



COMUNE DI CALVELLO

Provincia di Potenza

PIANOINTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

(PIAO)

2024-2026

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

Approvato con Deliberazione della Giunta comunale n. 21 del 18/03/2024

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Il Comune di Calvello dispone di un'organizzazione politico-amministrativa e burocratica di dimensioni piccole contando alla data del 31/12/2023 una popolazione pari a **1.814 abitanti** (come da dati acquisiti dall'ufficio anagrafe del Comune).

La struttura organizzativa del Comune di Calvello è articolata in 4 settori di massimo livello, come di seguito indicati:

- **SETTORE AMMINISTRATIVO – CONTABILE**
- **SETTORE SERVIZI E PROGRAMMAZIONE**
- **SETTORE TECNICO**
- **SETTORE VIGILANZA**

Al vertice di ciascuna Area è posto un Funzionario con incarico di Elevata Qualificazione, intesa come posizionedi responsabilità e direzione dell'unità operativa di riferimento.

Alla guida di ogni Servizio, in cui si articolano i settori, è designato un responsabile di procedimento che, in alcuni casi, coincide con il medesimo Responsabile apicale titolare di P.O.; in altri con un dipendente appositamente delegato (dell'attività istruttoria e / o dell'adozione del provvedimento finale).

Si riporta di seguito **l'organigramma dell'Ente**, come definito con deliberazione di Giunta Comunale n. 24 del 07/02/2020, nonché l'indicazione delle Macro-attività afferenti ciascun Settore:



Modello Organizzativo-Macro attività

SETTORI	SERVIZI
AMMINISTRATIVO-CONTABILE	Affari Istituzionali e Generali -Protocollo, -Archivio e notifiche -Elettorale -Servizi Demografici -Ufficio Giudice di pace -Bilancio e finanze -Entrate -Personale -Economato
TECNICO	-Viabilità e LL.PP. -Urbanistica ed Edilizia privata (SUE) -Edilizia residenziale pubblica -Patrimonio -Protezione civile
SERVIZI E PROGRAMMAZIONE	-Programmazione, finanziamenti e sviluppo del territorio -Manutenzione e gestione ordinaria del territorio e del patrimonio -Ambiente e verde pubblico -Acquisti generali -Servizi al cittadino, Comunicazione e Cultura -Servizi sociali - Istruzione e formazione
VIGILANZA	-Polizia municipale -Suap

Ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 11, 12 e 13 del CCNL del personale non dirigente del Comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021, sottoscritto in data 16.11.2022, con decorrenza dal 1° aprile 2023, il personale dipendente in servizio alla medesima data è stato inquadrato nel nuovo sistema di classificazione ossia in AREE, con effetto automatico, secondo la Tabella B di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione) allegata al suddetto CCNL, come riportato nella Determinazione del n. 39 del 29/05/2023 ad oggetto *“Reinquadramento del personale dipendente sulla base delle previsioni dettate dal CCNL 16.11.2022 e attribuzione del relativo profilo professionale”*

Alla data di approvazione della presente Sezione del PIAO, oltre al Segretario Comunale titolare della Sede di Segreteria convenzionata tra i Comuni di Viggiano (PZ), Calvello (PZ) e Trivigno (PZ) a far data dal 18/04/2023, giusto decreto sindacale n. 7/2023, prestano servizio n. 23 dipendenti compresi i Responsabili di Settore, a tempo indeterminato così come riassunto nelle seguenti tabelle:

ASSEGNAZIONE DEL PERSONALE AI SERVIZI

SETTORE AMMINISTRATIVO - CONTABILE				
RESPONSABILE Titolare di E.Q.	NOMINATI VI DIPENDE NTI	PROFILO PROFESSIONALE	Area	Tipo di rapporto
Rocco COLOMBINO		Istruttore Amministrativo- Contabile	AREA DEGLI ISTRUTTORI	<i>Tempo indeterminato full-time</i>
N. 08 DIPENDENTI ASSEGNATI	FANELLI Michela Carmen	Funzionario Amministrativo- Contabile	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	<i>Tempo indeterminato part-time 50%</i>
	LAPETINA Raffaella	Istruttore Amministrativo	AREA DEGLI ISTRUTTORI	<i>Tempo indeterminato Full-time</i>
	MARTOCCIA Enza Immacolata	Istruttore Amministrativo	AREA DEGLI ISTRUTTORI	<i>Tempo indeterminato part-time 50%</i>
	COLASURDO Gennaro	Operatore servizi amministrativi	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	<i>Tempo indeterminato Full-time</i>
	PIETRANTUONO Rosaria M.	Operatore servizi amministrativi	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	<i>Tempo indeterminato Full-time</i>
	IULIANO Lorena	Operatore servizi amministrativi- contabili	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	<i>Tempo indeterminato Full-time</i>
	BARATTA Anna	Operatore servizi amministrativi	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	<i>Tempo indeterminato Full-time</i>
	TEMPONE Teresa	Operatore servizi amministrativi	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	<i>Tempo indeterminato Full-time</i>
SETTORE TECNICO				

RESPONSABILE TITOLARE DI E.Q.	NOMINATI VI DIPENDE NTI	PROFILO PROFESSIONALE	AREA	TIPO DI RAPPOR TO
Ing. Martina CASALA RO		Funziona rio tecnic o	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIO NE	<i>Tempo indeterminato part-time (15 ore settimanali)</i>
N. 02 DIPENDEN TI ASSEGNA TI	PERILLI Salvatore	Istruttore tecnico- Geometra	AREA DEGLI ISTRUTTO RI	<i>Tempo indeterminato full- time</i>
	PIERRE Alessia	Istruttore Amministrati vo	AREA DEGLI ISTRUTTO RI	<i>Tempo indetermin ato part- time 50%</i>
SETTORE SERVIZI E PROGRAMMAZIONE				
RESPONSABI LE Titolare di E.Q.	NOMINATI VI DIPENDE NTI	PROFIL O PROFESSIONAL E	AREA	TIPO DI RAPPOR TO
Ing. Rocco DI TOLLA		Funziona rio tecnico	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIO NE	<i>Tempo indetermin ato full- time</i>
N. 06 DIPENDEN TI ASSEGNA TI	TOSCANO Nunziella	Funziona rio tecnico	AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIO NE	<i>Tempo indeterminato part-time (15 ore settimanali)</i>
	VITACCA Giuseppe	Operatore servizi tecnici	AREA DEGLI OPERATO RI ESPERT I	<i>Tempo indeterminato full- time</i>
	LOVISO Carmelina	Operatore servizi amministrati vi	AREA DEGLI OPERATO RI ESPERTI	<i>Tempo indeterminato full- time</i>
	ANDRIUZZI Raffaella	Operatore servizi amministrati vi	AREA DEGLI OPERATO RI ESPERTI	<i>Tempo indeterminato full- time</i>

