
COMUNE DI BUONALBERGO

PROVINCIA DI BENEVENTO

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE TRIENNIO 2025/2027

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

Premessa

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) viene introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché di assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e del relativo territorio; si tratta, quindi, di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L. n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO che contino meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del predetto decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazioni/concessioni;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai Responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse, ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, inoltre, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 8, comma 2, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, ordinariamente fissato al 31 gennaio (art. 7 dello stesso Decreto), in caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione del bilancio di previsione, è anch'esso differito di 30 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione. Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha quindi il compito principale di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

DESCRIZIONE DELLE AZIONI E ATTIVITA' OGGETTO DI PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Buonalbergo Indirizzo:
Via Perrelli, 12 Codice fiscale:
80001980624
P. IVA: 00683510622
Telefono: 0824 929067
Sito internet: www.comune.buonalbergo.bn.it
E-mail: ragioneria@comune.buonalbergo.bn.it
PEC: ragioneria.tributi@pec.comune.buonalbergo.bn.it

1.1 DATI RELATIVI ALLA GEOLOCALIZZAZIONE E AL TERRITORIO DELL'ENTE:

Si riportano i dati geografici relativi al territorio comunale:

Altitudine:	Altitudine minima: 208 mt. s.l.m. Altitudine massima: 852 mt s.l.m. Altitudine della casa comunale: 555 mt s.l.m.
Coordinate Geografiche	Latitudine: 41° 13' 27,12" N Longitudine: 14° 58' 41,88" E

Il Comune si estende su 25,08 Km².

La classificazione sismica è: zona 1, sismicità elevata, PGA tra 0.25 e 0.35

1.2 INFORMAZIONI RELATIVE ALLA COMPOSIZIONE DEMOGRAFICA E STATISTICHE SULLA POPOLAZIONE:

La popolazione residente al 31/12/2024 è pari a n. 1505 abitanti, di cui maschi n. 749 e femmine n. 756. I nuclei familiari risultano essere 712.

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

Come previsto dall'art.3, comma 2, del decreto 30 giugno 2022, n.132, per gli enti locali, la presente sezione fa riferimento alle previsioni generali contenute nella sezione strategica del Documento Unico di Programmazione.

Ulteriori elementi in materia di valore pubblico sono evincibili dalle linee programmatiche di mandato, approvate con delibera di Consiglio Comunale n. 4 del 2/07/2022.

Il DUPS 2025/2027, approvato con Delibera di Consiglio Comunale n. 7 del 08.03.2025, prevede, in particolare:

- rispetto ai tributi ed alle tariffe dei servizi pubblici, il perseguimento di due linee programmatiche essenziali, ovvero
 - a) promuovere politiche di razionalizzazione della spesa pubblica, attraverso azioni di risparmio in alcuni settori, ritenuti non strategicamente indispensabili, tenendo conto delle esigenze tecniche e funzionali di questa amministrazione;
 - b) non aumentare l'imposizione tributaria a carico dei cittadini;
- rispetto alla gestione corrente, il costante monitoraggio delle entrate, anche attraverso il controllo dell'evasione;
- rispetto a lavori, servizi e forniture, si richiamano i contenuti del Programma triennale dei lavori pubblici e del programma triennale dei servizi e forniture, con particolare riferimento alle opere da realizzarsi con finanziamenti PNRR, anche nell'ambito dei servizi volti a garantire la cd. transizione digitale della P.A. Per il finanziamento degli investimenti l'Amministrazione ricorrerà ai contributi regionali e/o statali, purtroppo la rigidità della spesa e le limitate risorse economiche a disposizione che vengono principalmente assorbite per il finanziamento della spesa corrente, non consentono di sostenere gli investimenti, pertanto, la fonte principale è data dal riconoscimento di finanziamenti.

L'amministrazione esclude, al momento, che nel corso del triennio si faccia ricorso all'indebitamento, l'obiettivo strategico è quello di attendere l'estinzione dei mutui contratti in modo da dare respiro al bilancio liberando risorse di parte corrente per finanziare spese di analoga natura.

2.2. Performance

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, n. 132, la presente sottosezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti. Con separato atto saranno assegnati gli obiettivi di performance al personale dipendente.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La presente sottosezione di programmazione è predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190. Costituiscono elementi essenziali della sottosezione, quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013.

Con riferimento alla presente sottosezione di programmazione, a norma del Piano Nazionale Anticorruzione vigente, approvato dall'ANAC il 17/1/2023 (deliberazione n. 7), le amministrazioni che impiegano fino a 49 unità di personale, dopo la prima adozione, possono confermare per le successive due annualità la sottosezione con un provvedimento espresso. In sede di aggiornamento al PNA 2022, approvato con Delibera n. 31 del 31.01.2025, l'ANAC ha espressamente previsto la possibilità per i comuni con meno di 50 dipendenti di confermare la sezione del PIAO, dopo la prima adozione della sezione, per le due successive annualità qualora non si siano verificate le seguenti circostanze:

- ✓ Fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative
- ✓ Modifiche organizzative rilevanti
- ✓ Modifiche degli obiettivi strategici
- ✓ Modifiche significative di altre sezioni del PIAO tali da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

Il Comune di Buonalbergo ha approvato la Sottosezione 2.3 "*Rischi corruttivi e trasparenza*" del PIAO 2024-2026 con Delibera di G.C. 28 del 26 04.2024.

L'Amministrazione comunale con Delibera di G.C. n.27 del 28.03.2025, ha inteso confermare, per le indicazioni cui sopra, la predetta Sottosezione 2.3 "*Rischi corruttivi e Trasparenza*", costituente parte integrante del PIAO 2025/2027, ai cui contenuti si rimanda che sono accessibili al seguente link:

[file:///C:/Users/Segretario/Downloads/PIAO%202024-2026%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Segretario/Downloads/PIAO%202024-2026%20(1).pdf)

Link Delibera conferma Sottosezione 2.3 "*Rischi corruttivi e trasparenza*" del PIAO 2024-2026

[file:///C:/Users/Segretario/Downloads/Conferma%20sottosezione%20rischi%20corruttivi%20e%20trasparenza%20PIAO%20\(2\).PDF](file:///C:/Users/Segretario/Downloads/Conferma%20sottosezione%20rischi%20corruttivi%20e%20trasparenza%20PIAO%20(2).PDF)

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Ente, indicando l'organigramma e il conseguente funzionigramma, con i quali viene definita la macrostruttura dell'Ente, con l'individuazione delle strutture di massima rilevanza, nonché la microstruttura, con l'assegnazione dei servizi e degli uffici. La struttura organizzativa dell'ente è stata da ultimo modificata con delibera di G.C. n. 27 del 26.04.2024 che ha previsto, **a decorrere dal 01.05.2024**, una riduzione del numero di unità organizzative da n. 4 a n. 3 mediante l'accorpamento del Settore Tecnico I e del Settore Tecnico II in un unico Settore. Conseguentemente la nuova struttura organizzativa dell'Ente risulta articolata in n.3 settori di seguito indicati:

- Settore Amministrativo
- Settore Economico-Finanziario
- Settore Tecnico

Ogni unità organizzativa è retta da un Responsabile di Posizione Organizzativa nominato dal Sindaco con decreto, assegnatario delle funzioni e dei compiti di cui all'art. 107 del D.Lgs. 267/2000, e in particolare della gestione finanziaria, tecnica e amministrativa compresa l'adozione di tutti gli atti che impegnano l'Amministrazione verso l'esterno e la responsabilità di attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti dagli organi politici, nonché di ogni altro atto individuato dall'articolo 107 del D.Lgs. 267/00. All'interno dei Settori possono essere costituite ulteriori strutture organizzative, denominati "Uffici" finalizzate all'espletamento di specifiche funzioni e/o procedure. Gli uffici fanno diretto riferimento al Responsabile del servizio.

Al vertice della struttura organizzativa si trovano:

- il **Segretario comunale**, che svolge funzioni di collaborazione e consulenza all'interno dell'amministrazione, in stretto collegamento con il Sindaco e la Giunta comunale, al fine di assicurare la correttezza dell'attività amministrativa dell'ente sotto il profilo della conformità all'ordinamento giuridico. In particolare:

- a) sovrintende allo svolgimento delle funzioni dei Responsabili di PO e ne coordina l'attività;
- b) svolge compiti di collaborazione e funzioni di consulenza giuridico/amministrativa nei confronti degli organi di governo dell'Ente e delle strutture organizzative, in ordine alla conformità dell'azione amministrativa, alle leggi, allo Statuto comunale ed ai regolamenti;
- c) partecipa con funzioni consultive, referenti e di assistenza, alle riunioni del Consiglio comunale e della Giunta comunale e ne cura la verbalizzazione;
- d) roga i contratti nei quali l'Ente è parte e autentica scritture private ed atti unilaterali nell'interesse dell'Ente;
- e) esercita ogni altra funzione attribuitagli dallo Statuto comunale o dai Regolamenti o conferitagli dal Sindaco. In particolare svolge le funzioni di Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza giusto Decreto Sindacale n. 5 del 22.02.2024.

L'ufficio di Segreteria Comunale, a decorrere dal 01.02.2024, è gestito in forma associata mediante convenzione con il Comune di San Marco dei Cavoti (BN).

- le **Posizioni organizzative**: ad esse è affidata la responsabilità di attuazione delle finalità istituzionali e di erogazione dei servizi, di supervisione e gestione dei processi operativi, di realizzazione concreta delle decisioni e degli indirizzi formulati dagli organi di governo nell'ambito delle competenze assegnate.

