



COMUNE DI CASAL VELINO

PROVINCIA DI SALERNO

Codice ente 10081	Protocollo n. 1387
DELIBERAZIONE N. 22 in data: 26.01.2024 Soggetta invio capigruppo <input checked="" type="checkbox"/>	

VERBALE DI DELIBERAZIONE

DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE DEFINITIVA PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO 2024/2026. PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DEL PERSONALE (PTFP) ANNI 2024/2026 CON MODIFICA ALLA DOTAZIONE ORGANICA.

L'anno duemilaventiquattro addi ventisei del mese di **gennaio** alle ore **11,30** nell'ufficio Segreteria, previa avvisi informali, sono stati oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.
All'appello risultano:

PISAPIA SILVIA	P
GIORDANO DOMENICO	P
CRESCENZO ANGELO	P
CAPUTO ANTONIO	A
ABAGNALE KATIUSCIA	P

Totale presenti **4**
Totale assenti **1**

Assiste il Vice Segretario Comunale **Dr. Pasquale Cetrola** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, l' **Avv. Silvia Pisapia** nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.



COMUNE DI CASAL VELINO PROVINCIA DI SALERNO

Proposta n. 20 del 18.01.2024

Oggetto: APPROVAZIONE DEFINITIVA PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO 2024/2026. PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DEL PERSONALE (PTFP) ANNI 2024/2026 CON MODIFICA ALLA DOTAZIONE ORGANICA.

PARERI PREVENTIVI

Ai sensi dell'art.49, comma 1 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità TECNICA, CONTABILE, della proposta di deliberazione formalizzata col presente atto:

IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to

D.ssa Gerardina Conti

IL RAGIONIERE

f.to

Dr. Pasquale Cetrola

Ad Iniziativa del: Sindaco
 Assessore al ramo
 Responsabile del Settore

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- l'articolo 6, del decreto-legge 9 giugno 2021, n.80, convertito con modificazioni ed integrazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, ha previsto l'obbligo per tutte le pubbliche amministrazioni di dotarsi di un Piano Integrato di Attività e Organizzazione (da ora solo PIAO), con una ulteriore semplificazione per gli enti con meno di 50 dipendenti, introdotta nel comma 6, del già citato D.L. n.80/2021;
- con Decreto del Presidente della Repubblica n.81 del 24 giugno 2022, in vigore dal 15 luglio 2022, è stato approvato il Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, in attuazione all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 80/2021;
- con Decreto Ministeriale n.132 del 30 giugno 2022, in vigore dal 22 settembre 2022, è stato approvato il Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione, in attuazione all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge 80/2021;

- questo ente, ha provveduto ad approvare il PIAO 2024/2026, con Deliberazione della giunta n. 296 del 14.12.2023 relativa alla sottosezione di programmazione: "Rischi corruttivi e trasparenza", pubblicata nel proprio sito web, nella sezione Amministrazione trasparente e pubblicata nel portale del Dipartimento Funzione Pubblica, dedicato ai PIAO;

VISTO, in particolare, l'articolo 6, del D.M. 132/2022, rubricato "Modalità semplificate per I e pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti";

RILEVATO che questo ente, alla data del 31 dicembre 2023, contava nel suo organico n.20 dipendenti a tempo indeterminato (PNA 2024-2026, Paragrafo 10.1.1);

VALUTATO che sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il PIAO 2024-2026 ha, necessariamente, il compito principale di assemblare e inglobare i principali strumenti di programmazione operativa al fine di coordinare, sin dai primi mesi dell'anno, le diverse azioni contenute nei singoli Piani;

VISTA la Sezione 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO del PIAO 2024/2026, che viene allegata al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale (Allegato A);

DATO ATTO che il PIAO deve essere pubblicato nel sito web dell'ente nella sezione Amministrazione trasparente e pubblicato nel portale dedicato, appositamente predisposto dal Dipartimento della Funzione pubblica della presidenza del consiglio dei ministri, come stabilito all'articolo 7, del D.M. 132/2022

VERIFICATA la competenza della Giunta comunale per l'adozione del presente atto, come previsto dall'articolo 11, comma 1, ultimo periodo, del d.m. 132/2022;

VISTO l'articolo 6 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75:

«2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle commesse alle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente;

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.

Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.»;

DATO ATTO che in esecuzione delle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. 165/2001 occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati anche al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

VISTE le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" emanate dalla Funzione Pubblica (DM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018);

RITENUTO di dover procedere all'aggiornamento del piano triennale di fabbisogni del personale, con valenza triennale ma da approvare annualmente, in coerenza con gli altri strumenti di programmazione economico finanziario dell'Ente;

RILEVATO che il rapporto popolazione - dipendenti per il Comune di Casal Velino si attesta sul valore di 1/267, più favorevole rispetto a quanto fissato dal Decreto Ministero dell'Interno del 10 aprile 2017, pari a 1/150 per i comuni di analoga dimensione demografica;

ATTESO CHE, in merito al rispetto dei vincoli normativi per procedere con nuove assunzioni, occorre aver rispettato quanto segue:

- *a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'articolo 33, comma 2, del D.LGS. n. 165/2001 e dall'art. 16 della L.183/2011, con la nuova programmazione triennale del fabbisogno 2023/2026 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;*
- *il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2024/2026 è stato approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 06 del 09/01/2024, ai sensi del D. Lgs. 198/2006, art. 48, comma 1, nonché del D. Lgs. 165/2001, art. 6, comma 6;*