	TRAFICANTE Anna	Operatore servizi amministrati vi	AREA DEGLI OPERATO RI ESPERT I	<i>Tempo indeterminato part- time</i>
	GALGANO Maria	Operatore servizi amministrati vi	AREA DEGLI OPERATO RI ESPERT I	<i>Tempo indeterminato full- time</i>
SETTORE VIGILANZA				
RESPONSABILE Titolare di E.Q.	NOMINATI VI DIPENDE NTI	PROFILO PROFESSIONAL E	AREA	TIPO DI RAPPOR TO
Ferdinando LAPETINA		Funzionario di Polizia Locale	AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIO NE	<i>Tempo indeterminato full- time</i>
N. 03 DIPENDEN TI ASSEGNA TI	ROSSI Silvestro Angelo	Istruttore di Polizia locale	AREA DEGLI ISTRUTTO RI	<i>Tempo indeterminato Full-time</i>
	MODRONE Eleonora	Istruttore di Polizia locale	AREA DEGLI ISTRUTTO RI	<i>Tempo indeterminato part- time 50%</i>
	ROMANO Michele	Istruttore di Polizia locale	AREA DEGLI ISTRUTTO RI	<i>Tempo indeterminato part- time 50%</i>

3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere: *Piano Triennale Azioni Positive (PTAP) 2024-2026*

Premessa

Il Piano triennale delle azioni positive è previsto dal Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 recante “**Codice delle pari opportunità tra uomo e donna**” e più in particolare dall’art. 48 (Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni) che impone a tutte le Pubbliche Amministrazioni di progettare ed attuare i Piani di Azioni , mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro.

Il **D.Lgs. n. 165/2001** “*Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche*”, fa emergere l’attenzione del legislatore al tema delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, con la finalità di realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane, curando la formazione e lo sviluppo professionale, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori e applicando condizioni uniformi rispetto a quello del lavoro privato, con la garanzia dell’assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

Le azioni positive sono misure temporanee e speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “speciali”, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il divieto di discriminazione deve essere inteso nella sua più ampia accezione, in linea con i principi comunitari, espressi in particolare con la Direttiva CEE 2006/54, recepita dal D.Lgs. n. 5/2010, trasfusi nel D.Lgs. n. 198/2006, rappresentati anche nella Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 23 maggio 2007, “*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche*”, che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e che ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

L’art. 7 del D.Lgs. n. 165/2001, rappresenta la declinazione del principio della garanzia di parità e pari opportunità tra uomini e donne. In tale articolo si prevede infatti che “*Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni*

forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo

e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno”.

L'art. 57 dello stesso D.Lgs. n. 165/2001, come integrata dal c.d. Collegato al Lavoro, Legge n. 183/ 2010 disciplina la costituzione ed il funzionamento di un Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora contro le discriminazioni all'intero di ciascuna amministrazione.

Il Ministero della Funzione Pubblica con la **Direttiva 2/2019** fornisce indicazioni sulle misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nella pubbliche amministrazioni.

L'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Il richiamo al benessere organizzativo è strettamente connesso con la previsione introdotta all'art. 28 del D.Lgs.n.81/2008, *“TU in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro”*, che prevede l'innalzamento dei livelli di tutela di tutti i prestatori di lavoro attraverso, in particolare, la previsione della obbligatorietà della valutazione dei rischi collegati allo stress lavoro- correlato, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004. Di rilievo l'intervento apportato dal D.Lgs. n. 150/ 2009 *“Attuazione della legge 4marzo 2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*, con particolare riferimento al sistema di misurazione e valutazione della performance, ove viene sancito il principio per cui la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati dai singoli e delle unità organizzative deve avvenire in un quadro di pari opportunità. La Risoluzione 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo recante *“Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale”* auspica l'innescio di un processo di riorganizzazione della situazione a livello di equilibrio tra vita privata e vita professionale di donne e uomini in Europa e mira a contribuire al conseguimento dei livelli più elevati di parità di genere.

A tale Risoluzione è seguita la Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017, recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'art. 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.

SITUAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE IN SERVIZIO

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2023, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

LAVORATORI	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
UOMINI	2	4	2	0	8

DONNE	3	4	8	0	15
Totale	5	8	10		23

La composizione degli organi elettivi del Comune presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

ORGANI ELETTIVI	UOMINI	DONNE
SINDACO	0	1
GIUNTA COMUNALE	2	1
CONSIGLIO COMUNALE	8	3

Le funzioni e le competenze di cui all'art. 97 del D.lgs. n. 267/2000 (**Segretario Comunale**) sono attribuite ad una donna.

2- IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il presente Piano triennale delle azioni positive per il triennio 2024-2026 è stato esaminato dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità nominato, per il triennio 2023/2026 con determinazione DSG n. 24 del 07702/2023, nella seduta del 07/03/2024 nel rispetto del principio delle pari opportunità, il quale ha espresso sullo stesso parere favorevole.

Nell'ambito dei suddetti obiettivi, si intende realizzare e/o proseguire le seguenti azioni, inserendole nel presente Piano triennale delle azioni positive, adottato ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198 del 11/4/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*".

In particolare, con il Piano si favorisce l'adozione di misure finalizzate a creare i presupposti per introdurre effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale che tengano conto anche delle posizioni delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambito familiare.

Il Comune di Calvello, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini. .

Con nota del 13/03/2024, acquisita al protocollo dell'Ente in data 14/03/2024 al n. 2771 la **Consigliera di parità** della Regione Basilicata, ha espresso il parere positivo sulla bozza di PTAP 2024-2026 del Comune di Calvello.

Il Piano si sviluppa in **obiettivi** suddivisi a loro volta in **azioni positive**.

