Attività Istituzionali, dal 01/02/2024, utilizzo graduatoria ns. ente; |
| n. 2 Funzionari (ex Funzionario Tecnico, cat. D1), Area 5 Edilizia e Urbanistica e Area 8 Qualità Urbana e Beni Comuni, dal 01/02/2024, utilizzo graduatoria altri enti, concorso; |
| n. 1 Operatore (ex Operatore Generico, cat. A1), Categoria Protetta ex art. 18 legge 68/99, Area 6 – Attività Sociali, Educative e Culturali, dal 01/02/2024 x turnover, mediante avviamento obbligatorio in seguito a richiesta numerica; |

| ASSUNZIONI PROGRAMMATE PER IL 2024 |
|--|
| n. 1 Operatore Esperto (ex Messo Notificatore, cat. B1) , Area 4 – Attività Istituzionali, dal 01/02/2024 x turnover dipendente cessato, mediante mobilità, utilizzo graduatoria altri enti, concorso; |
| n. 1 Istruttore - Agente di Polizia Locale, cat. C1 , Area 7 Comando Polizia Locale, dal 01/02/2024 x sostituzione dipendente uscito per mobilità, mediante utilizzo ns. graduatoria, mobilità, utilizzo graduatoria altri enti, concorso; |
| - n. 1 Funzionario E.Q. (Ex Funzionario Amministrativo cat. D1) , Direttore del Servizio Attività Produttive, SUAP e Agricoltura, assunzione dal 15/02/2024 ns. graduatoria; |
| n. 1 Funzionario E.Q. di Polizia Locale, cat. D1 , Area 7 Comando Polizia Locale, dal 16/03/2024 x sostituzione dipendente uscito per mobilità, mediante utilizzo ns. graduatoria, mobilità, utilizzo graduatoria altri enti, concorso; |
| - n. 1 Istruttore. (Ex Istruttore Amministrativo cat. C1) , Servizio Attività Produttive, SUAP e Agricoltura, assunzione dal 15/02/2024 ns. graduatoria in seguito alle dimissioni di dipendente di pari categoria; |
| n. 1 Operatore Esperto (Ex Esecutore Amministrativo, cat. B1) , Area 6 – Attività Sociali, Educative e Culturali, dal 01/04/2024 x turnover, mediante mobilità, utilizzo graduatoria altri enti, concorso; |
| n. 1 Operatore Esperto (Ex Esecutore Amministrativo, cat. B1) , - Categoria protetta , Area 6 – Attività Sociali, Educative e Culturali, dal 01/09/2024 x turnover, mediante mobilità, utilizzo graduatoria altri enti, concorso; |
| PROGRESSIONI TRA AREE EX ART. 13 E 15 CCNL 2019-2021 |
| n. 2 da Istruttore a Funzionario – Profilo Amministrativo – Area 1 e 4; n. 1 da Istruttore a Funzionario – Profilo Contabile – Area 2; n. 1 da Istruttore a Funzionario – Profilo Informatico – Area 3; n. 1 da Istruttore a Funzionario – Profilo Funzionario Polizia Locale – Area 7; |
| ASSUNZIONI PROGRAMMATE PER IL 2025 |
| n. 1 Funzionario E.Q. (ex Funzionario Amministrativo, cat. D1) , Area 4, turnover, dal 01/08/2025, utilizzo graduatoria ns. ente; |
| n. 1 Istruttore - (ex Istruttore Amministrativo, cat. C1) , Area 9 Sviluppo sostenibile e governo del territorio, turnover, dal 01/09/2025, utilizzo graduatoria ns. ente; |
| ASSUNZIONI PROGRAMMATE PER IL 2026 |
| n. 1 Istruttore - Agente di Polizia Locale, cat. C1 , Area 7 Comando Polizia Locale, dal 01/12/2026 x turnover per mobilità, mediante concorso, mobilità, utilizzo graduatoria altri enti; |
| n. 1 Istruttore - Agente di Polizia Locale, cat. C1 , Area 7 Comando Polizia Locale, dal 31/12/2026 x turnover per mobilità, mediante concorso, mobilità, utilizzo graduatoria altri enti; |

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

Le assunzioni a tempo determinato proprio per la loro natura ed in quanto finalizzate a “rispondere esclusivamente ad esigenze temporanee o eccezionali” non possono essere oggetto di una puntuale programmazione.