- il Comune di Casal Velino rispetta la prescrizione di cui all'art. 9, comma 3-bis, del D.L. n. 185/2008, coordinato con la legge di conversione 28 gennaio 2009, n. 2 in merito alla certificazione dei crediti;
- il Comune di Casal Velino ha attivato la piattaforma di certificazione dei crediti ai sensi dell'art. 27 del D.L. n. 66/2014 convertito dalla legge 23 giugno 2014, n. 89

VISTO l'art. 33, comma 2 del decreto-legge 30/04/2019 n. 34 (decreto crescita) convertito con modificazioni nella legge 28 giugno 2019, n. 58 che detta le nuove disposizioni in materia di assunzioni di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria;

VISTE, altresì, le intese dell'11 dicembre 2019 e del 30 gennaio 2020 nella conferenza Stato-città ed autonomie locali sull'attuazione di tale comma 2 previsto con apposito Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, per l'individuazione delle fasce demografiche, dei relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massimi annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio (c.d. Enti virtuosi);

PRESO ATTO della pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale n.108 del 27/04/2020 del Decreto 17 Marzo 2020 del Ministro della Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, relativo alle misure per la definizione della capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni, con il quale viene data attuazione al suddetto comma 2 dell'art. 33 del decreto-legge 30/04/2019 n. 34 (decreto crescita) convertito dalla legge 28 giugno 2019, n. 58;

TENUTO CONTO:

- che ai sensi di tale decreto 34/2019 i comuni sono stati suddivisi per fasce demografiche (art. 2), ai fini dell'individuazione per ciascuna fascia di un valore soglia, calcolato percentualmente in rapporto ai parametri finanziari individuati dalla nuova disciplina normativa, per evidenziarne le capacità di assunzione massime (art. 4), nonché l'incremento percentuale massimo della spesa di personale annuale consentito a ciascun Ente (art. 5 del DM-17.03.2020), nel rispetto della soglia massima fissata in rapporto alla popolazione;
- che, ai sensi dell'art. 4, comma 2 del DM 17.03.2020: *“A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica”*;

RILEVATO che per il calcolo del valore soglia ai fini della programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2024-2026 vanno presi ad oggi in considerazione gli ultimi tre rendiconti approvati, ossia quelli riferiti agli anni 2020, 2021 e 2022, mentre per le spese di personale va preso in considerazione il rendiconto 2022 e per il FCDE il bilancio di previsione 2022/2024 dato assestato;

DATO ATTO che il valore soglia è comunque dinamico e deve essere determinato di anno in anno sulla base dei dati aggiornati con l'ultimo consuntivo approvato (*Corte Conti Emilia Romagna 55/2020*);

DATO ATTO che:

- questo Ente, in base all'ultimo rendiconto approvato per l'anno 2022 (deliberazione del Consiglio Comunale n.14 in data 30/06/2023), ha registrato un rapporto tra spese di personale (€ 908.262,86) ed entrate correnti al netto del FCDE previsionale 2022 (€ 563.857,07) pari al 17,87% con un valore soglia per il Comune di Casal Velino (Fascia E) pari al 26,90%;
- l'ente si colloca pertanto nell'ambito delle condizioni di cui all'art. 4, comma 2:

VISTO l'art. 7, comma 1, del Decreto 17 Marzo 2020 del Ministro della Pubblica Amministrazione il quale indica **CHE NON RILEVA** il limite di cui all'art. 1, comma 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, come modificata dall'art. 3, comma 5-bis, della legge n. 114/2014, da rispettare per la spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli art. 4 e 5 del medesimo Decreto;

VISTO il comma 148, dell'art. 1 della Legge 27 dicembre 2019 n. 160 (Finanziaria 2020) che ha abrogato i commi da 361 a 362-ter e il comma 365 dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 2018, n. 145 (Finanziaria 2019) e ha sostituito le parole:

« tre anni dalla data di pubblicazione » dell'articolo 35, comma 5-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con le seguenti: *« due anni dalla data di approvazione »*;

VISTO:

- l'art.9, comma 28 del DL 78/2010, il quale prescrive che le amministrazioni possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.
- che a partire dal 2014 la L. 114/2014 (art.11, comma 4bis), ha previsto che tali limitazioni non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale previsto dai commi 557 e 562, art.1 della legge 296/2006. Anche per gli enti virtuosi, in ogni caso, c'è il vincolo che la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;
- la L. 160/2016 di conversione del DL 113/2016, che all'art. 16, comma 1quater, ha disposto l'esclusione dalle limitazioni previste per la spesa flessibile le assunzioni a tempo determinato, in base all'art.110, comma 1 del D.Lgs. 267/2000, superando di fatto quanto imposto dalla deliberazione n.14/2016 della sezione Autonomie, che includeva tali incarichi dirigenziali a tempo determinato nel campo di applicazione dell'art.9, comma 28 del DL 78/2010, in quanto quest'ultimo non li elencava tra i soggetti esclusi;

CONSTATATO che:

- la spesa sostenuta da questa Amministrazione nell'anno 2009 per assunzione di personale a tempo determinato, con convenzioni ovvero con contratto di collaborazione coordinata e continuativa risulta di € 321.628,18 di cui € 221.977,66 per contratti di lavoro subordinato ed € 99.650,52 per co.co.co;
- ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, come da ultimo modificato dall'art. 16, comma 1-quater, del D.L. n. 113/2016, convertito in legge 7 agosto 2016, n. 160, secondo cui gli enti locali *“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 (...). 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”*;

RICHIAMATA la Delibera di G.C. n.118 del 18/05/2023 avente ad oggetto: “Approvazione definitiva Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) 2023/2025”;

CONSIDERATA la necessità di aggiornare il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2024/2026 per sopravvenute esigenze dell'amministrazione;

RITENUTO, pertanto, di aggiornare i reclutamenti dei fabbisogni di personale per il triennio 2024-2026, individuando i seguenti posti da ricoprire così come di seguito:

PROFILO	MODALITA' DI COPERTURA	AREA/SETTORE	TEMPISTICA DI PROCEDURA
⇒ N° 4 ISTRUTTORE VIGILANZA (ex Cat. C1)	Incremento orario di n.3 ore/cadauno a valere sulle capacità assunzionali	SETT. P.M.	2024
⇒ N° 1 ISTRUTTORE TECNICO (ex Cat. C1)	Incremento orario di n.6 ore/cadauno a valere sulle capacità assunzionali	SETT. UTC	
⇒ N° 2 ISTRUTTORE AMMIN./CONTABILE (ex Cat. C1)	Incremento orario di n.6 ore/cadauno a valere sulle capacità assunzionali	SETT. FINANZIARIO	
⇒ N° 2 OPERATORI (ex Cat. A1/2)	Incremento orario di n.2 ore/cadauno a valere sulle capacità assunzionali	SETT. TECN./AA.GG	
NESSUNO			2025
NESSUNO			2026

RITENUTO, pertanto, di determinare la spesa del personale per l'anno 2022 ultimo rendiconto approvato, ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lett. a) del Decreto 17 Marzo 2020 del Ministro della Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell' Economia e delle Finanze così come indicato nel seguente prospetto elaborato dal Responsabile del Servizio Economico/Finanziario:

Spesa personale 2022 (macroaggregato 101 del rendiconto 2022)	€ 900.262,86
⇒ Calcolo del solo trattamento accessorio dell'anno 2022	
⇒ FPV/entrata parte corrente anno 2022	

⇒ FPV/entrata parte corrente anno 2021	€ 0,00
⇒ Impegno IRAP reimputato presente nel FPV sopra	
⇒ Buoni pasto erogati 2022 (macroagg. 103)	€ 8.000,00
⇒ Differenza da sommare a macroagg. 101	€ 0,00
Spesa person. imp. comp. 2022 (macroaggr. 101+trattamento acc.+altre spese)	€ 908.262,86

PRESO ATTO che la spesa di personale, dell'ultimo consuntivo approvato relativo all'esercizio finanziario 2022 al netto dell'IRAP è stata pari a € 900.262,86 ai sensi dell' art. 2, comma 1, lettera a) del sopra richiamato decreto del 17/04/2020 e in sede previsionale la spesa di personale per il triennio 2024-2026 si mantiene in diminuzione rispetto al 2011-2013;

VISTO le capacità assunzionali per il Comune di Casal Velino definite con i criteri di cui al Decreto del 17/04/2020 considerando la fascia demografica, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massimi annuali di incremento del personale in servizio, calcolate dall'ufficio personale come da allegato A) al presente provvedimento;

DATO ATTO che il rispetto delle capacità assunzionali del Comune di Casal Velino definite con i criteri di cui al più volte citato Decreto del 17/04/2020, considerando le assunzioni previste nella programmazione sopra indicata, è così di seguito definito:

COMUNE DI CASAL VELINO - CAPACITA' ASSUNZIONALI <i>Decreto 17 Marzo 2020 del Ministro della Pubblica Amministrazione</i>	
Media entrate correnti anni 2020-2021-2022 al netto del FCDE (art. 2, comma 1, lett. b) D.M.P.A. del 17/04/2020)	€ 5.083.890,05
Spesa del personale anno 2022 (art. 2, comma 1, lett. a) D.M.P.A. del 17/04/2020)	€ 908.262,86
Incidenza spesa personale 2022 su media entrate 2020/2022	17,87%
Valore soglia per fascia demografica comuni da 5.000 a 9.999 abitanti (art. 4, comma 1, tab. 1 D.M.P.A. del 17/04/2020)	26,90%
Anno 2024	
Incremento spesa del personale per l'anno 2024 su spesa 2018 (art. 5, comma 1, tab. 2 D.M.P.A. del 17/04/2020)	€ 240.171,67
Spesa massima del personale per l'anno 2024	€ 1.163.908,85
Spesa del personale in servizio anno 2022	€ 908.262,86
Assunzioni previste anno 2024	
• N.4 Istr. Vigil. C1 Incremento orario di n.3 ore/cadauno	€ 7.135,88
• N.2 Istr. Amm./Contabile C1 Incremento orario di n.6 ore/cadauno	€ 7.099,47
• N.1 Istr. Tecnico C1 Incremento orario di n.6 ore	€ 3.549,73
• N.2 Operatori A2 Incremento orario di n.2 ore/cadauno	€ 2.010,60
TOTALE SPESA ASSUNZIONI 2024	€ 19.795,68
Spesa del personale in servizio più nuove assunzioni anno 2024 (art. 2, comma 1, lett. a) D.M.P.A. del 17/04/2020)	€ 928.058,54
Diff. tra spesa personale massima e prevista con assunzioni anno 2024	- € 235.850,31
Anno 2025	
Incremento spesa del personale per l'anno 2025 su spesa 2018 (art. 5, comma 1, tab. 2 D.M.P.A. del 17/04/2020)	€ 240.171,67
Spesa massima del personale per l'anno 2025	€ 1.163.908,64
Spesa del personale in servizio anno 2025 con assunzioni anno 2024	€ 928.058,54
Assunzioni previste anno 2025	
• Nessuna	€ 0,00
TOTALE SPESA ASSUNZIONI 2025	€ 0,00
Spesa del personale in servizio anno 2024 con assunzioni anno 2025) (art. 2, comma 1, lett. a) D.M.P.A. del 17/04/2020)	€ 928.088,54
Diff. tra spesa personale massima e prevista con assunzioni anno 2025	- € 235.850,31
Anno 2026	
Incremento spesa del personale per l'anno 2026 su spesa 2018	