Si riportano gli obiettivi e le azioni per la parità di genere del Comune di Calvello per le annualità 2024-2026:

1. PROMOZIONE	<u>AZIONI POSITIVE</u>
DELLA CULTURA DI GENERE	

	<ol style="list-style-type: none"> 1. Introduzione di percorsi formativi rivolti sia al personale femminile che a quello maschile, di concerto con l'Ufficio della Consigliera Regionale della Parità, sulle discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro. 2. Introduzione di un modulo di percorsi di formazione del personale sul Codice di Condotta, sulle Pari Opportunità e sul tema delle violenze, molestie e molestie sessuali. 3. Inserimento nel sito istituzionale dell'Ente del link del sito dell'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità: www.consiglieradiparita.regione.basilicata.it al fine di recepire tutta la normativa sulla parità e pari opportunità, contro ogni discriminazione di genere. 4. Sensibilizzazione e formazione sul tema del contrasto alle discriminazioni di genere sui luoghi di lavoro. 5. Sensibilizzazione sul tema delle violenze, molestie e molestie sessuali attraverso percorsi di formazione del personale.
<p align="center">2. FORMAZIONE E</p> <p align="center">PROMOZIONE DELL'INCLUSIONE E DELLA</p> <p align="center">CONCILIAZIONE/CONDIVISIONE</p> <p align="center">VITA PRIVATA E FAMILIARE CON LA</p> <p align="center">VITA LAVORATIVA (Legge n. 81/2017 a art. 14 della Legge n. 124/2015 e successiva Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1giugno 2017)</p>	<p align="center"><u>AZIONI POSITIVE</u></p>
	<p>1) Introduzione di percorsi formativi sul</p>

	<p>lavoro agile (smart working).</p> <p>2) Introduzione di percorsi formativi di diversity management (disabilità).</p> <p>3) Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità.</p> <p>4) Favorire politiche dell'orario di lavoro tali da garantire la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario di lavoro.</p> <p>5) Programmare iniziative finalizzate a favorire l'inserimento lavorativo del personale con disabilità.</p> <p>6) Programmare iniziative atte a favorire il reinserimento di personale assente dal servizio per periodi prolungati motivati da esigenze familiari o personali.</p>
Destinatari	Tutti i dipendenti
Tempi di realizzazione	Triennio di riferimento

I

3. PERFORMANCE E MERITO	<u>AZIONI POSITIVE</u>
--------------------------------	-------------------------------

	<ol style="list-style-type: none"> 1. Utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi, senza discriminazioni di genere. 2. Affidamento di incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita senza discriminazioni di genere. 3. Favorire opportunità di crescita professionale al personale di genere femminile e maschile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di accesso alla carriera e incentivi. 4. Individuazione e rimozione di eventuali aspetti discriminatori nei sistemi di valutazione.
Destinatari	Tutti i dipendenti
Tempi di realizzazione	Triennio di riferimento

<p>4. RISPETTO</p> <p style="text-align: center;">DEL LE PARI</p> <p>OPPORTUNITA' NELLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE</p>	<p><u>AZIONI POSITIVE</u></p>
---	--------------------------------------

	<ol style="list-style-type: none"> 1. Valorizzare le attitudini e le capacità professionali senza alcuna prerogativa di genere. 2. Redazione di bandi in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità. 3. Presenza nelle Commissioni di concorso di almeno un terzo dei componenti di genere femminile.
Destinatari	Tutti i dipendenti
Tempi di realizzazione	Triennio di riferimento

5. INFORMAZIONE	AZIONI POSITIVE
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Programmare momenti di sensibilizzazione e informazione rivolti al personale di genere sia femminile che maschile sul tema delle pari opportunità. 2. Realizzazione di un'area dedicata al tema delle pari opportunità all'interno dello spazio denominato "Amministrazione Trasparente" con pubblicazione di tutto il materiale informativo inerente i temi della parità.
Destinatari	Tutti i dipendenti
Tempi di realizzazione	Triennio di riferimento

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti tutti i servizi dell'Ente, ognuno per la parte di propria competenza, in stretta collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia.

Il C.U.G. darà conto dello stato di attuazione del Piano delle Azioni Positive, monitorandone lo svolgimento.

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo. Esso potrà subire modifiche da attuare nel corso del triennio, secondo le indicazioni provenienti dal C.U.G.

3.3 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Il Comune di Calvello non ha approvato la disciplina in materia di lavoro agile.

Attraverso questa Sezione, viene assorbito il *Piano Organizzativo del Lavoro Agile* (Pola), previsto dall'art. 14, comma 1, della L. n. 124/2015. Sebbene sia obbligatoria per tutti gli Enti, a prescindere dal numero dei dipendenti,

l'Ente può omettere questa Sezione se, per motivi organizzativi, non ritenesse di prevedere il Lavoro Agile o il Lavoro da remoto comemodello. In tal caso, risulterebbe, comunque, applicabile la normativa di riferimento che stabilisce, in caso di mancata adozione del Pola (ora Piao), l'applicazione del lavoro agile ad almeno il 15% per cento dei dipendenti, ove lo richiedano. Attualmente, nelle more della regolamentazione comunale del lavoro agile, in coerenza con quanto disposto dagli artt. 63e seguenti del CCNL 16/11/2022, il predetto istituto presso il Comune di Calvello rimane regolato dalle disposizioni di cui alla L. n. 81/2017.

3.4 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP)

Il Piano Triennale dei fabbisogni di personale viene adottato nel rispetto del seguente quadro normativo:

- articolo 6 del D.L. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- artt. 6 e 6-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recanti, rispettivamente, disposizioni inerenti “all'organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale” e alle “linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale”;
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro della salute dell'8 maggio 2018, con il quale sono state approvate, ai sensi del sopracitato art. 6-ter, le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”;
- art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019, il quale ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle capacità assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale; D.M. 17/03/2020;
- Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17/03/2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27/04/2020, per l'attuazione del D. L. n. 34/2019, con il quale sono state stabilite le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, entrate in vigore dal 20/04/2020;
- la circolare del Ministero dell'interno del 08/06/2020 ad oggetto: “Circolare del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro dell'interno, in attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L.34/2019 convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019 n. 58, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni”;

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale, nel piano – tipo approvato con **Decreto n. 132/2022** del 30.06.2022 stabilisce che la sezione 3: Organizzazione e capitale umano, sottosezione 3.3, deve indicare:

1. la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso

per inquadramento professionale e deve evidenziare:

- a) **la capacità assunzionale dell'amministrazione**, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- b) **la programmazione delle cessazioni dal servizio**, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- c) **le strategie di copertura del fabbisogno di personale;**
- d) **le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze;**
- e) **il livello organizzativo e per filiera professionale;**
- f) **le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.**

3.4.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

La consistenza del personale alla data del 31 dicembre 2023, come si evince dalla tabella sottostante è la seguente:

- n. 1 Segretario Comunale;
- n. 05 Funzionari ad elevata qualificazione (ex Categoria D), di cui:
 - n. 03 titolari di Posizione Organizzativa;
 - n. 02 non titolari di P.O.;
- n. 08 Istruttori (ex Categoria C), di cui:
 - n. 01 amministrativo-contabile;
 - n. 03 amministrativo;
 - n. 01 tecnico;
 - n. 03 di vigilanza;
- n. 10 Operatori Esperti (ex Categoria B)
-

Si riporta la dotazione organica al 31/12/2023:

DOTAZIONE ORGANICA AL 31.12.2023			
AR EE	POSTI IN DOTAZIO NE ORGANIC A	PROFILI PROFESSIONALI	TOTAL E PERSONA LE IN SERVIZIO
FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIO	N. 05	n. 03 Funzionari tecnici n. 01 Funzionario di vigilanza n. 01 Funzionario amministrativo- contabile assunti a tempo indeterminato	N. 05

NE			
ISTRUTTORI	N. 08	n. 01 Istruttore amministrativo-contabile n. 03 Istruttori amministrativi n. 01 istruttore tecnico n. 03 Istruttore di vigilanza assunti a tempo indeterminato	N.08
OPERATORI ESPERTI	N. 10	n. 08 Operatori dei servizi amministrativi n. 01 Operatore dei servizi amministrativo-contabili n. 01 operatore servizi tecnici assunti a tempo indeterminato	N.10
OPERATORI	N. /	n. /	N. /
	N. 23		N.23

Con Deliberazione di Giunta comunale n. 8 del 29/01/2024 il Comune di Calvello ha approvato

la nuova dotazione organica dell'Ente:

CCN L 16.11.20 22	Profilo professionale	Servizio	Posti attualmente coperti	Posti VACANTI
Area dei Funzionari ed E.Q.	FUNZIONARIO TECNICO	Servizio e programmazione	1 (FT) 1 (PT)	0
Area dei Funzionari ed E.Q.	FUNZIONARIO TECNICO	Tecnico	1 (PT)	1 (risorsa eterofinanziata PNCapCoe)
Area dei Funzionari ed E.Q.	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO CONTABILE	Amministrativo-contabile	1 (PT)	1 (risorsa eterofinanziata PNCapCoe)
Area dei Funzionari ed E.Q.	FUNZIONARIO DI POLIZIA LOCALE	Vigilanza	1 (FT)	0

Area degli istruttori	ISTRUTTORE TECNICO	Tecnico	1	0
Area degli istruttori	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Amministrativo ed Economico Finanziario	4 (di cui n. 2 FT e n. 2 PT)	0
Area degli istruttori	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	Vigilanza	3 (di cui n. 1 FT e n. 2 PT)	0
Area Operatori esperti	OPERATORE TECNICO	Servizio e programmazione	1 (FT)	0
Area Operatori esperti	OPERATORE AMMINISTRATIVO	Servizio e programmazione	4 (FT)	0
Area Operatori esperti	OPERATORE AMMINISTRATIVO	Amministrativo-contabile	5 (FT)	0

3.4.2 La capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

a) Il principio di contenimento della spesa

Gli enti locali sono chiamati fin dal 2007 al contenimento della spesa del personale secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e s.m.i., differenziati in base alla tipologia di ente ed alla situazione organizzativa e/o finanziaria, secondo quanto stabilito da successivi interventi legislativi.

Tali vincoli, unitamente a quelli introdotti poi dal legislatore nella copertura del turn-over, devono informare la programmazione triennale del fabbisogno del personale di ciascun ente.

Per i comuni prima soggetti al patto di stabilità e successivamente agli obiettivi di saldo finale di finanza pubblica, il comma 557 citato impone una progressiva riduzione della spesa di personale:

“557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell’IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell’ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

...

b) *razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;*

c) *contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.*”.

Il successivo comma 557-ter stabilisce il divieto di “*procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo*” nel caso di mancato rispetto.

Il comma 557-quater stabilisce che detti enti “*assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.*”.

Successivi interventi legislativi, oltre a modificare tali criteri, hanno introdotto vincoli alle capacità (o facoltà)

assunzionali correlati alla sostituzione del personale cessato (cd. turn over), che sono indicati nelle tabelle seguenti.

b) La spesa di personale: le componenti

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa ai sensi dell'art. 1, commi 557, della legge n. 296/2006, sono:

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile; eventuali emolumenti a carico dell'amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;
- spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;
- spese per il personale previsto dall'art. 90 del Tuel;
- compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel;
- spese per il personale con contratto di formazione e lavoro;
- spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni);
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di P.M., ed ai progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada;
- Irap;
- oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo;
- somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando.

Anche la spesa per il segretario comunale va considerata nell'aggregato spesa di personale, ed il relativo costo contribuisce a determinarne l'ammontare.

Le componenti da escludere dall'ammontare della spesa di personale sono:

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.C., Sez. Autonomie, deliberazione n. 21/2014);
- spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'interno;
- spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;
- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;
- spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il

rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;

- spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazioni al codice della strada;
- incentivi per la progettazione;
- incentivi per il recupero ICI;
- diritti di rogito;
- spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato;
- maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n. 244/2007;
- spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n. 16/2012);
- altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo;
- spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012;
- spesa per assunzioni di personale a tempo determinato con qualifica non dirigenziale destinato all'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), ex art. 31bis D.L. 52/2021.