Nel presente documento ci si limita, pertanto, a formulare alcuni indirizzi cui la Giunta dovrà attenersi nell’autorizzare in concreto il ricorso alle varie tipologie di lavoro flessibile.

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

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

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

a personale aggiuntivo.

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

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

Le previsioni di assunzione di personale a tempo determinato per l'anno 2022 oltre alla spesa per il personale a tempo determinato già in servizio o con incarico già autorizzato rispettano il limite per personale assunto con modalità flessibile, per una spesa complessiva relativa all'esercizio 2022, determinata in euro 198.539,30 e, quindi, rientrante nel limite della spesa di cui al comma 4/bis dell'art. 1 della Legge 11 agosto 2014, n. 114. Al fine di contemperare l'esigenza di reperire temporaneamente del personale a tempo determinato per esigenze straordinarie e limitate non diversamente fronteggiabili, potrà essere attivato il ricorso alla provvista di lavoro attraverso il ricorso ad agenzie di somministrazione di lavoro.

| TEMPO DETERMINATO |
|--|
| - n. 1 Funzionario E.Q. (Ex Funzionario Amministrativo cat. D1) , ex art. 90 TUEL, part-time 50%, supporto staff del Sindaco per attività di supporto per la progettazione e partecipazione a bandi per finanziamenti europei, nazionali e regionali in abito sociale, culturale e istruzione dal 15/02/2024; |
| - n. 1 Funzionario E.Q. (Ex Funzionario Amministrativo cat. D1) , ex art. 90 TUEL, part-time 50%, supporto staff del Sindaco per attività di supporto alla comunicazione social, accesso dei cittadini a servizi pubblici mediante piattaforme informatiche dal 15/02/2024; |
| - cessazione - n. 1 Funzionario E.Q. (Ex Funzionario Amministrativo cat. D1) , ex art. 90 TUEL, supporto staff del Sindaco per attività di supporto per la progettazione e partecipazione a bandi per finanziamenti europei, nazionali e regionali in abito sociale, culturale e istruzione dal 01/02/2024; |

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

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

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

| Calcolo incremento spesa per contratti a tempo determinato per l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR | | | |
|--|-------|----------------|------------------|
| Ai sensi dell'art. 31-bis D.L. 06/11/2021, n. 152 | | | |
| Abitanti | 24798 | Percentuale di | Incremento spesa |

| | | | |
|-------------------------|-----------------|---------------------|---------------------|
| | | incremento | |
| | 2021 | 1,00% | 164.749,93 € |
| Entrate correnti | | FCDE | 529.930,00 € |
| Ultimo Rendiconto | 17.828.848,00 € | Media - FCDE | 16.474.992,67 € |
| Penultimo rendiconto | 16.461.821,00 € | | |
| Terzultimo rendiconto | 16.724.099,00 € | | |

Il Comune di Ruvo di Puglia, in qualità di Ente attuatore di diversi progetti PNRR sia nativi che non nativi PNRR – tra cui alcuni relativi alla transizione al digitale, con la deliberazione di Giunta Comunale n. 200/2023 di approvazione del PIAO 2023-2025 – Sottosezione 3.3 Fabbisogno del Personale, ha previsto l'assunzione, a tempo pieno e determinato, di un Funzionario Informatico Cat. D, per il periodo di 36 mesi, per la temporanea sostituzione di dipendente di pari profilo professionale, assunto a tempo indeterminato, a cui è stata concessa l'aspettativa senza assegni per incarico professionale da parte del Ministero per la Transizione digitale, al fine di consentire l'attuazione dei progetti PNRR, utilizzando gli spazi assunzionali, previsti dall'art. 31-bis, comma 1 del d.l. n. 152/2021.