(art. 5, comma 1, tab. 2 D.M.P.A. del 17/04/2020)	€ 240.171,67
Spesa massima del personale per l'anno 2026	€ 1.163.908,64
Spesa del personale in servizio anno 2026 con assunzioni anno 2025	€ 928.058,54
Assunzioni previste anno 2026	
• Nessuna	€ 0,00
TOTALE SPESA ASSUNZIONI 2026	€ 0,00
Spesa del personale in servizio anno 2026 con assunzioni anno 2025	€ 928.058,54
(art. 2, comma 1, lett. a) D.M.P.A. del 17/04/2020	

VALUTATO pertanto, in attuazione delle citate linee di indirizzo e con quanto disposto dall'articolo 6 del D.Lgs. n.165/2001, di approvare la dotazione organica dell'Ente quale rimodulazione della propria consistenza di personale in base ai fabbisogni, garantendone la neutralità finanziaria;

CONSIDERATO che la dotazione organica indicata si muove in coerenza con le linee guida sui fabbisogni di personale (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018) in termini di rispetto dei vincoli finanziari (punto 2.2 delle linee di indirizzo);

RICHIAMATA la Delibera di G.C. n.160 del 21/07/2022 avente ad oggetto: "Piano triennale fabbisogni del personale (PTFP) anni 2022/2024. Modifica alla dotazione organica ed al piano occupazionale dell'Ente";

RICHIAMATO il Decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, che ha fornito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA" (Registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne - Succ 1477 - Pubblicata in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018) e per il quale: *"L'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo art. 4, del decreto legislativo n. 75 del 2017, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica.*

Il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il "contenitore" rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate.

Secondo la nuova formulazione dell'articolo 6, è necessaria una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti.

La centralità del PTFP, quale strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, è di tutta evidenza. Il PTFP diventa lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione.

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

Per le amministrazioni centrali la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP. Essa, di fatto, individua la "dotazione" di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti, fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente.

Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento (vedi, ad esempio, l'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, che indica un limite percentuale della dotazione organica ovvero, in senso analogo, l'articolo 110 del decreto legislativo n. 267 del 2000).

DATO ATTO che con la presente deliberazione si dispone anche l'aggiornamento della dotazione organica, di cui alla Delibera di G.C. n.160 del 21.07.2022 così come segue:

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA						
DESCRIZIONE	Funzionari (ex D)	Istruttori (ex C)	Operatori esperti (ex B)	Operatori (ex A)	TOTALI	

POSTI PREVISTI	11	11	7	4	33
POSTI COPERTI	2+4FR*	8	6	4	20+4FR*
POSTI SCOPERTI	5	4	2	0	11

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA PER SETTORI							
SETTORI	DESCRIZIONE	Funz.	Istrut.	Oper. E	Operat.	TOTALI	
AA.GG.							
	POSTI PREVISTI	1	1	3	0	5	
	POSTI COPERTI	0	0	3	0	3	
	POSTI SCOPERTI	1	1	0	0	2	
FINANZIARIO							
	POSTI PREVISTI	3	3	2	0	8	
	POSTI COPERTI	1	2	2	0	5	
	POSTI SCOPERTI	2	1	0	0	3	
POLIZIA-LOCALE							
	POSTI PREVISTI	1	6	0	0	7	
	POSTI COPERTI	1	5	0	0	6	
	POSTI SCOPERTI	0	1	0	0	1	
LAVORI PUBBLICI							
	POSTI PREVISTI	3	1	1	0	4	
	POSTI COPERTI	1FR*	1	1	0	1+1FR*	
	POSTI SCOPERTI	2	0	0	0	2	
SUE							
	POSTI PREVISTI	2	0	0	0	2	
	POSTI COPERTI	2FR*	0	0	0	2FR*	
	POSTI SCOPERTI	0	0	0	0	0	
MANUTENZIONE SUAP							
	POSTI PREVISTI	1	0	1	4	6	
	POSTI COPERTI	1FR*	0	0	4	5	
	POSTI SCOPERTI	0	0	1	0	1	
NUOVA P.O.		11	11	7	4	33	
VECCHIA P.O.		5	11	10	4	30	