Si rileva, altresì, che l'art. 7 del decreto ministeriale del 17 marzo 2020 attuativo dell'art. 33, comma 2, DL 34/2019 prevede che *“la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 2, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”*.

c) Il superamento della “dotazione organica”

L'art. 6 del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dall'art. 4 del Decreto legislativo 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di “dotazione organica” che, come indicato nelle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni” emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (documento registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne – Succ. 1477 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale-Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa (che per gli Enti Locali è rappresentato dal limite di spesa di personale media con riferimento al triennio 2011-2013 ex art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296).

d) Le attuali facoltà assunzionali basate sul principio della sostenibilità finanziaria della spesa di personale – art. 33, c.2, DL 34/2019

L'art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, (nel seguito, anche “DL34/2019”) ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul

turn-over (cfr. art. 3, comma 5, del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114) e

l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

In particolare, l'art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, prevede che *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di 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. ...”*

A seguito di intesa in Conferenza Stato-città del 11 dicembre 2019, e tenuto conto di quanto deliberato dalla Conferenza medesima in data 30 gennaio 2020, il Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economie e delle Finanze e il Ministro dell'Interno hanno sottoscritto in data 17 marzo 2020 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 aprile 2020) il decreto ministeriale attuativo del richiamato art. 33, comma 2, del DL34/2019 (nel seguito, per brevità, anche “Decreto Attuativo”), con il quale:

- è stata disposta l'entrata in vigore del citato disposto normativo, a decorrere dal 20 aprile 2020;
- sono stati specificati gli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- sono stati definiti i valori soglia differenziati per fascia demografica;
- sono state stabilite le percentuali massime di incremento della spesa di personale, per i Comuni che si collocano al di sotto dei valori soglia di cui al precedente punto.

Il Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economie e delle Finanze e il Ministro dell'Interno hanno altresì congiuntamente elaborato e sottoscritto una Circolare (cfr. Circolare pubblicata in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.226 del 11 settembre 2020). In particolare, nella Circolare viene evidenziato che, al fine di non penalizzare i Comuni che, prima del 20 aprile 2020 hanno legittimamente avviato procedure assunzionali, con il previgente regime, possano esser fatte salve le predette procedure purché siano state effettuate entro tale data le comunicazioni obbligatorie ex art. 34bis del D.Lgs. 165/2001, sulla base dei piani triennali del fabbisogno e loro eventuali aggiornamenti secondo la normativa vigente e se sono state operate le relative prenotazioni nelle scritture contabili.

Si richiamano, al proposito, anche:

- la deliberazione n. 65/2021/PAR della Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti della

Lombardia che afferma che la spesa di personale per assunzioni di assistenti sociali a tempo indeterminato effettuata con i contributi di cui all'art. 1, comma 797 e successivi, della Legge 178/2020 e le corrispondenti entrate non concorrono alla determinazione degli spazi assunzionali di cui all'articolo 33

c.2 del DL 34/2019;

- la deliberazione n. 73/2021/PAR della Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti della Lombardia che afferma che le spese sostenute dai Comuni per gli incentivi tecnici non costituiscono spesa per il personale ai fini della determinazione della capacità assunzionale, secondo la nuova normativa dell'art. 33 c.2 del DL 34/2019.

e) Verifica della spesa potenziale massima della pianta organica

Con Decreto 08/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018. Tali linee guida definiscono una metodologia operativa di orientamento a cui tutte le amministrazioni devono aderire in sede di programmazione del fabbisogno delle spese di personale. Esse introducono per la prima volta l'indicatore di "spesa potenziale massima della pianta organica".

Tale indicatore risulta così determinato:

- sulla base della spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato. In tale voce di spesa va indicata distintamente anche quella sostenuta per il personale in comando, o altro istituto analogo. Ciò in quanto trattasi di personale in servizio, sia pure non di ruolo, per il quale l'amministrazione sostiene l'onere del trattamento economico nei termini previsti dalla normativa vigente. La spesa del personale in part-time è da considerare in termini di percentuale di prestazione lavorativa solo se il tempo parziale deriva da assunzione ab origine. Nel caso in cui derivi da trasformazione del rapporto va indicata sia la spesa effettivamente sostenuta sia quella espandibile in relazione all'eventualità di un ritorno al tempo pieno (per evitare il reale congelamento di queste cifre si ritiene di conteggiare le possibili riespansioni da tempo parziale a tempo pieno su situazioni reali di richiesta o di concreta ipotesi);
- sulla base dei possibili costi futuri da sostenere per il personale assegnato in mobilità temporanea presso altre amministrazioni (in uscita) per valutare gli effetti in caso di rientro;
- con riferimento alle diverse tipologie di lavoro flessibile, nel rispetto della disciplina ordinamentale prevista dagli articoli 7 e 36 del D. Lgs. n°/165/2001, nonché le limitazioni di spesa previste dall'art. 9, comma 28, del D.L. n°78/2010 e dall'art. 14, del D.L. n°66/2014. I rapporti di lavoro flessibile vanno rappresentati in quanto incidono sulla spesa di personale pur non determinando riflessi definitivi sul PTFP;
- con riferimento ai risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, relativi all'anno precedente, nel rispetto dell'articolo 14, comma 7, del D.L. n°95/2012 (o delle altre norme sul turn-over come quelle per gli enti locali);

- in ragione delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenuto conto, ove previsti, degli ulteriori

limiti connessi a tale facoltà con particolare riferimento ad eventuali tetti di spesa del personale;

- le spese necessarie per l'assunzione delle categorie protette, pur considerando che, nei limiti della quota d'obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni (cioè tali spese vanno comunque previste nel Piano anche se non hanno effetti sui limiti per quanto riguarda le assunzioni per il rispetto della quota d'obbligo);
- le spese connesse ad eventuali procedure di mobilità, nel rispetto del D.P.C.M. 20 dicembre 2014, anche con riferimento all'utilizzo della mobilità temporanea (acquisizione di personale in comando, fuori ruolo o analoghi istituti).

Quantificato il costo effettivo a regime della dotazione organica sulla base degli elementi sopra riportati, è necessario procedere al "raccordo" o "conciliazione" con la norma sul contenimento della spesa di personale, dando evidenza che il costo totale annuo teorico della dotazione organica, vanno aggiunte le spese di personale non già conteggiate nel prospetto della dotazione.