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

Il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito in legge n. 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto una pluralità di misure straordinarie volte a consentire il potenziamento della capacità amministrativa di tutte le PPAA coinvolte nell'attuazione del PNRR.

Tra queste spicca la possibilità di effettuare assunzioni straordinarie a tempo determinato e conferire incarichi di collaborazione attingendo dalle risorse del PNRR, disciplinata dall'art. 1 del decreto.

In dettaglio, l'art. 1 ha introdotto la possibilità per le Amministrazioni titolari dei singoli interventi previsti nel PNRR di imputare nel relativo quadro economico del progetto i costi per il personale assunto a tempo determinato e specificamente destinato a realizzare i progetti di cui le medesime Amministrazioni hanno la diretta titolarità di attuazione.

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

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

- incarichi di progettazione, servizi di direzione lavori, servizi di architettura e ingegneria;
- collaudo tecnico-amministrativo;
- incarichi per indagini geologiche e sismiche, incarichi per le operazioni di bonifica archeologica;
- incarichi in commissioni giudicatrici;
- altre attività tecnico-operative strettamente finalizzate alla realizzazione dei singoli progetti finanziati dal PNRR; Inoltre, la stessa Circolare individua le percentuali massime che le spese di personale potranno raggiungere per ogni singola progettualità, nonché gli importi massimi in termini di valore assoluto, secondo lo schema che segue:

| Fascia | Percentuale | Fascia finanziaria di progetto (costo totale ammesso a finanziamento) | Massimale costo personale da imputare al progetto |
|--------|-------------|---|---|
| A | 10 | Fino a 5.000.000 | 250.000 |

| | | | |
|---|---|--------------------------------|-----------|
| B | 5 | da 5.000.001 fino a 15.000.000 | 600.000 |
| C | 4 | da 15.000.001 a 50.000.000 | 1.500.000 |
| D | 3 | da 50.000.001 | 3.000.000 |

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

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

- possono avere la durata anche superiore a 36 mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2026;
- sono effettuate in deroga all'articolo 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010;
- la spesa di personale derivante dalle predette assunzioni a termine non rileva ai fini della determinazione dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti in attuazione dell'art. 33 del d.l. n. 34/2019 e, di conseguenza, non va a comprimere la capacità assunzionale a tempo indeterminato;
- infine, le spese in questione non rilevano ai fini del rispetto del limite complessivo alla spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della L. n. 296/2006 (media del triennio 2011-2013).

| TEMPO DETERMINATO PER ATTUAZIONE PNRR |
|--|
| ASSUNZIONI GIA' AVVIATE IN CORSO |
| n. 1 Funzionario (Ex Funzionario Informatico cat. D1) , Area 3, Attività Direzione Generale e Staff, per supporto attività del PNRR, mediante Agenzia per la Coesione, graduatoria a tempo determinato, utilizzo piattaforma PA, altre forme di selezione previste dal PNRR, dal 09/11/2023 al 10/11/2026, durata collegata all'attuazione dei progetti (art. 31-bis d.l. n. 152/2021); |
| n. 2 Istruttori (Ex Istruttore Tecnico cat. C1) , Area 8 Qualità Urbana e Beni Comuni, per supporto attività del PNRR, mediante Agenzia per la Coesione, graduatoria a tempo determinato, utilizzo piattaforma PA, altre forme di selezione previste dal PNRR, dal 12/04/2023 al 11/04/2026, durata collegata all'attuazione dei progetti (art. 1 d.l. n. 80/2021); |
| n. 2 Funzionari in seguito alla partecipazione all'avviso PN CapCoe dell'Agenzia per la Coesione territoriale ed attuata nel rispetto di quanto previsto dal citato decreto-legge 19 settembre 2023, n. 124 convertito con modificazioni dalla Legge 13 novembre 2023, con oneri totalmente eterofinanziati. |

Incarichi professionali esterni per supporto progetti PNRR, ai sensi dell'art. 7, comma 6 del d.l.gs. n. 165/2001

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Spesa del personale per il triennio 2024-2026