*FR: Fuori Ruolo

RITENUTO, in particolare, di dover approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il periodo 2024-2026 e la relativa dotazione organica dell'Ente dando indirizzo, in particolare, per:

- l'incremento orario di tre ore (da 24 a 27 ore) delle cinque unità, in servizio a tempo indeterminato e in regime di tempo parziale, inquadrare in categoria C di cui n.4 con profilo professionale di agente di Polizia Municipale e n.1 con profilo professionale di Istruttore Tecnico;
- l'incremento orario di sei ore delle due unità, in servizio a tempo indeterminato e in regime di tempo parziale, inquadrare in categoria C e nello specifico per n.1 unità (da 30 a 36 ore) con profilo professionale Istruttore Contabile e per n.1 unità (da 24 a 36 ore) con profilo professionale Istruttore Amministrativo;
- l'incremento orario di due ore (da 20 a 22 ore) delle due unità, in servizio a tempo indeterminato e in regime di tempo parziale, inquadrare in categoria A.

EVIDENZIATO sul punto che:

- ai sensi dell'art. 3, comma 101, della legge n. 244/2007, "*per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale la trasformazione del rapporto a tempo pieno può avvenire nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni*";
- il diritto positivo ha dunque sempre equiparato espressamente la suddetta trasformazione ad una nuova assunzione. È pacifico, per converso, che un mero aumento orario del rapporto di lavoro a tempo parziale, in assenza di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno, non integra una nuova assunzione;
- tuttavia, alla luce dell'evoluzione del quadro normativo, sebbene l'aumento delle ore lavorative relative ad un rapporto a tempo parziale non determini la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale in un rapporto di lavoro a tempo pieno (fattispecie assimilata dal legislatore ad una nuova assunzione), considerato che la spesa per il personale part-time rientra nel più ampio aggregato della spesa del personale, il mero incremento orario risulta ammissibile a condizione che sia rispettata la disciplina in tema di spesa per il personale e, in particolare, gli obblighi di contenimento della stessa. L'aumento dell'orario lavorativo di un contratto a tempo parziale è, quindi, consentito solo se il conseguente aumento della spesa trovi capienza nei limiti generali previsti per la spesa del personale (Sez. controllo Campania n.144/2016/PAR; Sez. controllo Basilicata n.51/2016/PAR);
- di conseguenza, il mero incremento orario di un rapporto di lavoro a tempo parziale, pur non realizzando una trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale in un rapporto di lavoro a tempo pieno assimilabile ad una nuova assunzione, incide sulla capacità assunzionale dell'ente nella misura in cui risulta necessario rispettare il limite generale della spesa del personale (cfr. Corte dei Conti, Sez. controllo Puglia n. 159/2017/PAR);

RITENUTO inoltre di confermare gli indirizzi già assegnati con le proprie precedenti deliberazioni in materia e, in particolare, con deliberazione di G.C. n. 55 del 22/03/2022, inerente al reclutamento di agenti di Polizia Municipale a tempo determinato, nel rispetto del limite complessivo della spesa per assunzione di personale a tempo determinato, pari ad euro € 321.628,18;

VISTO:

- il Decreto-Legge 19 settembre 2023, n. 124 "Disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione, per il rilancio dell'economia nelle aree del Mezzogiorno del Paese, nonché in materia di immigrazione", convertito con modificazioni dalla legge 13 novembre 2023, n. 162, in Gazzetta Ufficiale n. 268 del 16 novembre 2023 con il quale si richiama la necessità e l'urgenza di individuare misure volte alla semplificazione dei procedimenti amministrativi concernenti l'utilizzazione delle risorse nazionali ed europee in materia di politiche di coesione, nonché a favorire la realizzazione di investimenti pubblici;
- in particolare, l'art. 19 del sopra citato D.L. 124/2023 (convertito con modificazioni dalla legge 13 novembre 2023, n. 162, in Gazzetta Ufficiale n. 268 del 16 novembre 2023) il quale prevede che a decorrere dall'anno 2024, al fine di promuovere il rafforzamento della capacità amministrativa delle regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, delle città metropolitane, delle province, delle unioni dei comuni e dei comuni appartenenti alle predette regioni, nonché per rafforzare le funzioni di coordinamento nazionale del Dipartimento per le politiche di coesione della Presidenza del Consiglio dei Ministri, le predette amministrazioni, nell'ambito delle vigenti dotazioni organiche, sono autorizzate ad assumere, con contratto di lavoro a tempo indeterminato personale non dirigenziale, da inquadrare nel livello iniziale dell'area dei funzionari prevista dal

contratto collettivo nazionale di lavoro 2019-2021 - Comparto Funzioni locali - nei limiti dei criteri di ripartizione definiti dal Decreto previsto dal comma 3 del medesimo art. 19.