3.1.1 L'Organigramma dell'Ente:

Si riporta, di seguito, un prospetto riepilogativo relativo al personale in servizio presso l'ente, distinto in base alla qualifica giuridica e alla posizione economica possedute ed al Settore di assegnazione, come da prospetto di seguito riportato:

Settore/Categoria e posizione economica
Settore Amministrativo
Funzionario EQ - Ex Cat. D (pos. ec. D5) – Sig.ra Paola Iorio
Istruttore – ex cat. C (pos. Ec. C4) – Sig. Ferrante Formato (al 50%)
Operatore esperto ex cat. B (pos.ec. B5) Sig. Emilio Zerillo*(al 50%)
Settore Economico-finanziario
Funzionario EQ - Ex Cat. D (pos. ec. D5) – Geom. Antonio Marucci
Settore Tecnico
Funzionario EQ - Ex Cat. D (pos. ec. D4) – Ing. Adamo Ventura
Istruttore Ex Cat C (pose c. C1) – Geom. Di Brino Giovanni
Istruttore – ex cat. C (pos. Ec. C4) – Sig. Ferrante Formato (al 50%)
Operatore esperto ex cat. B (pos.ec. B5) Sig. Emilio Zerillo (al 50%)

Per fronteggiare evidenti esigenze organizzative determinate dalla carenza di personale in servizio presso l'ente, è stata disposta con Delibera di G.C. n.17 del 15.03.2024, l'assegnazione condivisa tra le unità organizzative del Comune dei dipendenti non titolari di Posizioni Organizzative al fine di garantire la funzionalità dei servizi istituzionali dell'ente, come di seguito indicato:

- Ferrante - Area di inquadramento professionale: *Istruttore*
(50% Settore Tecnico e 50% Settore Amministrativo)
- Emilio Zerillo – Area di inquadramento professionale: *Operatore Esperto*
(50% Settore Tecnico e 50% Settore Amministrativo)

Nell'anno 2024 si è proceduto all'assunzione di n. 1 istruttore tecnico a tempo indeterminato (ex Cat. C) e di n.2 Istruttori di Vigilanza a tempo determinato part time ai sensi dell'art 1 co. 557 L.311/2011 e s.m.i.

3.1.2 Dettaglio della struttura organizzativa:

Elenco principali servizi di competenza di ciascun Settore

SETTORE	AMBITI DI COMPETENZA	RESPONSABILE
AMMINISTRATIVO	Segreteria, Affari generali, Demografici, Elettorale, Stato Civile, Servizi Scolastici, Servizi Sociali, Servizi Statistici, Politiche giovanili, Cultura, Turismo e Sport, Contenzioso, Protocollo informatico, Albo Pretorio, Notifiche e Archivi, Personale (gestione giuridica) Servizio Civile, Polizia locale.	Geom. Paola Iorio Funzionario EQ
ECONOMICOFINANZIARIO	Gestione economico-finanziaria-programmazione e bilancio, entrate tributarie ed extratributarie, SUAP –Attività produttive e Commercio, Servizi fiscali, Economato, Personale (gestione economica), pratiche ex legge n. 1431/62 e 219/1981.	Geom. Antonio Marucci Funzionario EQ
TECNICO	Lavori pubblici, Urbanistica, Edilizia (S.U.E.), Sicurezza sui luoghi di lavoro, Servizi informatici, Progetti complessi, PNRR. Ambiente/ecologia/territorio, Patrimonio /E.R.P., manutenzioni, cimitero, protezione civile, viabilità e trasporti.	Ing. Adamo Ventura Funzionario EQ

3.2 Organizzazione del lavoro agile

In questa sottosezione sono indicati, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e lavoro da remoto) finalizzati alla migliore conciliazione del rapporto vita/lavoro in un'ottica di miglioramento dei sei servizi resi al cittadino.

In particolare, la sezione contiene:

- le condizionalità e i fattori abilitanti che consentono il lavoro agile e da remoto (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i contributi al mantenimento dei livelli quali-quantitativi dei servizi erogati o al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, customer satisfaction).

Lavoro agile: l'Ente ha approvato il regolamento relativo al lavoro agile con delibera di Giunta comunale n. 55 del 29.11.2022 accessibile al seguente link:

<https://www.halleyweb.com/c062011/zf/index.php/trasparenza/admin/index/categoria/156>

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il piano triennale del fabbisogno di personale, ai sensi dell'art. 6 del d.lgs 165/2001 nel rispetto delle previsioni dell'art. 1 c. 557 della L. 296/2006, dell'art. 33 del DL 34/2019 e s.m.i., è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese; una giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali può comportare l'ottimizzazione dell'impiego delle risorse pubbliche. In relazione a queste finalità, dunque, l'Amministrazione adotta i propri provvedimenti sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale, determinata dalle vigenti disposizioni normative in materia di vincoli alla spesa di personale;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio, o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate) o alle esternalizzazioni/internalizzazioni /dismissione di servizi/attività/funzioni;

In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, l'amministrazione elabora le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:

- Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse: un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree e modifica del personale in termini di livello/inquadramento;
- Strategia di copertura del fabbisogno. Questa parte attiene all'individuazione delle scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:
 - soluzioni interne all'amministrazione;
 - mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
 - meccanismi di progressione di carriera interni;
 - riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
 - job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;
 - soluzioni esterne all'amministrazione;
 - mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
 - ricorso a forme flessibili di lavoro;
 - concorsi;
 - stabilizzazioni.

Oltre alla programmazione del fabbisogno di personale vanno tenuti presente i seguenti documenti:

- ✓ l'attestazione sul rispetto dei limiti di spesa del personale;
- ✓ la dichiarazione di non eccedenza di personale;
- ✓ le certificazioni sull'approvazione dei documenti di bilancio;
- ✓ le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità;
- ✓ le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Il Piano triennale del fabbisogno del personale 2025-2027, quale sottosezione del presente PIAO, è stato approvato previa acquisizione del parere del Revisore dei Conti, con **Deliberazione di Giunta Comunale n. 26 del 28.03.2025** che viene allegata al presente PIAO costituendone parte integrante [ALLEGATO "F" PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO DI PERSONALE 2025-2027](#)

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2024

Area di inquadramento professionale	Full Time	Part time	Cessazione
Funzionario EQ	1		
Funzionario EQ	1		
Funzionario EQ	1		
Istruttore	2		
Istruttore Vigilanza		n. 2 art 1 co.557 L.311/2004	
Operatore Esperto	1		

3.3.1 La dichiarazione di non eccedenza del personale

Con Delibera di G.C. n. 22. del 26.03.2025 si è dato atto, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e ss. mod. ed int. (art. 16 della L. 183/2011), che nell'Ente non sono presenti dipendenti in posizione soprannumeraria né dipendenti in eccedenza e che, pertanto, l'Ente non è tenuto ad avviare procedure per la dichiarazione di esuberi.

3.3.2 La dichiarazione di regolarità nell'approvazione dei documenti di bilancio:

Con Delibera di Consiglio Comunale n. 8 del 08.03.2025 è stato approvato il Bilancio di Previsione 2025-2027.

3.3.3 Il rispetto dei limiti di spesa delle assunzioni flessibili:

Il Comune di Buonalbergo non ha una spesa storica di riferimento in nessuna delle annualità del triennio 2007 – 2009. La Deliberazione della Corte dei Conti Sez. Autonomie n. 1/2017 relativa all'individuazione del limite di spesa ai fini dell'applicazione dell'art 9 co.28 del D.l.78/2010 e s.m.i. nell'ipotesi in cui l'ente locale non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali di tipo flessibile nell'anno 2009 né nel triennio 2007-2009, stabilendo che, in tal caso l'ente locale può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento”.

Nella Programmazione del fabbisogno di personale approvata con Delibera di G.C. n. 26 del 28.03.2025 si prevede il ricorso a forme assunzionali flessibili al fine di garantire la corretta funzionalità dell'Ufficio di Vigilanza, nelle more dell'espletamento delle procedure assunzionali per la copertura del posto in dotazione organica, prevedendo la seguente assunzione:

N. 1 Istruttore di Vigilanza – n.12 ore settimanali (Scavalco di eccedenza ex art 1 co.557 L.311/2004 e s.m.i.)
Spesa annua €. 11.516,68

Conseguentemente viene individuato quale parametro di riferimento per la spesa flessibile, l'importo di € 11.516,68 costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente quale quello di vigilanza, nelle more dell'assunzione dell'unità a tempo indeterminato part/time al 50% prevista nel piano dei fabbisogni.

3.3.4 Le assunzioni programmate:

A seguito della verifica delle capacità assunzionali effettuata secondo il DPCM 17 marzo 2020, è emerso che il Comune di Buonalbergo si pone al di sotto del primo “valore soglia” secondo la classificazione indicata dal DPCM all'articolo 4, tabella 1 collocandosi in prima fascia quale “Ente virtuoso”. Conseguentemente il Comune di Buonalbergo dispone di un margine di incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato pari ad €. 34.678,57.

Con Delibera di Giunta Comunale n. 7 del 23.01.2024 il Comune di Buonalbergo ha partecipato alla manifestazione di interesse pubblicata in data 20.11.2023 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le politiche di coesione - Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (Cap-Coe) Priorità 1, Azione 1.1.2 relativamente all'assunzione di personale a tempo indeterminato, per la copertura di n. 1 posto di Funzionario di Elevata Qualificazione (Ex Cat D) nell'ambito della consistenza della propria dotazione organica riferita all'Area dei funzionari.