Le risorse complessive stanziate in bilancio, a copertura del personale, comprensiva delle nuove assunzioni programmate è la seguente:

| SPESA DEL PERSONALE | COSTO ANNUO COMPRESIVO DI ONERI ED IRAP | | |
|---|---|--------------|--------------|
| | 2024 | 2025 | 2026 |
| Spesa del personale totale comprensiva nuove assunzioni, T.D., PNRR, Art. 90, stabilizzazioni | 5.329.923,40 | 5.293.434,74 | 5.179.470,28 |
| Entrate per stabilizzazione Personale Area 6 (finanziamento fondi PAIS 1/2020) | -69.403,88 | -69.403,88 | -69.403,88 |
| Spesa per personale a t.d. finanziata da progetti PNRR | -65.700,00 | -65.700,00 | -18.612,18 |
| Rimborso Agenzia per la coesione | -71.967,00 | -71.966,23 | 0,00 |
| Esclusione Adeguamenti CCNL 16/11/2022 anni 2019-2021 | -144.187,12 | -144.187,12 | -144.187,12 |
| Esclusione Adeguamenti CCNL 16/11/2022 anni 2022-2024 | -41.714,91 | -41.714,91 | -41.714,91 |
| Totale spesa del personale a carico del bilancio | 4.936.950,48 | 4.900.462,59 | 4.905.552,19 |
| IRAP | -303.008,82 | -304.702,19 | -303.317,86 |
| Spesa valida per la verifica art. 33 D.M. 34/2019 | 4.633.941,66 | 4.595.760,41 | 4.602.234,33 |

Prospetto risorse umane con indicazione dei profili professionali divisi per Area al 31.12.2023:

Alla data del 31/12/2023

| Struttura | TOT. R.U. | |
|------------------|---|-----------|
| ENTE | DIREZIONE E SEGRETERIA GENERALE, SERVIZI LEGALI, AA.PP. E SUAP | 10 |
| | AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE | 4 |
| | FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO DI CUI N. 1 EX ART. 110 | 2 |
| | FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO CONTABILE | 1 |
| | FUNZIONARIO AGRONOMO | 1 |
| | AREA ISTRUTTORI | 5 |
| | ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE | 2 |
| | ASSISTENTE TECNICO | 1 |
| | ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO | 2 |
| | SEGRETARIO FASCIA A | 1 |
| | SEGRETARIO COMUNALE (FASCIA A) | 1 |
| ENTE | STAFF SINDACO E GIUNTA COMUNICAZIONE E STAMPA | 2 |
| | AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE | 2 |
| | FUNZIONARIO ADDETTO ALLA COMUNICAZIONE EX ART. 90 | 1 |
| | FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO EX ART. 90 | 1 |
| AREA | Area 1: RISORSE UMANE | 5 |
| | AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE | 1 |
| | FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO CONTABILE | 1 |
| | AREA ISTRUTTORI | 4 |
| | ASSISTENTE AMMINISTRATIVO CONTABILE | 4 |
| AREA | Area 2: RISORSE ECONOMICHE E BILANCIO | 10 |
| | AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE | 3 |
| | FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO CONTABILE | 3 |
| | AREA ISTRUTTORI | 6 |
| | ASSISTENTE AMMINISTRATIVO CONTABILE | 5 |
| | ISTRUTTORE RAGIONIERE | 1 |
| | AREA OPERATORI ESPERTI | 1 |
| | COLLABORATORE PROFESSIONALE TERMINALISTA | 1 |
| AREA | Area 3: DIREZIONE GENERALE E STAFF | 6 |
| | AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE | 3 |
| | FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO CONTABILE | 1 |
| | FUNZIONARIO PROGRAMMATORE A T.D. | 1 |
| | ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO | 1 |
| | AREA ISTRUTTORI | 3 |
| | ASSISTENTE AMMINISTRATIVO CONTABILE | 2 |
| | ASSISTENTE TECNICO INFORMATICO | 1 |
| AREA | Area 4: ATTIVITA' ISTITUZIONALI | 16 |
| | AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE | 3 |
| | FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO | 2 |
| | FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO CONTABILE | 1 |
| | AREA ISTRUTTORI | 6 |
| | ASSISTENTE AMMINISTRATIVO CONTABILE | 2 |
| | ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO | 4 |
| | AREA OPERATORI ESPERTI | 7 |
| | COLLABORATORE AMMINISTRATIVO CONTABILE | 4 |
| | ESECUTORE MESSO NOTIFICATORE | 1 |
| | ESECUTORE SERVIZI TECNICI | 1 |
| | ESECUTORE SERVIZIO DI ACCOGLIENZA E DI SUPPORTO | 1 |