La vigente disciplina di contenimento della spesa di personale è individuata dal combinato disposto tra il comma 557 ed il comma 557-quater, dell'art.1, della legge 27 dicembre 2006 n° 296 secondo il quale gli enti locali devono assicurare il contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013. Le componenti da considerare per il monitoraggio dell'aggregato della spesa di personale ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge n°296/2006, secondo la Corte dei conti, Sezione Autonomie - Delibera n° 13/2015/SEZAUT/INPR sono le seguenti:

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata nell'esercizio successivo (alla luce della nuova contabilità);
- spese per il proprio personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente;
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione e per altre forme di rapporto di lavoro flessibile,
- eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;
- spese sostenute dall'Ente per il personale, di altri Enti, in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;
- spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del D.lgs. n°267/2000;
- compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.lgs. n°267/2000;
- compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 2, del D.lgs. n°267/2000;
- spese per il personale con contratti di formazione e lavoro;

- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di polizia municipale ed ai progetti di miglioramento alla circolazione stradale;
- IRAP;
- oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo;
- somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando;
- spese per la formazione e rimborsi per le missioni del personale.
- Le componenti escluse nella determinazione dell'aggregato storico della spesa in valore assoluto, da sottrarre all'ammontare complessivo lordo delle spese, secondo la medesima delibera sono le seguenti:
- spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati;
- quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata nell'esercizio successivo (principio contabile applicato alla contabilità finanziaria, Allegato A/2 al D.lgs. n°118/2011, punto 5.2 lettera a);
- spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato, dalla Regione o dalla Provincia, per attività elettorale;
- spese per la formazione e rimborsi per le missioni del personale;
- spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;
- spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi gli aumenti delle risorse stabili del fondo).

Di seguito si riporta il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2020/2021/2022, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2022:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
Entrate correnti ultimo triennio	2020	2021	2022
Dati da consuntivi approvati	3.880.108,9 3 €	4.781.265,0 0 €	4.932.965,0 0 €
FCDE SU BILANCIO 2022	47.116,00 €		
Media Entrate al netto FCDE	4.484.330,3 1 €		

$$\frac{\text{Spese di personale 2022}}{\text{Media entrate netto FCDE}} = 16,57\%$$

743.217,96 €
 = **16,57%**
Media entrate netto FCDE
(su rendiconto 2022)
4.484.330,31 €

f) Fascia demografica e la verifica del valore soglia di massima spesa di personale di pertinenza dell'ente: l'indice di virtuosita'.

L'art. 3, del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n°34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella a 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020	Valori soglia Tabella a 3 DM 17 marzo 2020
a	0-999	29,50%	35,00%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	35,00%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	30,00%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	28,00%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	26,00%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	22,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	16,00%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	10,00%	32,80%
i	1500000>	25,30%	5,00%	29,30%

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera b), avendo al 31/12/2023 n. 1.814 abitanti.

Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n° 34

del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti;
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024;

- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

Sulla base della normativa vigente, questo Ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla **lettera b)** e avendo

registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al **16,57%** sul rendiconto 2022, si colloca nella fascia dei comuni virtuosi, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.

Il Comune può, pertanto, incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma solo entro il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso.

IL CALCOLO DELL'INCREMENTO TEORICO ED EFFETTIVO

assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM 17 marzo 2020 - Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra sp

(Media entrate netto FCDE * pe

3.4.3 Programmazione strategica delle risorse umane

(€ 4.484

La programmazione triennale del fabbisogno di personale 2024/2026 come in dettaglio illustrata nei prospetti che seguono scaturisce dal confronto tra le necessità evidenziate dai Responsabili di settore e della Giunta comunale, che hanno svolto una attenta ed approfondita analisi sulle esigenze dell'Ente finalizzate al miglioramento delle performance a livello di raggiungimento degli obiettivi della direzione politica.

INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2020-2024)

Tuttavia, poiché il legislatore, per gli periodo 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente:

Spese di personale 2018 * Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente =

$$665.557,81 \text{ €} * 35,00\% = 232.945,23$$

INCREMENTO EFFETTIVO

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo Ente si verifica la seguente condizione: l'incremento calmierato risulta inferiore all'incremento teorico, quindi può procedere ad assunzioni solo entro la misura dell'incremento calmierato.

Ne deriva che il Comune può assumere entro lo spazio finanziario di € 898.503,04.

a. ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 8 del 29/01/2024 il Comune di Calvello ha approvato la nuova dotazione organica dell’Ente.

Si dà atto che nella presente dotazione organica come sopra rideterminata, sono presenti n. 2 posti vacanti, 1 con profilo professionale Funzionario Tecnico ed 1 con profilo professionale Funzionario Amministrativo, riservati alla partecipazione all’Avviso pubblico finalizzato all’acquisizione delle manifestazioni di interesse – pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Politiche di Coesione – Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la coesione 2021-2027 (CAPCOE) priorità 1, azione 1.1.2. assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari.

Il Programma Nazionale Capacità per la Coesione 2021-2027 prevede di realizzare assunzioni a tempo indeterminato di nuovo personale da utilizzare e specializzare sull’attuazione dei progetti europei per la coesione, attraverso un concorso nazionale finalizzato al rafforzamento degli organici dei principali protagonisti ed attuatori dei fondi europei;

L’Ente si impegna, a tal fine, a mantenere disponibile il posto in dotazione organica per il quale verrà presentata istanza di finanziamento di cui al suindicato avviso, al fine di garantire l’assunzione del personale successivamente definito ed assegnato con specifico DPCM - con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con inquadramento nel livello iniziale dell’area dei funzionari prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro 2019-2021 - Comparto Funzioni locali.

Si precisa, altresì, che le eventuali assunzioni a tempo indeterminato di cui alla Misura succitata sono eterofinanziate, quindi neutre rispetto alle facoltà assunzionali di cui all’art. 33 del D.L. n. 34/2019.