Si riportano di seguito le assunzioni previste nel Piano del fabbisogno di personale 2025-2027 approvato con Delibera di G.C. n. 26 del 28.03.2025

PIANO ASSUNZIONALE 2025-2027

Assunzioni a Tempo Indeterminato:

ANNO 2025

- n. 1 Istruttore Part time 50% (18 ore) Istruttore di Vigilanza

ANNO 2025/ 2026

- n. 1 Funzionario di E.Q – Ingegnere – Full time (Assunzione da finanziare con i fondi del Dipartimento per le politiche di coesione - Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (Cap-Coe) Priorità 1, Azione 1.1.2)

ANNO 2027

Nessuna assunzione

Assunzioni a Tempo Determinato:

- N. 1 Istruttore di vigilanza per n. 12 ore settimanali (ai sensi dell'art 1 co.557 L.311/2004 e s.m.i.) nelle more dell'assunzione dell'unità a tempo indeterminato part/time al 50% prevista nel piano assunzionale.

3.3.6 Il programma della formazione del personale:

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi ai cittadini.

La formazione, e quindi l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane, è al contempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti, per stimolarne la motivazione ed uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi aziendali e quindi dei servizi ai cittadini.

Si tratta quindi di un'attività complessa, che assolve ad una duplice funzione: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi e dei prodotti.

Ciò implica, in primo luogo che l'amministrazione compia un investimento forte e continuo sulla formazione, assicurando a tutti i dipendenti percorsi formativi in linea con le loro esigenze professionali ed attivando percorsi di coinvolgimento attivo degli stessi nei processi di pianificazione, gestione e valutazione della formazione stessa; in secondo luogo, che ciascun dipendente realizzi la partecipazione a percorsi formativi al fine di migliorare le proprie competenze professionali, anche attraverso l'individuazione di precisi compiti e responsabilità.

La nuova direttiva del Ministro della P.A. del 16.01.2025 in materia di formazione e valorizzazione del capitale umano segue i precedenti atti di indirizzo sul rafforzamento delle competenze (23 marzo 2023) e sulla misurazione e valutazione della performance (28 novembre 2023). "Con questo nuovo atto di indirizzo vengono ribaditi i principi cardine della formazione, che costituisce una leva strategica per la crescita delle nostre persone e per le amministrazioni pubbliche". Con la nuova direttiva sono indicati gli obiettivi, gli ambiti di formazione trasversali e gli strumenti a supporto della formazione del personale pubblico. La formazione, come specificato nell'atto di indirizzo, è uno specifico obiettivo di performance, concreto e misurabile, che ciascun Dirigente/Responsabile di Servizio deve assicurare attraverso la partecipazione attiva dei dipendenti e a partire dal 2025 con **una quota non inferiore alle 40 ore di formazione pro-capite annue**. In particolare, la direttiva individua quale responsabilità ai sensi dell'art. 21 del D.lgs 165/01 il non rispetto delle direttive ed il mancato raggiungimento dei risultati per il dirigente preposto ad uffici dirigenziali con specifiche competenze in materia di gestione del personale. Il Comune pertanto si pone gli obiettivi di aggiornamento delle competenze specialistiche e dello sviluppo delle competenze trasversali, sia valorizzando le professionalità già presenti, sia individuando percorsi di crescita. La programmazione delle attività formative, si prefigge, inoltre, di favorire la promozione e il sostegno all'innovazione e allo sviluppo organizzativo e assicurare il costante adeguamento e sviluppo delle competenze dei dipendenti inseriti in ogni area di inquadramento professionale, nel rispetto delle pari opportunità di partecipazione. Di particolare rilevanza, la necessità di favorire la partecipazione alle iniziative formative dei dipendenti neo assunti, così come dei dipendenti assunti a tempo determinato, in relazione alle esigenze organizzative e al ruolo ricoperto dal personale in questione.

Il piano della formazione del personale è, dunque, il documento formale, di autorizzazione e programmatico, che individua gli obiettivi e definisce le iniziative formative utili a realizzarli.

Nel rispetto dei contenuti della normativa vigente si intende soddisfare il fabbisogno formativo del personale con priorità assoluta al fine di:

- migliorare la qualità dei servizi da erogare ai cittadini;
- valorizzare le professionalità presenti nell'Ente;
- favorire le innovazioni di carattere normativo e/o tecnologico;
- assolvere agli obblighi di legge con particolare riferimento alla formazione quale misura di prevenzione della corruzione per le aree a più alto indice di rischio.

Si tratterà di mettere in relazione la formazione sia con gli obiettivi organizzativi e innovativi dell'Amministrazione (mantenere ed ampliare le competenze) e sia con la crescita culturale di ciascuno, condizione indispensabile per lo sviluppo di una organizzazione.

Tipologie di intervento

Le attività formative potranno essere programmate e realizzate facendo ricorso principalmente a modalità di erogazione attraverso webinar. Questa modalità di erogazione infatti permette di conciliare la necessità di aggiornamento del personale dipendente con l'impossibilità di frequenza in aula in sedi diverse da quelle dell'Ente, data l'esiguità di personale dipendente. L'Ente ha aderito all'offerta formativa 2025 in materia di anticorruzione proposta dalla Wolters Kluwers Scuola di Formazione IPSOA garantendo che la stessa sia erogata a tutti i dipendenti dell'Ente e che sarà utile ai fini della valutazione individuale. In considerazione, poi, delle limitate capacità economiche di spesa dell'Ente, l'attività di formazione potrà espletarsi anche attraverso la partecipazione agli eventi formativi proposti dalla piattaforma Syllabus o ASMEL, fruibili gratuitamente. Inoltre per garantire un costante aggiornamento rispetto alle novità legislative e agli adempimenti ad esse collegati l'Ente provvede alla messa a disposizione dei dipendenti di strumenti informatici che prevedono la ricezione di circolari (notiziari e schede operative) relative a materie di interesse per i diversi uffici comunali.

A partire dall'anno 2025 sarà obbligatorio garantire al personale dipendente almeno n. 40 ore di formazione annue.

La formazione dei Responsabili di Settore sarà curata dal Segretario Comunale.

La formazione del personale non titolare di PO sarà curata dai rispettivi Responsabili di Settore.

Le ore di formazione dovranno essere debitamente certificate.

PROGRAMMA FORMAZIONE

Area tematica	Contenuti	Modalità	Destinatari
Anticorruzione e Trasparenza	Aggiornamento annuale in materia di anticorruzione e trasparenza	Webinar	Tutti i dipendenti
Etica pubblica	Codici di comportamento	Webinar	Tutti i dipendenti
Privacy	Aggiornamento in materia di Privacy	Webinar	Tutti i dipendenti
Sicurezza	Sicurezza sul lavoro	Webinar	Tutti i dipendenti
Appalti	Nuovo Codice appalti	Webinar	Responsabili di Servizio/ Procedimento
Personale	Organizzazione e gestione delle risorse umane	Webinar	Responsabili di Servizio/ Procedimento
Contabilità pubblica	Aggiornamento normativo	Webinar	Responsabili di Servizio/ Procedimento

La presente programmazione potrà essere integrata o modificata nel corso del triennio in relazione alle esigenze formative del personale e alla disponibilità finanziaria dell'ente.

3.3.7 L'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare mediante strumenti tecnologici:

Tutti i processi dell'ente vanno progressivamente semplificati e reingegnerizzati mediante lo sviluppo e l'implementazione di supporti tecnologici e la digitalizzazione; in particolare le attività e i processi che sono stati informatizzati interamente sono:

- lo sportello unico delle attività produttive;
- l'anagrafe nazionale della popolazione residente;
- il sistema di pagamenti tramite PAGO PA.

Si precisa che il Comune di Buonalbergo è risultato destinatario delle seguenti misure "PA DIGITALE 2026" finanziate con fondi PNRR:

MISURA	CUP	IMPORTO RICONOSCIUTO
1.4.1 Esperienza del cittadino nei servizi pubblici	D221F22003030006	€ 79.922
1.4.4 Adozione identità digitale	D21F22002210006	€ 14.000
1.4.5 Digitalizzazione degli avvisi pubblici	D21F22002700006	€ 23.147
1.4.3 Adozione PagoPA e AppIO	D21F22002220006	€ 1.215
1.3.1 Piattaforma Digitale Nazionale Dati	D51F22006400006	€ 10.172
1.2 Abilitazione al cloud	D21C22001640006	€ 47.427

TOTALE € 175.883,00

3.3.8 Piano delle azioni positive 2025/2027

Il Piano di Azioni Positive è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro che esplica chiaramente gli obiettivi, i tempi, i risultati attesi e le risorse disponibili per realizzare progetti mirati a riequilibrare le situazioni di disuguaglianza di condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno di un ente. L'articolo 42 del D.Lgs.11 aprile 2006, n. 198, definisce le "azioni positive" quali "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro". Tali misure debbono essere articolate in piani, aventi durata triennale, predisposti, ai sensi dell'articolo 48 del medesimo provvedimento legislativo, da ogni Amministrazione. Le azioni positive rappresentano misure temporanee 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" - in quanto non generali ma specifiche e ben definite, 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. La strategia delle azioni positive è rivolta alla rimozione di quei fattori che, direttamente o indirettamente, determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso l'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti. In tal senso si evidenzia la stretta correlazione posta in essere dal decreto legislativo n. 150/2009 tra la pianificazione della performance, la pianificazione nell'ambito della trasparenza e integrità e quella concernente le pari opportunità, che vanno opportunamente connesse ed integrate al fine di poter essere adeguatamente utilizzate.