Alla data del 31/12/2023

| Struttura | | TOT. R.U. |
|--------------------------|---|------------|
| AREA | Area 5: EDILIZIA ED URBANISTICA | 5 |
| | AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE | 2 |
| | FUNZIONARIO SERVIZI TECNICI | 2 |
| | AREA ISTRUTTORI | 3 |
| | ASSISTENTE TECNICO | 2 |
| | ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO | 1 |
| AREA | Area 6: ATTIVITA' SOCIALI EDUCATIVE E CULTURALI | 19 |
| | AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE | 10 |
| | DIRETTORE MUSEO | 1 |
| | FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO DI CUI N. COMANDO REGIONE | 3 |
| | FUNZIONARIO ASSISTENTE SOCIALE | 6 |
| | AREA ISTRUTTORI | 4 |
| | ASSISTENTE AMMINISTRATIVO CONTABILE | 1 |
| | ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO | 3 |
| | AREA OPERATORI ESPERTI | 4 |
| | ESECUTORE SERVIZI TECNICI E/O AUSILIARI | 1 |
| | ESECUTORE AMMINISTRATIVO | 2 |
| | ESECUTORE SERVIZI TECNICI | 1 |
| | AREA OPERATORI | 1 |
| | OPERATORE AMMINISTRATIVO | 1 |
| AREA | Area 7: POLIZIA MUNICIPALE E MOBILITA' SOSTENIBILE | 25 |
| | AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE | 2 |
| | FUNZIONARIO SPEC. VIGILANZA | 1 |
| | FUNZIONARIO DI VIGILANZA | 1 |
| | AREA ISTRUTTORI | 23 |
| | AGENTE DI POLIZIA MUNICIPALE E LOCALE | 14 |
| | ASSISTENTE AMMINISTRATIVO CONTABILE | 1 |
| | ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO | 1 |
| | ISTRUTTORE AREA DI VIGILANZA | 7 |
| AREA | Area 8: QUALITA' URBANA E BENI COMUNI | 9 |
| | AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE | 3 |
| | FUNZIONARIO SPEC. TECNICO | 1 |
| | FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO CONTABILE | 1 |
| | FUNZIONARIO SERVIZI TECNICI | 1 |
| | AREA ISTRUTTORI | 5 |
| | ASSISTENTE AMMINISTRATIVO CONTABILE | 1 |
| | ASSISTENTE TECNICO DI CUI N. 2 A T.D. | 4 |
| | AREA OPERATORI ESPERTI | 1 |
| | ESECUTORE SERVIZI TECNICI | 1 |
| AREA | Area 9: SVILUPPO SOSTENIBILE E GOVERNO DEL TERRITORIO | 3 |
| | AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE | 1 |
| | FUNZIONARIO SPEC. TECNICO | 1 |
| | AREA ISTRUTTORI | 2 |
| | ASSISTENTE AMMINISTRATIVO CONTABILE | 1 |
| | ASSISTENTE TECNICO | 1 |
| Totale documento: | | 110 |

Le Relazioni Sindacali

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

Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle Amministrazioni a vantaggio degli

utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;

- si migliora la qualità delle decisioni assunte;

- si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione;

- si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro.

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

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

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

In data 20 dicembre 2023 è stata conclusa, con la sottoscrizione definitiva, contrattazione del nuovo Contratto Integrativo Decentrato 2019-2021 in base alle novità contrattuali introdotte dal predetto contratto nazionale.