VISTO, altresì, “Avviso Pubblico finalizzato all’acquisizione delle manifestazioni di interesse” – pubblicato in data 20 novembre 2023 dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le politiche di coesione - Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2 assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari;

RILEVATO che:

- il Programma Nazionale Capacità per la Coesione 2021-2027 prevede di realizzare assunzioni a tempo indeterminato di nuovo personale da utilizzare e specializzare sull’attuazione dei progetti europei per la coesione, attraverso un concorso nazionale finalizzato al rafforzamento degli organici dei principali protagonisti ed attuatori dei fondi europei;
- i costi del personale assunto dagli Enti a tempo indeterminato gravano sul PN CapCoe per l’intero periodo di ammissibilità delle spese (fino al 31.12.2029) e sul bilancio statale per il periodo successivo;

RITENUTO altresì necessario aderire al “Avviso Pubblico finalizzato all’acquisizione delle manifestazioni di interesse” – pubblicato in data 20 novembre 2023 dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le politiche di coesione - Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2 assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari.

PRECISATO che la programmazione del fabbisogno è comunque suscettibile di revisione in ragione di sopravvenute esigenze connesse agli obiettivi dati ovvero in relazione alle limitazioni o ai vincoli normativi e/o di finanza pubblica o di rispetto degli equilibri di bilancio, che regolamentano le capacità occupazionali nella pubblica amministrazione;

VISTO il vigente Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi nonché quello di contabilità;

VISTO il vigente Statuto comunale;

PRESO ATTO del parere del Revisore dei Conti ai sensi dell’art. 239 del D.Lgs 267/2000 (verbale n.1 del 20.01.2024);

PRESO ATTO del parere favorevole di regolarità tecnica del Responsabile del Servizio, espresso ai sensi dell’art. 49 °1 comma del T.U. D.Lgs. n°18/08/2000 n°267;

PROPONE (A DELIBERATO)

Le premesse fanno parte integrante e sostanziale della presente delibera;

1. **DI APPROVARE** il " PIAO 2024 – con la sottosezione di programmazione, unitamente alla scheda anagrafica dell’ente:
 - Sezione 3 – “Organizzazione e capitale umano - Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)” unitamente agli allegati (Allegato A);
2. **DI DARE ATTO** che a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell’articolo 33, comma 2, del D.LGS. n. 165/2001 e dall’art. 16 della L.183/2011, con la nuova programmazione triennale del fabbisogno 2024/2026 **non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale**;
3. **DI APPROVARE** la nuova dotazione organica dell’Ente, intesa quale strumento dinamico per

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA						
DESCRIZIONE	Funzionari (ex D)	Istruttori (ex C)	Operatori esperti (ex B)	Operatori (ex A)	TOTALI	
POSTI PREVISTI	11	11	7	4	33	
POSTI COPERTI	2+4FR*	8	6	4	20+4FR*	
POSTI SCOPERTI	5	4	2	0	11	

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA PER SETTORI							
SETTORI	DESCRIZIONE		Funz.	Istrut.	Oper. E	Operat.	TOTALI
AA.GG.							
	POSTI PREVISTI		1	1	3	0	5
	POSTI COPERTI		0	0	3	0	3
	POSTI SCOPERTI		1	1	0	0	2
FINANZIARIO							
	POSTI PREVISTI		3	3	2	0	8
	POSTI COPERTI		1	2	2	0	5
	POSTI SCOPERTI		2	1	0	0	3
POLIZIA LOCALE							
	POSTI PREVISTI		1	6	0	0	7
	POSTI COPERTI		1	5	0	0	6
	POSTI SCOPERTI		0	1	0	0	1
LAVORI PUBBLICI							
	POSTI PREVISTI		3	1	1	0	4
	POSTI COPERTI		1FR*	1	1	0	1+1FR*
	POSTI SCOPERTI		2	0	0	0	2
SUE							
	POSTI PREVISTI		2	0	0	0	2
	POSTI COPERTI		2FR*	0	0	0	2FR*
	POSTI SCOPERTI		0	0	0	0	0
MANUTENZIONE SUAP							
	POSTI PREVISTI		1	0	1	4	6
	POSTI COPERTI		1FR*	0	0	4	5
	POSTI SCOPERTI		0	0	1	0	1
NUOVA P.O.			11	11	7	4	33
VECCHIA P.O.			5	11	10	4	30

*FR: Fuori Ruolo

4. **DI APPROVARE** l'aggiornamento del Piano triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2024/2026 autorizzando la copertura dei seguenti posti vacanti di organico:

PROFILO	MODALITA' DI COPERTURA	AREA/SETTORE	TEMPISTICA DI PROCEDURA
---------	------------------------	--------------	-------------------------

⇒ N° 4 ISTRUTTORE VIGILANZA (ex Cat. C1)	Incremento orario di n.3 ore/cadauno a valere sulle capacità assunzionali	SETT. P.M.	2024
⇒ N° 1 ISTRUTTORE TECNICO (ex Cat. C1)	Incremento orario di n.6 ore/cadauno a valere sulle capacità assunzionali	SETT. UTC	
⇒ N° 2 ISTRUTTORE AMMIN./CONTABILE (ex Cat. C1)	Incremento orario di n.6 ore/cadauno a valere sulle capacità assunzionali	SETT. FINANZIARIO	
⇒ N° 2 OPERATORI (ex Cat. A1/2)	Incremento orario di n.2 ore/cadauno a valere sulle capacità assunzionali	SETT. TECN./AA.GG	
NESSUNO			2025
NESSUNO			2026