ANALISI DEL PERSONALE AL 31/12/2024

LAVORATORI	TEMPO DETERMINATO	TEMPO INDETERMINATO
UOMINI	2	5
DONNE	0	1
TOTALE UNITA'	0	8

N.B. Il Segretario comunale non è inserito nello schema.

Personale	UOMINI	DONNE
Responsabile settore Finanziario	X	
Responsabile settore amministrativo		X
Responsabile Settore tecnico	X	

Assistente sociale (assegnata da Ambito Territoriale Sociale): donna

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Il Piano triennale delle Azioni Positive 2025-2027 del Comune di Buon Albergo, in continuità con i precedenti Piani, rappresenta uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici e ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio. La valorizzazione professionale delle persone e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea al fine di accrescere l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei dipendenti, allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese. Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini. L'attuazione di queste politiche rappresenta un'esigenza imprescindibile, considerata anche l'attenzione che a livello comunitario si sta dedicando all'argomento e gli impegni che ne derivano per l'ordinamento italiano.

Gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio 2025-2027, in continuità con il precedente, sono i seguenti

OBIETTIVO 1 – BENESSERE NEL LUOGO DI LAVORO

Promuovere il benessere organizzativo ed individuale nonché porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino, nel luogo di lavoro, situazioni conflittuali determinate da pressioni, molestie sessuali, mobbing, atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice.

OBIETTIVO 2 – RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Garantire pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

OBIETTIVO 3 – FORMAZIONE

Nei limiti imposti dalla vigente normativa, programmare e incrementare la partecipazione di tutto il personale dipendente ad attività formative, corsi e/o seminari così da consentire lo sviluppo e la crescita professionale di ognuno. Programmare percorsi formativi specifici.

OBIETTIVO 4 – ORARI DI LAVORO E POSSIBILITA' DI FRUIRE DI ASPETTATIVA PER MOTIVI PERSONALI.

Armonizzare responsabilità familiari e lavorative, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Accrescere le capacità delle lavoratrici e dei lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili nonché attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

OBIETTIVO 5 – SVILUPPO DI CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni legislative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche. Favorire l'utilizzo delle professionalità acquisite all'interno al fine di migliorare la performance dell'ente.

OBIETTIVO 6 – INFORMAZIONE

Promuovere e diffondere le tematiche riguardanti le pari opportunità. Favorire una maggiore condivisione e partecipazione di tutto il personale al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione.

L'Amministrazione comunale al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive da attivare:

AZIONI POSITIVE PER ATTUAZIONE OBIETTIVO 1

- Promozione, anche mediante la collaborazione dei rappresentanti R.S.U., di analisi finalizzate alla individuazione di problemi relazionali o disagi interni all'Ente al fine di individuare e porre in essere azioni idonee ad evitare degenerazioni che inneschino situazioni di aperta conflittualità tra colleghi;
- Monitoraggio, a livello organizzativo, dello stato di benessere collettivo dei dipendenti/collaboratori e analisi di relative criticità;
- Azioni di prevenzione e riduzione dello stress da lavoro;
- Aggiornamento dei regolamenti già adottati dall'Ente in materia di pari opportunità tra uomini e donne e delle disposizioni a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare.

AZIONI POSITIVE PER ATTUAZIONE OBIETTIVO 2

- Assicurare, nelle commissioni di concorso e di selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, salvo motivata impossibilità;
- Predisporre bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità.

AZIONI POSITIVE PER ATTUAZIONE OBIETTIVO 3

- Fornire a donne e uomini lavoratori le stesse possibilità di frequentare corsi di formazione individuali, rendendo tali corsi accessibili anche a coloro che hanno carichi familiari oppure orario di lavoro part-time, in un'ottica di conciliazione del lavoro e della vita privata;
- Favorire e supportare adeguatamente il reinserimento operativo del personale che rientra in servizio dal congedo di maternità/paternità o da assenza prolungata (almeno 6 mesi) dovuta ad esigenze familiari e/o personali, sia attraverso forme di affiancamento lavorativo, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative di aggiornamento (soprattutto in considerazione di eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo ed organizzativo);
- Sostenere il personale over 55 nell'affrontare al meglio le richieste lavorative nella fase avanzata della carriera e valorizzare il bagaglio di esperienze e conoscenze del personale esperto di prossima uscita dal mondo del lavoro per favorire la continuità delle attività ed il buon funzionamento della struttura organizzativa di appartenenza oltre che facilitare l'eventuale inserimento del personale subentrante.

AZIONI POSITIVE PER ATTUAZIONE OBIETTIVO 4

- In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori ed al fine di conciliare l'attività lavorativa con gli impegni di carattere familiare, su richiesta del personale interessato e nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e tali richieste, possibilità di prevedere articolazioni diverse e temporanee dell'orario di lavoro.

AZIONI POSITIVE PER ATTUAZIONE OBIETTIVO 5

- Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici.

AZIONI POSITIVE PER ATTUAZIONE OBIETTIVO 6

- Programmare attività di sensibilizzazione e informazione interna sul tema delle pari opportunità, anche mediante la pubblicazione del presente Piano sulla intranet comunale.

- Curare l'aggiornamento normativo sul tema delle pari opportunità e tenere informati i dipendenti sulle novità legislative introdotte, anche con apposite circolari.
 - Informare i cittadini attraverso la pubblicazione delle norme di legge in tema di pari opportunità nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito web istituzionale del Comune.
 - Istituire ed approvare il regolamento di funzionamento della "Consulta delle Donne", organismo consultivo e propositivo finalizzato a promuovere le pari opportunità tra uomo e donna, previsto dal "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna". La Consulta ha l'obiettivo di promuovere e valorizzare la presenza delle donne in tutti i settori della vita civile, sociale, culturale e nelle Istituzioni, nonché di favorire interventi che contrastino ogni forma di esclusione, discriminazione e violenza verso le donne, salvaguardandone la salute e l'integrità; si tratta di un'istituzione volta a promuovere la crescita socio- culturale del territorio attraverso azioni positive e continuative e nel pieno rispetto della dignità umana, nonché strumento finalizzato a dare impulso alle politiche sociali, culturali, educative ed assistenziali del Comune.
- La realizzazione delle suindicate azioni positive vede necessariamente coinvolte tutte le Aree e i dipendenti dell'Ente, ognuno per la parte di propria competenza.

4. SEZIONE: MONITORAGGIO

Ai sensi dell'art 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli enti con meno di 50 dipendenti. Ad ogni modo il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) viene effettuato con gli strumenti e le modalità di monitoraggio indicati nella Sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza, con le modalità ed i termini indicati nel Regolamento comunale dei controlli interni, nonché con le modalità stabilite dal sistema di misurazione e valutazione della performance.



COMUNE DI BUONALBERGO

Provincia di Benevento

DELIBERAZIONE COPIA DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 26

OGGETTO: Approvazione del Piano Triennale Fabbisogni di Personale 2025-2027 quale sezione del Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027

L'anno **duemilaventicinque** il giorno **ventotto** del mese di **marzo** alle ore **12:00** si è riunita la Giunta Comunale nella sala della sede istituzionale del palazzo comunale.

LA GIUNTA COMUNALE

si è riunita con l'intervento dei signori:

Presente Assente

Sindaco **Gambarota Michele**

Presente

Assessore **Caggiano Chiara**

Assente

Assessore **Pacifico Rosanna**

Presente

e con la partecipazione del Segretario Comunale:
Dott.ssa Elena Maio

Constatato legale il numero degli intervenuti, il Sindaco Avv. Michele Gambarota dichiara aperta la riunione ed invita a deliberare sull'argomento in oggetto;

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

PREMESSO che

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 482/1968;
- a norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art. 33 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 prevede quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, una verifica annuale che attesti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- l'art. 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici e determinano le dotazioni organiche complessive dell'Ente;

VISTO l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

VISTE le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" approvate con DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018;

VISTI

- l'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, che prevede che per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, le pubbliche amministrazioni, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione;
- il comma 6, del citato articolo 6 (...), che ha stabilito che con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni, e che nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti;
- Il decreto del ministro per la P.A. di concerto con il ministro dell'Economia e finanze, emanato il 30 giugno 2022, che definisce il contenuto del PIAO anche per gli enti di minori dimensioni;

VISTO inoltre il DPR 24 giugno 2022 recante l'individuazione di adempimenti assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, tra i quali figura il Piano dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs 165/2001;

CONSIDERATO che le norme che disciplinano le facoltà assunzionali sono state radicalmente modificate con l'entrata in vigore del DL 34/2019 e in particolare del DPCM attuativo del 17 marzo 2020, secondo un principio generale di superamento del concetto di turnover e l'introduzione di parametri finanziari di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti;

CONSIDERATO che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

VISTA la Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni, sottoscritta dal Ministro per la pubblica amministrazione in data 13 maggio 2020 e pubblicata in G.U Serie Generale n.226 del 11 settembre 2020;

CONSIDERATO che la legge di bilancio dello Stato per l'anno 2025 (legge 30 dicembre 2024, n. 207, pubblicata in Gazzetta ufficiale il 30 dicembre scorso), vede confermate le regole per la determinazione della capacità assunzionale. Conseguentemente i comuni restano inquadrati nell'ambito delle regole dettate dall'articolo 33 del D.L. 34/2019, convertito in legge 58/2019: norma che ha introdotto il criterio della sostenibilità finanziaria della spesa di personale, da asseverare a cura dei revisori dei conti, accompagnata dalla determinazione degli spazi assunzionali calcolati secondo le regole di seguito riportate:

- il conteggio per la verifica della sostenibilità finanziaria della spesa di personale deve sempre essere aggiornato all'arrivo di ogni successivo rendiconto. L'amministrazione, quindi, procede oggi a programmare e assumere in base ai dati del rendiconto 2023 per la spesa di personale e del triennio 2021/2022/2023 per la media delle entrate correnti (al netto del FCDE 2023), riservandosi di aggiornare i calcoli, anche al fine di legittimare eventuali assunzioni non ancora operate (seppur già previste), alla luce dei dati del rendiconto 2024;
- la nozione di spesa di personale da utilizzare, alla luce delle indicazioni dei diversi D.M. attuativi (ad esempio il D.M. 17 marzo 2020 per i comuni), in particolare, non prevede la possibilità di derogare il maggiore costo derivante dal rinnovo dei contratti collettivi.
- viene meno, dall'anno 2025, l'applicazione della Tabella 2 del D.M. 17 marzo 2020 per i comuni, introdotta dall'articolo 5 del medesimo decreto: ciò significa che i comuni dovranno semplicemente verificare il loro posizionamento all'interno delle fasce delineate dalla Tabella 1 (ex art. 4) e dalla Tabella 3 (ex art. 6), in base alla propria consistenza demografica, e procedere secondo le regole, che vincolano gli enti "virtuosi" e quelli che si collocano tra le due fasce o al di sopra della soglia più alta.

RILEVATO che:

- i comuni la cui percentuale sia inferiore alla soglia percentuale delineata dalla Tabella 1, potranno espandere la propria spesa di personale fino alla medesima, senza più tenere conto degli incrementi progressivi finora sanciti dalla Tabella 2;
- i comuni la cui percentuale si collochi tra le due soglie percentuali dovranno garantire nell'anno corrente il non peggioramento del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti al netto FCDE rispetto a quello registrato tra i medesimi due valori nell'ultimo rendiconto (ad oggi, nel 2023);
- i comuni che superano la soglia più alta, quella determinata dalla Tabella 3, a norma dell'articolo 6, comma 2, del D.M., dal 2025 "applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia".

RICHIAMATA la Delibera di G.C. n. 23 del 24.04.2024 con cui è stato approvato il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024-2026 e nuova dotazione organica costituente Sezione del PIAO 2024-2026 approvato con Delibera di G.C. n. 28 del 26.04.2024;

DATO ATTO che l'ultimo Rendiconto approvato dall'Ente con Delibera di Consiglio Comunale n.15 del 25.06.2024 è riferito all'Esercizio Finanziario 2023;

CONSIDERATO che il Comune di Buonalbergo, tenuto conto dei dati desumibili dal Rendiconto 2023, vanta un rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti così come definite dall'articolo 2 del decreto interministeriale del 17 Marzo 2020 e dalla relativa circolare esplicativa, da prendere a riferimento per la programmazione riferibile al triennio 2025/2027, pari al 25,89%, ampiamente inferiore alla soglia limite del 28,60 % individuata dal citato articolo 4, comma 1 del medesimo decreto interministeriale per i comuni ricompresi tra i 1.000,00 e i 1.999 abitanti, conseguentemente ha un margine di incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato pari ad €. 34.678,57 come analiticamente riportato nel prospetto allegato al presente provvedimento per formarne parte integrante e sostanziale (**Allegato A**);

DATO ATTO che con Delibera di G.C. n.22 del 26.03.2025 esecutiva ai sensi di legge, si è proceduto alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero e di eccedenza di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, da cui è emerso che nell'ente non risultano situazioni di soprannumero o comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente;

RICHIAMATA la Delibera di Giunta Comunale n. 7 del 23.01.2024 con cui il Comune di Buonalbergo ha partecipato alla manifestazione di interesse pubblicata in data 20.11.2023 dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le politiche di coesione – Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (Cap-Coe) Priorità 1, Azione 1.1.2 relativamente all'assunzione di personale a tempo indeterminato, per la copertura di n. 1 posto di Funzionario di Elevata Qualificazione (Ex Cat D) nell'ambito della consistenza della propria dotazione organica riferita all'Area dei funzionari;

PRESO ATTO che detta assunzione è stata finanziata in virtù del DPCM del 23 luglio 2024;

DATO ATTO che ai sensi delle Linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 la programmazione del fabbisogno del personale richiede l'approvazione della dotazione organica dell'Ente nella sua nuova accezione, e cioè la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Ente;

RIBADITO il concetto che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;

RITENUTO approvare la dotazione organica del Comune di Buonalbergo come riportata nel prospetto allegato (**Allegato B**);

CONSIDERATO inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tuttora tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

RILEVATO che il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è pari a €. 411.825,24 e che la spesa di personale di cui al c.557 – art. 1 – L.292/2006 per il triennio 2025-2027 si mantiene in diminuzione rispetto al 2011-2013”;

CONSIDERATO inoltre che questo Ente non ha dichiarato il dissesto e non presenta condizioni di squilibrio, come attestato dal conto consuntivo anno 2023;

VISTO l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita: *“28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, 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. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”*

CONSIDERATO che il Comune di Buonalbergo non ha una spesa storica di riferimento in nessuna delle annualità del triennio 2007 – 2009;

VISTA la Deliberazione della Corte dei Conti Sez. Autonomie n. 1/2017 relativa all'individuazione del limite di spesa ai fini dell'applicazione dell'art 9 co.28 del D.l.78/2010 e s.m.i. nell'ipotesi in cui l'ente locale non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali di tipo flessibile nell'anno 2009 né nel triennio 2007-2009, stabilendo che, in tal caso l'ente locale può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art.

36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall’ordinamento”;

RAVVISATA la necessità di ricorrere a forme assunzionali flessibili al fine di garantire la corretta funzionalità dell’Ufficio di Vigilanza, nelle more dell’espletamento delle procedure assunzionali per la copertura del posto in dotazione organica, prevedendo la seguente assunzione:

- N. 1 Istruttore di Vigilanza – n.12 ore settimanali (Scavalco di eccedenza ex art 1 co.557 L.311/2004 e s.m.i.) Spesa annua €. 11.516,68;

RITENUTO pertanto individuare quale parametro di riferimento per la spesa flessibile, l’importo di € 11.516,68 costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l’ente quale quello di vigilanza, nelle more dell’assunzione dell’unità a tempo indeterminato part/time al 50% prevista nel piano dei fabbisogni;

RICHIAMATA la Delibera di Consiglio Comunale n. 7 del 08.03.2025 con cui è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2025/2027;

RICHIAMATA la Delibera di Consiglio Comunale n. 8 del 08.03.2025 con cui è stato approvato il Bilancio di Previsione 2025-2027;

VISTO l’art 3 co. 1 lett. c del D.L 25/2025, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 61 del 14 marzo 2025, che ha modificato l’art 30 co. 2-bis del D.lgs 165/2001 prevedendo che le amministrazioni sono tenute a riservare il 15% delle facoltà assunzionali alla mobilità volontaria;

CONSIDERATO che l’ANCI ha espressamente chiarito che questa disposizione entrerà in vigore a partire dallo 1 gennaio 2026 e che, quindi, non interferisce con la programmazione del fabbisogno del personale del 2025;

ATTESO che la Legge di conversione del D.L. 202/2024 (Decreto Milleproroghe) ha reso facoltativo anche per tutto il 2025 il ricorso alla procedura di mobilità volontaria prima di dare corso ad una assunzione a tempo indeterminato;

RITENUTO approvare i reclutamenti del fabbisogno del personale per il periodo 2025/2027, secondo il programma di assunzioni riportato nel prospetto allegato alla presente deliberazione (**Allegato C**);

ATTESO il parere favorevole espresso sulla presente deliberazione dal Revisore dei conti ai sensi dell’art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001;

DATO ATTO che, ai sensi del DPR del 24 giugno 2022 n. 81, pubblicato il GU n.151 del 30.06.2022, il Piano del fabbisogno di personale è assorbito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) istituito ai sensi dell’art. 6 del D.L 80 del 9 giugno 2021 conv. in Legge n.113 del 6 agosto 2021, da adottarsi entro trenta giorni dall’approvazione del Bilancio;

ACQUISITI i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile resi ai sensi degli articoli n. 49 e 147-bis del D.l gs.n. 267/2000 e s.m.i.;

RICHIAMATO il vigente C.C.N.L. del comparto Funzioni Locali;

VISTI:

- il D.Lgs n. 267/2000 e s.m.i.;
- il D.Lgs. n. 118/2011 e s.m.i.;
- il D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- il D.lgs. n. 75/2017;
- il D.L 25/2025;

- il vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei servizi;
- lo Statuto Comunale;

PROPONE DI DELIBERARE

Per le motivazioni espresse in premessa che qui si intendono interamente riportate e trascritte