Anno 2024				
Profilo professionale	Settore	copertura (RETRIBUZIONE LORDA +ONERI RIFLESSI)	TIPOLOGIA CONTRATTO	modalità di reclutamento
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Amministrativo- Contabile	I costi del personale assunto dagli Enti a tempo indeterminato gravano su PN CapCoe per l’intero periodo di ammissibilità delle spese (fino al 31.12.2029) e sul bilancio statale per il periodo successivo.	Tempo indeterminato full time	Reclutamento di cui all’Avviso pubblico finalizzato all’acquisizione delle manifestazioni di interesse – pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Politiche di Coesione – Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la coesione 2021-2027 (CAPCOE) priorità 1, azione 1.1.2. assunzione di

				personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Tecnico	I costi del personale assunto dagli Enti a tempo indeterminato gravano sul PN CapCoe per l'intero	Tempo indeterminato full time	Reclutamento di cui all'Avviso pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse – pubblicato dalla Presidenza del
		periodo di ammissibilità delle spese (fino al 31.12.2029) e sul bilancio statale per il periodo successivo.		Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Politiche di Coesione – Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la coesione 2021-2027 (CAPCOE) priorità 1, azione 1.1.2. assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Amministrativo- Contabile	Retribuzione € 23.354,97 Oneri € 8.449,83 Totale € 31.804,80	Tempo indeterminato part-time	Incremento orario da 18 a 34 ore settimanali per n° 1 dipendente part-time dal 50% al 94%
Anno 2025				
Profilo professionale	Settore	copertura (RETRIBUZIONE LORDA +ONERI RIFLESSI)	TIPOLOGIA CONTRATTO	modalità di reclutamento
NEGATIVO				
Si garantirà, compatibilmente con le norme in materia di spesa di personale e di assunzioni, il turn-over del personale che dovesse cessare.				
Anno 2026				
Profilo professionale	Settore	copertura (RETRIBUZIONE LORDA +ONERI RIFLESSI)	TIPOLOGIA CONTRATTO	modalità di reclutamento
NEGATIVO				
Si garantirà, compatibilmente con le norme in materia di spesa di personale e di assunzioni, il turn-over del personale che dovesse cessare.				

**b. ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO E CON CONTRATTO DI LAVORO FLESSIBILE
2024-2026**

A seguito delle modifiche introdotte dall'art. 11, comma 4bis, del D.L. n°90/2014, convertito con Legge n° 114/2014, le assunzioni a tempo determinato o comunque per rapporti di lavoro flessibile, risultano ammissibili nel limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Resta in tale caso fermo il limite dell'eccezionalità o temporaneità di eventuali contratti di lavoro flessibili da attivare, ai sensi delle modifiche disposte dal D.l. n° 101/2013, al fine del superamento del fenomeno del precariato.

L'art. 16, comma 1-quater, del D.L. n° 113/2016, convertito con Legge n° 160/2016, che integra l'art. 9, comma 28, del citato D.L. n° 78/2010, esclude dal tetto della spesa per il lavoro flessibile le spese sostenute per le assunzioni effettuate ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.lgs. n° 267/2000 (incarichi dirigenziali a contratto), che comunque non sono presenti nel Comune di Calvello.

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

L'Ente nel 2009 ha sostenuto spese per personale con contratto di lavoro flessibile per € 46.006,00, la quale costituisce il limite massimo di spesa per l'anno in corso.

SPESA COMPLESSIVA PER IL LAVORO FLESSIBILE ANNO 2009		€ 46.006,00	
SPESA LAVORO FLESSIBILE ANNO 2024			
Profilo Professionale Settore	Modalità di reclutamento	Copertura Finanziaria (RETRIBUZIONE LORDA +ONERI RIFLESSI)	
Funzionario EQ Settore Amministrativo-Contabile	-	-	
Funzionario EQ Settore Tecnico	Reclutamento temporaneo di personale dipendente presso altra amministrazione: - per n. 03 ore settimanali ai sensi dell'art. 92 del TUEL n. 267/2000; - per n. 12 ore settimanali ai sensi dell'ex art. 1, comma 557, della Legge n°311/2004, da svolgersi fuori dell'orario di lavoro; Periodo 08/2024-31/12/2024	Retribuzione lorda del periodo Oneri riflessi	€ 4.600,00 € 1.670,00
TOTALE SPESA 2024		€ 6.270,00	

SPESA LAVORO FLESSIBILE ANNO 2025
<u>NEGATIVO</u>
SPESA LAVORO FLESSIBILE ANNO 2026
<u>NEGATIVO</u>

c. Le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette di cui alla Legge 12 marzo 1999, n.68

Con riferimento agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/1999, come evincibile dal Prospetto Informativo Disabili (PID) predisposto ai sensi dell'art. 9 della Legge *de qua*, alla data di approvazione del presente Piano risulta scoperta per n. 01 unità la quota d'obbligo, calcolata sulla base del n. di dipendenti al

31/12/2023 pari a 23, relativamente ai soggetti disabili di cui all'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68.

L'Ente intende adempiere all'obbligo di assunzione mediante una delle seguenti modalità:

- avviamenti numerici (D. Lgs. 165/01, art. 35, co. 2): tramite graduatoria presso l'Ufficio territorialmente competente, previa verifica della compatibilità dell'invalidità con le mansioni da svolgere;
- richiesta nominativa con stipula di apposite convenzioni di inserimento lavorativo con l'Ufficio per il collocamento mirato competente, come previsto dall'art. 11 della L.68/99;
- assunzione per chiamata nominativa (per le categorie protette, secondo le previsioni della L.407/98 art.1 c.2).

SPESA PERSONALE CATEGORIE PROTETTE ANNO 2024			
Profilo Profession ale	Modalità di reclutamento	Copertura Finanziaria	
Operatore servizi amministrativi (ex cat. B)	Reclutamento di personale appartenente alle categorie di cui all'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68 tramite Agenzia Regionale ARLAB per n. 20 ore settimanali	Retribuzi one lorda	€ 11.243,93
		Oneri riflessi	€ 3.112,32
<u>TOTALE SPESA</u> 2024		€ 14.356,25	
SPESA PERSONALE CATEGORIE PROTETTE ANNO 2025			
<u>NEGATIVO</u>			
SPESA PERSONALE CATEGORIE PROTETTE ANNO 2026			
<u>NEGATIVO</u>			

L'Ente si riserva la possibilità di modificare e integrare in qualsiasi momento la programmazione triennale, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse valutazioni di natura organizzativa, funzionali ad un migliore raggiungimento degli obiettivi, provvedendo a modificare la dotazione organica, con riferimento al numero dei

posti, ai profili professionali e alle categorie di inquadramento, previa modifica del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale. Sulla base delle verifiche effettuate, ai fini della sostenibilità finanziaria, si attesta che:

a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

a.1) spazi assunzionali a tempo indeterminato

In applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, è stato effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale: Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al **16.57 %**

- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al **28,60 %** e quella prevista in Tabella 3 è pari al **32,60%**;
- la soglia di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2024, secondo le percentuali della Tabella 2 di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro **898.503,04** al netto IRAP; (**determinazione n. 8/2024 del 01/02/2024 ad oggetto: "Determinazione limite di spesa per nuove assunzioni ai sensi del D.M. Ministero dell'Interno 17 marzo 2020. Anno 2024"**, è stato definito il tetto massimo della spesa di personale per l'anno 2024 pari a € **898.503,04**);
- la spesa per il personale prevista nel bilancio 2024/2026 per l'annualità 2024 è pari ad € 843.882,00, per l'annualità 2025 è pari ad € 831.910,00, per l'annualità 2026 è pari ad € 831.909,00.

a.2) rispetto del tetto alla spesa di personale

Il tetto di spesa di personale determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 è dato dal valore medio di riferimento del triennio 2011/2013, pari a € 898.885,70 lordo (588.090,77 netto)

a.3) tetto alla spesa per lavoro flessibile

Il limite di spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile è stabilito dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 corrispondente a € 46.006,00 (CONTO ANNUALE ANNO 2009). La spesa relativa al lavoro flessibile prevista per l'anno 2024 ammonta ad € € **6.270,00**.

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

L'ente ha effettuato con esito negativo la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001.

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. n. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'Ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione.

L'Ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;

L'Ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

b) stima del trend delle cessazioni:

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

AN NO 202 4	AN NO 202 5	AN NO 202 6
1	1	-

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Tenuto conto:

- a) della consistenza dei posti coperti al 31/12/2023;
- b) della vigente dotazione organica del personale;
- c) dei vigenti limiti di spesa;
- d) dell'effettiva capacità di bilancio

d) Certificazioni del Revisore dei conti:

La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, il quale con **verbale n. 32 del 06/03/2024** acquisito al prot. dell'Ente in paridata al n. 2434 ha espresso **parere favorevole**.

3.5 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale

La formazione rientra nella strategia organizzativa dell'Ente, in linea con le finalità previste dall'art. 1, comma 1, del D. Lgs. 165/2001, rivolte all'accrescimento dell'efficienza delle Amministrazioni, alla razionalizzazione del costo del lavoro pubblico e alla migliore utilizzazione delle risorse umane, oltre che con i principi espressi dagli artt. 54 e ss. del CCNL 16/11/2022, secondo cui, nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, *la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.*

A tal fine viene adottato, nel rispetto della normativa vigente, il **PIANO TRIENNALE FORMATIVO per il periodo 2024-2026**, nel quale sono indicati gli **ambiti** e le **materie** ritenuti **prioritari** in correlazione con gli

obiettivi strategici generali dell'Ente.

Nella programmazione viene prevista la formazione obbligatoria: Art. 1, comma 1, lett. c) del d.lgs. 165/2001; Artt. 54 e segg. Ccnl 2019/2021); Legge 190/2012 in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità; Art. 13 del d.lgs. 82/2005 (CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale) e ss.mm. e ii.; Regolamento UE 679/2016, art. 32; D.lgs. 81/2008 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 37).

Le diverse attività formative di cui al presente piano, nonché quelle che dovessero rendersi necessarie durante il corso delle annualità cui lo stesso si riferisce, potranno essere fruite in presenza, in modalità online webinar, ovvero in modalità on line asincrona nonché in house. Compatibilmente con le esigenze di servizio potranno essere coinvolti contestualmente nella medesima attività più dipendenti, anche al fine di favorire maggiori occasioni di confronto e cooperazione.

Si riporta di seguito schema delle principali attività formative previste dal Comune di Calvello:

STRUTTURA	AMBITI E MATERIE	SOGGETTI DESTINATARI	MODALITA' DI FORMAZIONE	OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI
Ente	Aggiornamento per gli operatori di P.L.	Agenti di P.L.	Formazione Ministero dell'Interno - Prefettura	Il corso mira a fornire il costante aggiornamento nelle conoscenze e competenze necessarie per svolgere il ruolo di Agente di Polizia Locale o di addetto al Coordinamento e Controllo.
Ente	Master SUAP	Personale amministrativo e di vigilanza	ACSEL	Il master ha l'obiettivo di illustrare le nuove funzioni del SUAP dopo la legge sulla ZES unica (n.162 del 13/11/2023) e la legge n. 12/2023 sulla Concorrenza, le recentissime novità in tema di autorizzazione unica, edilizia produttiva, commercio, mercati e fiere e nuovi poteri dei Comuni per la pianificazione delle attività produttive.
Ente	Accrescimento competenze digitali	Personale amministrativo, tecnico e di vigilanza	Adesione e al progetto Syllabus	Accrescimento competenze digitali connesse alla realizzazione degli interventi finanziati nell'ambito del PNRR
Ente	Corsi sulla sicurezza nei luoghi di lavoro	Tutti i dipendenti	Soggetti privati	Le attività formative obbligatorie verranno svolte non come mero adempimento ma per infondere in tutti i lavoratori la cultura della sicurezza, per la tutela dei dipendenti ed anche degli utenti.

Ente	Corsi in materia di anticorruzione e trasparenza	Tutti i dipendenti	Soggetti interni ed esterni	Le attività formative obbligatorie hanno l'obiettivo di informare, aggiornare ed uniformare i comportamenti di tutti i dipendenti a principi di etica e correttezza in funzione di prevenzione di fenomeni corruttivi
Ente	Corsi di aggiornamento formativo personale tecnico e di vigilanza	Personale amministrativo, tecnico e di vigilanza dell'Area degli Istruttori e dei Funzionari ed EQ	Ifel, Anci, Anusca, Associazioni Professionali, Università, ASMEL, Form consulting e altri soggetti privati.	Acquisizione conoscenze in materia di: - Nuovo CCNL 22.11.2022 - Costituzione fondo risorse decentrate enuovo ordinamento professionale; - Attuazione del PNRR, profili di responsabilità, monitoraggio e sistema di controlli; - Nuovo codice dei contratti pubblici D.Lgs. n.36/2023
Ente	Conoscenza e valorizzazione C.U.G. e P.A.P.	Tutti i dipendenti dell'ente	Formazione interna a cura componenti C.U.G.	Conoscenza e valorizzazione del Comitato Unico di Garanzia ed il Piano delle Azioni Positive