1. **Di dare atto** che dalla verifica delle capacità assunzionali effettuata secondo il DPCM 17 marzo 2020, il Comune di Buonalbergo si pone al di sotto del primo “valore soglia” secondo la classificazione indicata dal DPCM all’articolo 4, tabella 1 collocandosi in prima fascia quale ente virtuoso e che pertanto ha un margine di incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato pari ad €. 34.678,57 come analiticamente riportato nel prospetto allegato al presente provvedimento per formarne parte integrante e sostanziale (**Allegato A**);
2. **Di approvare** la dotazione organica del Comune di Buonalbergo come riportata nel prospetto allegato (**Allegato B**);
3. **Di dare atto** che il Comune di Buonalbergo non ha una spesa storica di riferimento per la spesa flessibile in nessuna delle annualità del triennio 2007 – 2009;
4. **Di individuare** quale parametro di riferimento per la spesa flessibile, l’importo di €. annua €. 11.516,68 costituito dalla spesa annua strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l’ente quale l’Ufficio di vigilanza nelle more dell’assunzione dell’unità a tempo indeterminato part/time al 50% prevista nel piano dei fabbisogni;
5. **Di approvare** la programmazione triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2025/2027, secondo il programma di assunzioni riportato nel prospetto allegato alla presente deliberazione (**Allegato C**);
6. **Di accertare** che il piano triennale dei fabbisogni di personale ed il relativo piano occupazionale sono coerenti con le vigenti disposizioni inerenti il contenimento delle spese di personale come risulta dall’apposita Tabella riportata in allegato (**Allegato B**);
7. **Di precisare** che il calcolo delle capacità assunzionali sarà aggiornato alla luce dei dati del Rendiconto 2024 in corso di approvazione e che la programmazione triennale sarà rivista annualmente e comunque potrà essere aggiornata in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;
8. **Di stabilire** che la copertura dei posti a tempo indeterminato previsti nel Piano occupazionale avvenga, previo espletamento della procedura di mobilità obbligatoria prevista dall’art. 34 bis D.Lgs 165/2001, mediante la procedura di scorrimento di graduatorie di idonei disciplinata in apposito regolamento comunale approvato con Delibera di Giunta Comunale n.80 del 5.12.2023, attesa la necessità di procedere in tempi brevi alla copertura dei posti in questione ed in considerazione dell’assenza di graduatorie valide presso l’ente riferite ai profili professionali da assumere;
9. **Di dare atto** che ai sensi del DPR del 24 giugno 2022 n. 81, pubblicato il GU n.151 del 30.06.2022, il presente Piano triennale del fabbisogno di personale costituisce parte integrante del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 da adottarsi entro il 30 marzo 2025;
- 10 **Di trasmettere** il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l’applicativo “Piano dei fabbisogni” nell’ambito del sistema di rilevazione

SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;

- 11. Di trasmettere** il presente atto alle OO.SS territoriali e alle RSU;
- 12. Di demandare** ai Responsabili di Settore, per quanto di rispettiva competenza, gli adempimenti annessi e conseguenziali alla presente deliberazione;
- 13. Di dichiarare**, con successiva votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 co. 4 del D.lgs. n. 267/2000 e s.m.i.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
ECONOMICO-FINANZIARIO
Geom. Antonio Marucci

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di deliberazione innanzi riportata con i relativi allegati;

PRESO ATTO che su detta proposta sono stato acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile ai sensi degli articoli 49 e 147-bis del D.Lgs 267/2000 e s.m.i.;

VISTO il parere favorevole del Revisore dei Conti assunto al prot. 1492 in data 28-03-2025;

RITENUTO provvedere in merito

Con voti favorevoli unanimi, resi in forma palese

DELIBERA

Di approvare in ogni sua parte la proposta di deliberazione innanzi riportata;

Di dichiarare, con separata votazione unanime, il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 co. 4 del D.lgs 267/2000 e s.m.i.

V I S T O

Ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. N.267/2000, si esprime parere favorevole.

IL RESPONSABILE DELL'AREA
(f.to Geom. Antonio Marucci)

V I S T O

Ai sensi dell'art. 151, comma 4, del D. Lgs. N.267/2000 si attesta la copertura finanziaria della spesa

IL RESPONSABILE DELL'AREA FINANZIARIA
(f.to Geom. Antonio Marucci)

Letto ed approvato il presente verbale viene come appresso sottoscritto.

IL Sindaco
(f.to Avv. Michele Gambarota)

IL SEGRETARIO COMUNALE
(f.to Dott.ssa Elena Maio)

IL SEGRETARIO COMUNALE

Visto il D. Lgs. N.267/2000

ATTESTA

che la presente delibera viene affissa all'Albo Pretorio dal 28-03-2025 e vi rimarrà per 15 giorni fino al 12-04-2025.

- che la presente deliberazione:

E' stata comunicata, con lettera n. ...1500.., in data 28-03-2025....., ai signori capigruppo consiliari così come prescritto dall'art. 125 del D. Lgs. N.267/2000;

Li 28-03-2025

Il Segretario Comunale
(f.to Dott.ssa Elena Maio)

Copia conforme all'originale
Buonalbergo, 28-03-2025

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Elena Maio

**ATTESTAZIONE DI AVVENUTA
ESECUTIVITA'**

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il
giorno 28-03-2025

☒ Perché dichiarata immediatamente eseguibile (Art.
134, comma 4 del D. Lgs. N.267/2000);

☐ Decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (Art. 134,
comma 3);

Li, 28-03-2025

IL SEGRETARIO COMUNALE
(f.to Dott.ssa Elena Maio)

PROSPETTO DI CALCOLO SPESE DI PERSONALE AI SENSI DEL D.M. 17 MARZO 2020

Allegato A

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		ANNO 2025		
Popolazione al 31 dicembre		ANNO 2023	VALORE 1.525	FASCIA b
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")		ANNI 2023	VALORE	
		(a)	330.910,53 €	(l)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		(a1)	339.625,10 €	
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2021	1.254.948,96 €	
		2022	1.342.173,99 €	
		2023	1.430.236,87 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			1.342.453,27 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2023	64.169,69 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	1.278.283,58 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)		25,89%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)		28,60%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)		32,60%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))		(f)	34.678,57 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1		(f1)	365.589,10 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno		2025	(o)	365.589,10 €

ENTE INTERMEDIO

I Comuni il cui rapporto fra spesa di personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti risulti compreso fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.3.2020 possono effettuare il turn over al 100%, a condizione di non incrementare il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto al rapporto corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, dovendosi intendere per "ultimo rendiconto" quello approvato per primo in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale. (Del. Corte conti Emilia-Romagna n. 55/2020)

Entrate correnti da rendiconto di gestione		2022		
Entrate correnti da rendiconto di gestione		2023		
STIMA PRUDENZIALE entrate correnti		2024		
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio				
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2024		
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(p)		
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette da ultimo rendiconto approvato (a) / (b)		(q)		
STIMA PRUDENZIALE del limite di spesa per il personale da applicare nell'anno		2025	(p) * (q)	

ENTE NON VIRTUOSO

Allegato B)

Comune di Buonalbergo (BN)
DOTAZIONE ORGANICA 2025/2027

SETTORE SEGRETERIA/AFFARI GENERALI – DEMOGRAFICI – ELETTORALE – STATO CIVILE							
Area	Profilo	Full Time	Part -time	Cessazione	Programma assunzione	Costo complessivo annuo (ESCLUSO COMPENSO PO)	Note
Funzionario EQ (Ex Cat.D5)	Direttivo Amministrativo	X				€ 44.409,05	Posto coperto
Istruttore (ex Cat C4)	Istruttore Amministrativo	X		01.10.2026		€ 36.864,81	Posto coperto
Istruttore (Ex Cat. C1)	Istruttore Amministrativo/Vigilanza		X 50%		2025	€ 17.275,02	Posto vacante
SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO – TRIBUTI – COMMERCIO – SUAP							
Area	Profilo	Full Time	Part -time	Cessazione	Programma assunzione	Costo complessivo annuo (ESCLUSO COMPENSO PO)	Note
Funzionario EQ (Ex Cat.D5)	Direttivo Tributi - Contabile	X		01.01.2027		€ 44.194,90	Posto coperto
SETTORE TECNICO – VIGILANZA							
Area	Profilo	Full Time	Part time	Cessazione	Programma assunzione	Costo complessivo annuo (ESCLUSO COMPENSO PO)	Note
Funzionario EQ (Ex Cat.D5)	Direttivo tecnico	X				-	Posto riservato al Bando Coesione (Assunzione eterofinanziata)
Funzionario EQ (Ex Cat.D4)	Direttivo tecnico	X				€ 41.951,23	Posto coperto
Istruttore (Ex Cat. C1)	Istruttore Tecnico	X				€ 32.560,35	Posto coperto
Operatore esperto (Ex Cat.B5)	Operatori Esperti	X				€ 33.209,01	Posto coperto

VERIFICA LIMITI DI SPESA

	COSTO	ONERI	TOTALE
Costi previsti in dotazione	183.340,73	67.123,64	250.464,37
Fondo risorse decentrate (parte variabile anno 2023)	19.105,71	6.870,41	25.976,12
Posizioni Organizzative	34.909,81	12.553,57	47.463,38
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata dall'esercizio precedente (alla luce della nuova contabilità)	3.256,00	1.015,69	4.307,69
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dalla Regione	5.064,25	1.635,75	6.700,00
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	1.300,00	0	1.300,00
Diritti di rogito	6.000,00	2.157,60	8.157,60
Spesa Segretario Comunale Fascia B in convenzione	34.909,81	0	34.909,81
TOTALE			€ 379.278,97

Verifica limite di Spesa ex art. 1 co. 557 e s.s. L. 296/2006 e s.m.i.

	PREVISIONE 2025	PREVISIONE 2026	PREVISIONE 2027
TOTALE SPESA PERSONALE (A)	€ 379.278,97	€ 372.578,97	€ 372.578,97
COMPONENTI ESCLUSE (B)			
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata dall'esercizio precedente (alla luce della nuova contabilità)	4.307,69	4.307,69	4.307,69
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero	6.700,00	0	0
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	1.300,00	1.300,00	1.300,00
Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate	0	0	0
Eventuali oneri derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi	0	0	0

Spese per il personale appartenente alle categorie protette	0	0	0
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni	0	0	0
Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione al Codice della Strada	0	0	0
Incentivi per la progettazione	0	0	0
Incentivi per il recupero Imu	0	0	0
Diritti di rogito	8.157,60	8.157,60	8.157,60
Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dell'Amministrazione autonoma di Monopoli di Stato (legge 30 luglio 2010, n. 122, art. 9, comma 25)	0	0	0
Maggiori spese autorizzate -entro il 31 maggio 2010 - ai sensi dell'art. 3 comma 120 della legge n. 244/2007	0	0	0
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanza n.16/2012)	0	0	0
Altre spese escluse ai sensi della normativa vigente (specificare la tipologia di spesa ed il riferimento normativo) es. F.do Perseo	0	0	0
COSTO DELLE ASSUNZIONI CONSENTITE AI SENSI DEL DM 17 MARZO 2020 IN DEROGA AL LIMITE DELL'ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006 PER COMUNI VIRTUOSI, EFFETTUATE NEGLI ANNI PRECEDENTI	0	0	0
TOTALE voci escluse	20.465,29	13.765,29	13.765,29
TOTALE spese soggette a limite (A-B)	358.813,68	358.813,68	358.813,68
TOTALE SPESE DI PERSONALE DA RISPETTARE COME LIMITE AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 557 L. 296/2006			€ 411.825,24
MEDIA TRIENNIO 2011/2013			

Il Responsabile del Servizio Finanziario
Geom. Marucci Antonio

Allegato C)

Comune di Buonalbergo
Provincia di Benevento

PIANO ASSUNZIONALE 2025-2027

AREA	Posti da coprire per effetto del presente piano		Profilo professionale	Settore	Anno			Procedura assunzionale
	Full-Time	Part-Time			2025	2026	2027	
Istruttore		1 unità (18 ore)	Istruttore Vigilanza	Tecnico - Ufficio Vigilanza	X			Scorrimento graduatorie
Funzionario EQ	1 unità		Ingegnere	Tecnico	x			Bando Coesione

Assunzioni a Tempo determinato:

- N. 1 Istruttore di vigilanza per n. 12 ore settimanali (ai sensi dell'art 1 co.557 L.311/2004 e s.m.i.) nelle more dell'assunzione dell'unità a tempo indeterminato part/time al 50% prevista nel piano assunzionale.

COMUNE DI BUONALBERGO

Provincia di Benevento

Parere n. 5 del 27.03.2025

REVISORE DEI CONTI INCARICATO PER IL TRIENNIO 25/07/2023 – 25/07/2026
giusta delibera di consiglio comunale n. 15 del 25.07.2023.

PARERE DEL REVISORE DEI CONTI SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE avente ad oggetto: “Approvazione del Piano Triennale Fabbisogni di Personale 2025-2027 quale sezione del Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027.”

L'anno Duemilaventicinque, il giorno ventisette del mese di Aprile, alle ore 17:15, il sottoscritto Revisore dei Conti del Comune di Buonalbergo, Dott. Raffaele De Leonardis nato a Villaricca (Na) il 12.05.1967;

Vista la proposta di deliberazione di Giunta Comunale giusto protocollo n. 1468 del 26.03.2025 avente ad oggetto “**Approvazione del Piano Triennale Fabbisogni di Personale 2025-2027 quale sezione del Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027**” corredata dei pareri di regolarità tecnica e contabile espressi dal geom. Antonio Marucci, esaustiva anche nella sua premessa del richiamo alle leggi e regolamenti richiamati oltre all'indicazione negli allegati della capacità assunzionale della fascia di soglia in cui rientra il Comune di Buonalbergo e che qui interamente riportata:

PREMESSO che

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 482/1968;
- a norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art. 33 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 prevede quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, una verifica annuale che attesti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- l'art. 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici e determinano le dotazioni organiche complessive dell'Ente;

VISTO l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

VISTE le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche” approvate con DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018;

VISTI

- l'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, che prevede che per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, le pubbliche amministrazioni, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione;
- il comma 6, del citato articolo 6 (...), che ha stabilito che con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni, e che nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti;
- Il decreto del ministro per la P.A. di concerto con il ministro dell'Economia e finanze, emanato il 30 giugno 2022, che definisce il contenuto del PIAO anche per gli enti di minori dimensioni;

VISTO inoltre il DPR 24 giugno 2022 recante l'individuazione di adempimenti assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, tra i quali figura il Piano dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs 165/2001;

CONSIDERATO che le norme che disciplinano le facoltà assunzionali sono state radicalmente modificate con l'entrata in vigore del DL 34/2019 e in particolare del DPCM attuativo del 17 marzo 2020, secondo un principio generale di superamento del concetto di turnover e l'introduzione di parametri finanziari di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti;

CONSIDERATO che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

VISTA la Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni, sottoscritta dal Ministro per la pubblica amministrazione in data 13 maggio 2020 e pubblicata in G.U Serie Generale n.226 del 11 settembre 2020;

CONSIDERATO che la legge di bilancio dello Stato per l'anno 2025 (legge 30 dicembre 2024, n. 207, pubblicata in Gazzetta ufficiale il 30 dicembre scorso), vede confermate le regole per la determinazione della capacità assunzionale. Conseguentemente i comuni restano inquadrati nell'ambito delle regole dettate dall'articolo 33 del D.L. 34/2019, convertito in legge 58/2019: norma che ha introdotto il criterio della sostenibilità finanziaria della spesa di personale, da asseverare a cura dei revisori dei conti, accompagnata dalla determinazione degli spazi assunzionali calcolati secondo le regole di seguito riportate:

- il conteggio per la verifica della sostenibilità finanziaria della spesa di personale deve sempre essere aggiornato all'arrivo di ogni successivo rendiconto. L'amministrazione, quindi, procede oggi a programmare e assumere in base ai dati del rendiconto 2023 per la spesa di personale e del triennio 2021/2022/2023 per la media delle entrate correnti (al netto del FCDE 2023), riservandosi di aggiornare i calcoli, anche al fine di legittimare eventuali assunzioni non ancora operate (seppur già previste), alla luce dei dati del rendiconto 2024;
- la nozione di spesa di personale da utilizzare, alla luce delle indicazioni dei diversi D.M. attuativi (ad esempio il D.M. 17 marzo 2020 per i comuni), in particolare, non prevede la possibilità di derogare il maggiore costo derivante dal rinnovo dei contratti collettivi.
- viene meno, dall'anno 2025, l'applicazione della Tabella 2 del D.M. 17 marzo 2020 per i comuni, introdotta dall'articolo 5 del medesimo decreto: ciò significa che i comuni dovranno semplicemente verificare il loro posizionamento all'interno delle fasce delineate dalla Tabella 1 (ex art. 4) e dalla Tabella 3 (ex art. 6), in base alla propria consistenza demografica, e procedere secondo le regole, che vincolano gli enti “virtuosi” e quelli che si collocano tra le due fasce o al di sopra della soglia più alta.

RILEVATO che:

- i comuni la cui percentuale sia inferiore alla soglia percentuale delineata dalla Tabella 1, potranno espandere la propria spesa di personale fino alla medesima, senza più tenere conto degli incrementi progressivi finora sanciti dalla Tabella 2;
- i comuni la cui percentuale si collochi tra le due soglie percentuali dovranno garantire nell'anno corrente il non peggioramento del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti al netto FCDE rispetto a quello registrato tra i medesimi due valori nell'ultimo rendiconto (ad oggi, nel 2023);
- i comuni che superano la soglia più alta, quella determinata dalla Tabella 3, a norma dell'articolo 6, comma 2, del D.M., dal 2025 “applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia”.

RICHIAMATA la Delibera di G.C. n. 23 del 24.04.2024 con cui è stato approvato il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024-2026 e nuova dotazione organica costituente Sezione del PIAO 2024-2026 approvato con Delibera di G.C. n. 28 del 26.04.2024;

DATO ATTO che l'ultimo Rendiconto approvato dall'Ente con Delibera di Consiglio Comunale n.15 del 25.06.2024 è riferito all'Esercizio Finanziario 2023;

CONSIDERATO che il Comune di Buonalbergo, tenuto conto dei dati desumibili dal Rendiconto 2023, vanta un rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti così come definite dall'articolo 2 del decreto interministeriale del 17 Marzo 2020 e dalla relativa circolare esplicativa, da prendere a riferimento per la programmazione riferibile al triennio 2025/2027, pari al 25,89%, ampiamente inferiore alla soglia limite del 28,60 % individuata dal citato articolo 4, comma 1 del medesimo decreto interministeriale per i comuni ricompresi tra i 1.000,00 e i 1.999 abitanti, conseguentemente ha un margine di incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato pari ad €. 34.678,57 come analiticamente riportato nel prospetto allegato al presente provvedimento per formarne parte integrante e sostanziale (**Allegato A**);

DATO ATTO che con Delibera di G.C. n.22 del 26.03.2025 esecutiva ai sensi di legge, si è proceduto alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero e di eccedenza di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, da cui è emerso che nell'ente non risultano situazioni di soprannumero o comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente;

RICHIAMATA la Delibera di Giunta Comunale n. 7 del 23.01.2024 con cui il Comune di Buonalbergo ha partecipato alla manifestazione di interesse pubblicata in data 20.11.2023 dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le politiche di coesione – Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (Cap-Coe) Priorità 1, Azione 1.1.2 relativamente all'assunzione di personale a tempo indeterminato, per la copertura di n. 1 posto di Funzionario di Elevata Qualificazione (Ex Cat D) nell'ambito della consistenza della propria dotazione organica riferita all'Area dei funzionari;

PRESO ATTO che detta assunzione è stata finanziata in virtù del DPCM del 23 luglio 2024;

DATO ATTO che ai sensi delle Linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 la programmazione del fabbisogno del personale richiede l'approvazione della dotazione organica dell'Ente nella sua nuova accezione, e cioè la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Ente;

RIBADITO il concetto che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;

RITENUTO approvare la dotazione organica del Comune di Buonalbergo come riportata nel prospetto allegato (**Allegato B**);

CONSIDERATO inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296

gli enti sono tuttora tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

RILEVATO che il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è pari a €. 411.825,24 e che la spesa di personale di cui al c.557 – art. 1 – L.292/2006 per il triennio 2025-2027 si mantiene in diminuzione rispetto al 2011-2013”;

CONSIDERATO inoltre che questo Ente non ha dichiarato il dissesto e non presenta condizioni di squilibrio, come attestato dal conto consuntivo anno 2023;

VISTO l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita: *“28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, 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. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”*

CONSIDERATO che il Comune di Buonalbergo non ha una spesa storica di riferimento in nessuna delle annualità del triennio 2007 – 2009;

VISTA la Deliberazione della Corte dei Conti Sez. Autonomie n. 1/2017 relativa all'individuazione del limite di spesa ai fini dell'applicazione dell'art 9 co.28 del D.l.78/2010 e s.m.i. nell'ipotesi in cui l'ente locale non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali di tipo flessibile nell'anno 2009 né nel triennio 2007-2009, stabilendo che, in tal caso l'ente locale può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36,

commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall’ordinamento”;

RAVVISATA la necessità di ricorrere a forme assunzionali flessibili al fine di garantire la corretta funzionalità dell’Ufficio di Vigilanza, nelle more dell’espletamento delle procedure assunzionali per la copertura del posto in dotazione organica, prevedendo la seguente assunzione:

- N. 1 Istruttore di Vigilanza – n.12 ore settimanali (Scavalco di eccedenza ex art 1 co.557 L.311/2004 e s.m.i.) Spesa annua €. 11.516,68;

RITENUTO pertanto individuare quale parametro di riferimento per la spesa flessibile, l’importo di € 11.516,68 costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l’ente quale quello di vigilanza, nelle more dell’assunzione dell’unità a tempo indeterminato part/time al 50% prevista nel piano dei fabbisogni;

RICHIAMATA la Delibera di Consiglio Comunale n. 7 del 08.03.2025 con cui è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2025/2027;

RICHIAMATA la Delibera di Consiglio Comunale n. 8 del 08.03.2025 con cui è stato approvato il Bilancio di Previsione 2025-2027;

VISTO l’art 3 co. 1 lett. c del D.L 25/2025, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 61 del 14 marzo 2025, che ha modificato l’art 30 co. 2-bis del D.lgs 165/2001 prevedendo che le amministrazioni sono tenute a riservare il 15% delle facoltà assunzionali alla mobilità volontaria;

CONSIDERATO che l’ANCI ha espressamente chiarito che questa disposizione entrerà in vigore a partire dallo 1 gennaio 2026 e che, quindi, non interferisce con la programmazione del fabbisogno del personale del 2025;

ATTESO che la Legge di conversione del D.L. 202/2024 (Decreto Milleproroghe) ha reso facoltativo anche per tutto il 2025 il ricorso alla procedura di mobilità volontaria prima di dare corso ad una assunzione a tempo indeterminato;

RITENUTO approvare i reclutamenti del fabbisogno del personale per il periodo 2025/2027, secondo il programma di assunzioni riportato nel prospetto allegato alla presente deliberazione (**Allegato C**);

ATTESO il parere favorevole espresso sulla presente deliberazione dal Revisore dei conti ai sensi dell’art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001;

DATO ATTO che, ai sensi del DPR del 24 giugno 2022 n. 81, pubblicato il GU n.151 del 30.06.2022, il Piano del fabbisogno di personale è assorbito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) istituito ai sensi dell’art. 6 del D.L 80 del 9 giugno 2021 conv. in Legge n.113 del 6 agosto 2021, da adottarsi entro trenta giorni dall’approvazione del Bilancio;

ACQUISITI i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile resi ai sensi degli articoli n. 49 e 147-bis del D.l gs.n. 267/2000 e s.m.i.;

RICHIAMATO il vigente C.C.N.L. del comparto Funzioni Locali;

VISTI:

- il D.Lgs n. 267/2000 e s.m.i.;
- il D.Lgs. n. 118/2011 e s.m.i.;
- il D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- il D.lgs. n. 75/2017;
- il D.L 25/2025;
- il vigente Regolamento sull’ordinamento degli Uffici e dei servizi;
- lo Statuto Comunale;

PROPONE DI DELIBERARE

Per le motivazioni espresse in premessa che qui si intendono interamente riportate e trascritte

1. **Di dare atto** che dalla verifica delle capacità assunzionali effettuata secondo il DPCM 17 marzo 2020, il Comune di Buonalbergo si pone al di sotto del primo “valore soglia” secondo la classificazione indicata dal DPCM all’articolo 4, tabella 1 collocandosi in prima fascia quale ente virtuoso e che pertanto ha un margine di incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato pari ad €. 34.678,57 come analiticamente riportato nel prospetto allegato al presente provvedimento per formarne parte integrante e sostanziale (**Allegato A**);
2. **Di approvare** la dotazione organica del Comune di Buonalbergo come riportata nel prospetto allegato (**Allegato B**);
3. **Di dare atto** che il Comune di Buonalbergo non ha una spesa storica di riferimento per la spesa flessibile in nessuna delle annualità del triennio 2007 – 2009;
4. **Di individuare** quale parametro di riferimento per la spesa flessibile, l’importo di €. annua €. 11.516,68 costituito dalla spesa annua strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l’ente quale l’Ufficio di vigilanza nelle more dell’assunzione dell’unità a tempo indeterminato part/time al 50% prevista nel piano dei fabbisogni;
5. **Di approvare** la programmazione triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2025/2027, secondo il programma di assunzioni riportato nel prospetto allegato alla presente deliberazione (**Allegato C**);
6. **Di accertare** che il piano triennale dei fabbisogni di personale ed il relativo piano occupazionale sono coerenti con le vigenti disposizioni inerenti il contenimento delle spese di personale come risulta dall’apposita Tabella riportata in allegato (**Allegato B**);
7. **Di precisare** che il calcolo delle capacità assunzionali sarà aggiornato alla luce dei dati del Rendiconto 2024 in corso di approvazione e che la programmazione triennale sarà rivista annualmente e comunque potrà essere aggiornata in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;
8. **Di stabilire** che la copertura dei posti a tempo indeterminato previsti nel Piano occupazionale avvenga, previo espletamento della procedura di mobilità obbligatoria prevista dall’art. 34 bis D.Lgs 165/2001, mediante la procedura di scorrimento di graduatorie di idonei disciplinata in apposito regolamento comunale approvato con Delibera di Giunta Comunale n.80 del 5.12.2023, attesa la necessità di procedere in tempi brevi alla copertura dei posti in questione ed in considerazione dell’assenza di graduatorie valide presso l’ente riferite ai profili professionali da assumere;
9. **Di dare atto** che ai sensi del DPR del 24 giugno 2022 n. 81, pubblicato il GU n.151 del 30.06.2022, il presente Piano triennale del fabbisogno di personale costituisce parte integrante del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 da adottarsi entro il 30 marzo 2025;
10. **Di trasmettere** il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l’applicativo “Piano dei fabbisogni” nell’ambito del sistema di rilevazione SICO, ai sensi dell’art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
11. **Di trasmettere** il presente atto alle OO.SS territoriali e alle RSU;
12. **Di demandare** ai Responsabili di Settore, per quanto di rispettiva competenza, gli adempimenti annessi e conseguenziali alla presente deliberazione;
- 13-. **Di dichiarare**, con successiva votazione, la presente deliberazione immediatamente

eseguibile ai sensi dell'art. 134 co. 4 del D.lgs. n. 267/2000 e s.m.i.

Visto l'Articolo 19, Comma 8 della Legge n. 448/2001 che dispone che gli Organi di Revisione Contabile degli Enti Locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'Articolo 39 della Legge n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

Visto l'Articolo 239, Comma 1, Lettera b) del D.Lgs. n. 267 del 18 Agosto 2000 come modificato dall'Articolo 3, Comma 2-bis, del Decreto Legge 174/2012;

Visto lo Statuto ed il Regolamento di Contabilità;

Visti altresì gli allegati della capacità assunzionale che qui si intendono interamente riportato

esprime

il proprio parere favorevole in merito alla proposta di deliberazione di Giunta Comunale prot. 1468 del 26.03.2025 ad oggetto:

“Approvazione del Piano Triennale Fabbisogni di Personale 2025-2027 quale sezione del Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027..”

Li, 27.03.2025

L'ORGANO DI REVISIONE
Dott. Raffaele De Leonardis