5. **DI AUTORIZZARE** per il triennio in esame le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito dalla Legge n. 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;
6. **DI PRECISARE** che la programmazione triennale potrà essere rivista 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;
7. **DI DARE ATTO** del rispetto delle capacità assunzionali di cui al Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze del 17/04/2020, nonché degli altri vincoli assunzionali, così come specificato in premessa e nell'allegato "A";
8. **DI TRASMETTERE** copia della presente deliberazione alle RSU, alle OO.SS e alla Ragioneria Generale dello Stato;
9. **DI STABILIRE** che il presente piano triennale dei fabbisogni sarà oggetto di pubblicazione in "Amministrazione trasparente" nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D.Lgs. n.33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato", unitamente al Conto annuale del personale e di invio al SICO (www.sico.tesoro.it);

DI DICHIARARE il presente provvedimento immediatamente eseguibile,, ai sensi dell'art. 134, comma IV, del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267, stante l'urgenza di dover provvedere a porre in essere tutti gli atti necessari e conseguenti per procedere alle assunzioni

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Sezione 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

n.b.: la Sezione 3 del PIAO, secondo lo schema proposto dal decreto ministeriale 30 giugno 2022, prevede che siano implementate, prima del PTFP, la Sottosezione 3.1 (Struttura organizzativa) e la Sottosezione 3.2 (Organizzazione del lavoro agile), la cui definizione è rimessa all'ente.

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- *(per i comuni)* articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- *(per i comuni)* d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

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

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023:

n.b.: il riferimento è sempre alla situazione al 31.12 dell'anno precedente il triennio oggetto di programmazione

TOTALE: n. 26_ unità di personale

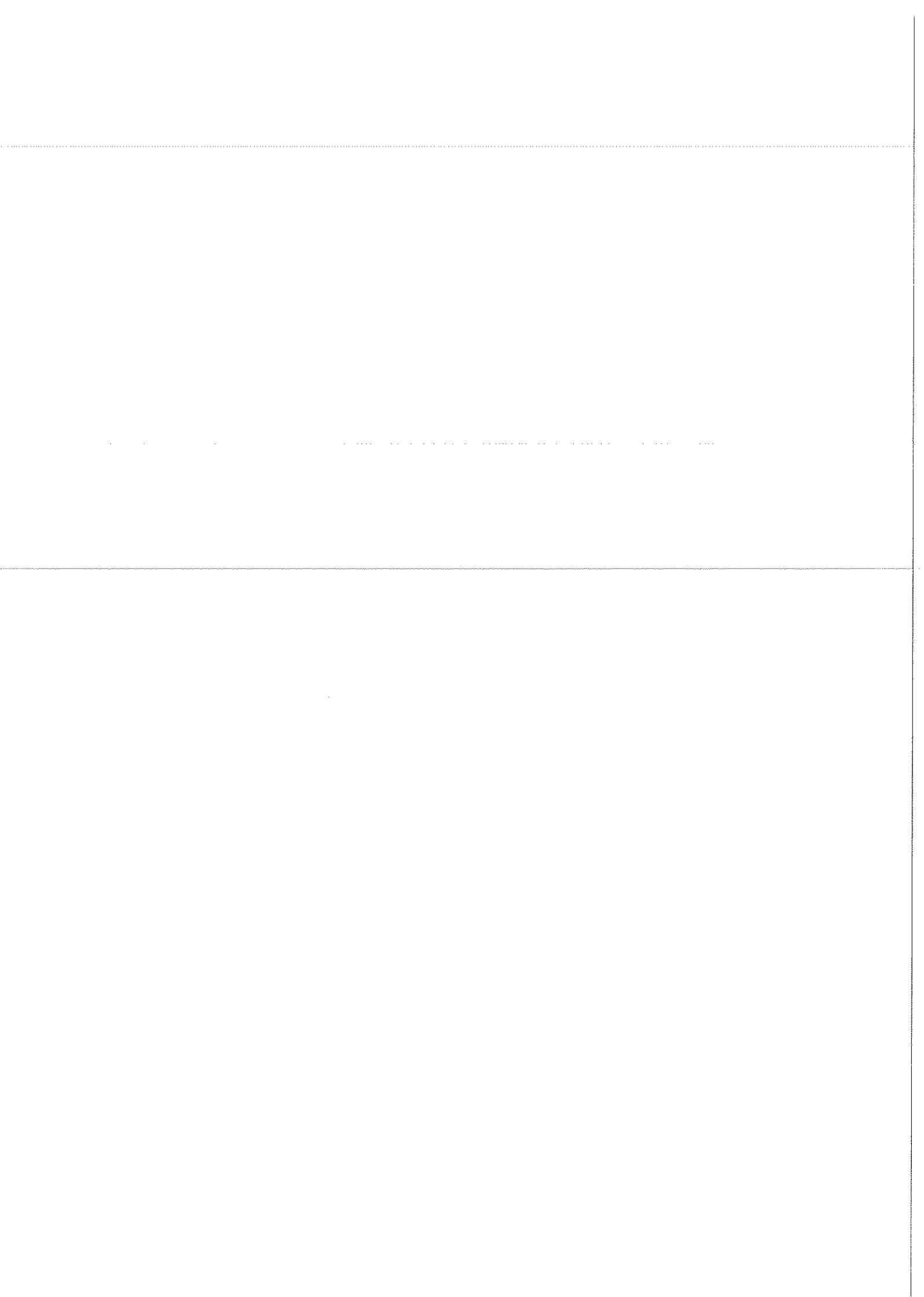
di cui:

n. 20_ a tempo indeterminato

n. 6_ a tempo determinato

n. 11_ a tempo pieno

n. 15_ a tempo parziale



SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. 7 cat. D

così articolate:

n. 1 con profilo di Istruttore direttivo contabile *(Funzionario)*

n. 3 con profilo di Istruttori direttivi tecnici *(Funzionari)*

n. 1 con profilo di Istruttore direttivo-Comandante PM *(Funzionario)*

n. 2 con profilo di Istruttore tecnico direttivo

n. 8 cat. C

così articolate:

n. 2 con profilo di Istruttori amministrativo *(Istruttori)*

n. 1 con profilo di Istruttore tecnico *(Istruttore)*

n. 5 con profilo di Agente di Polizia Locale *(Istruttori)*

n. 7 cat. B

così articolate:

n. 6 con profilo di Collaboratore amm.vo *(Operatori esperti)*

n. 4 cat. A

così articolate:

n. 4 con profilo di Operaio *(Operatori)*

N.B.: in esito alla riclassificazione del personale, che entrerà in vigore il primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 2019/2021, sono state indicate per le categorie (A, B, C, D), le nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) e i nuovi profili professionali che saranno individuati dall'amministrazione al loro interno.

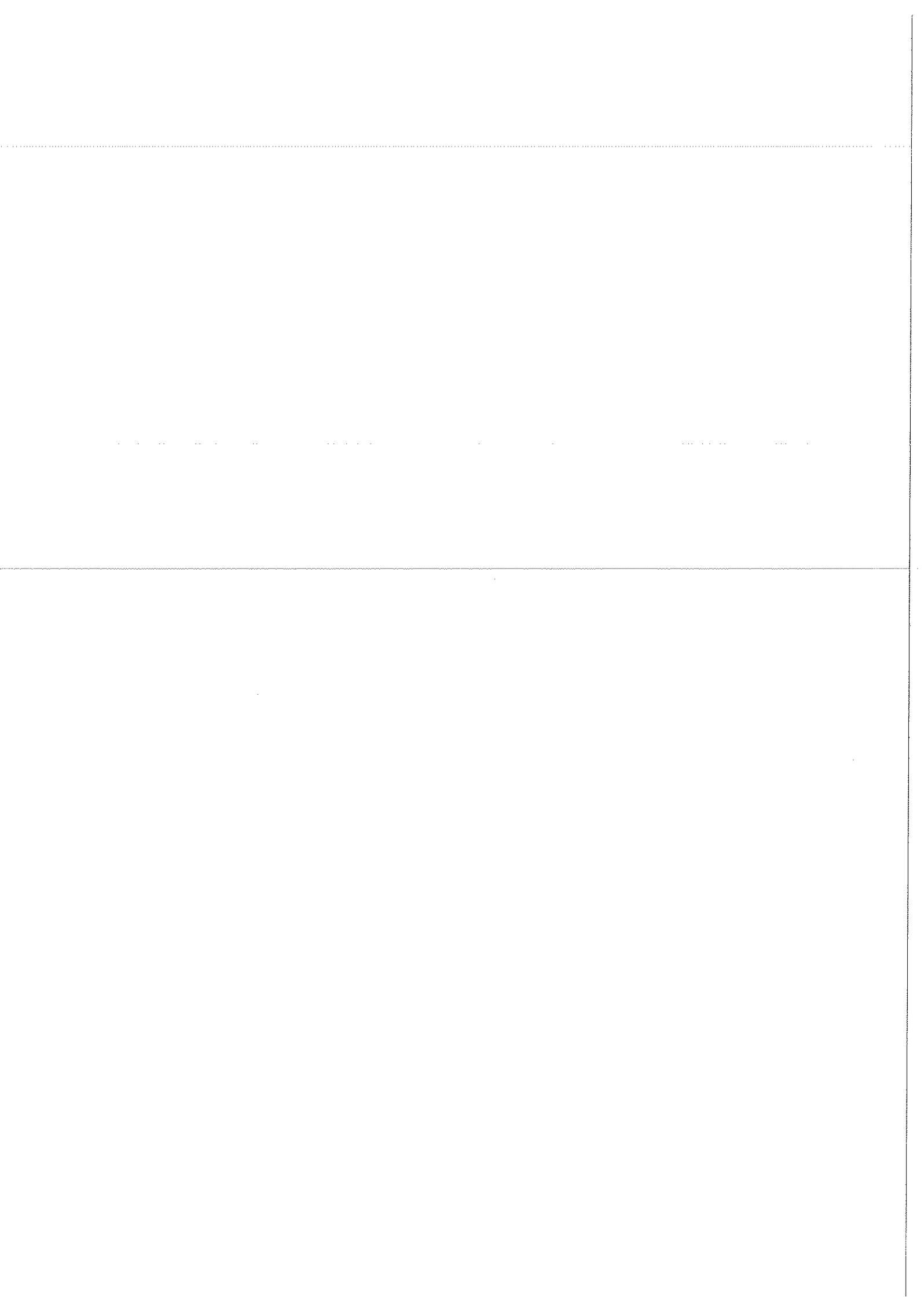
3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane.

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

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

(n.b.: di seguito, l'applicazione della Tabella 2 con aggiornamento dei dati contabili al rendiconto dell'anno 2022.)

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al



rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale:

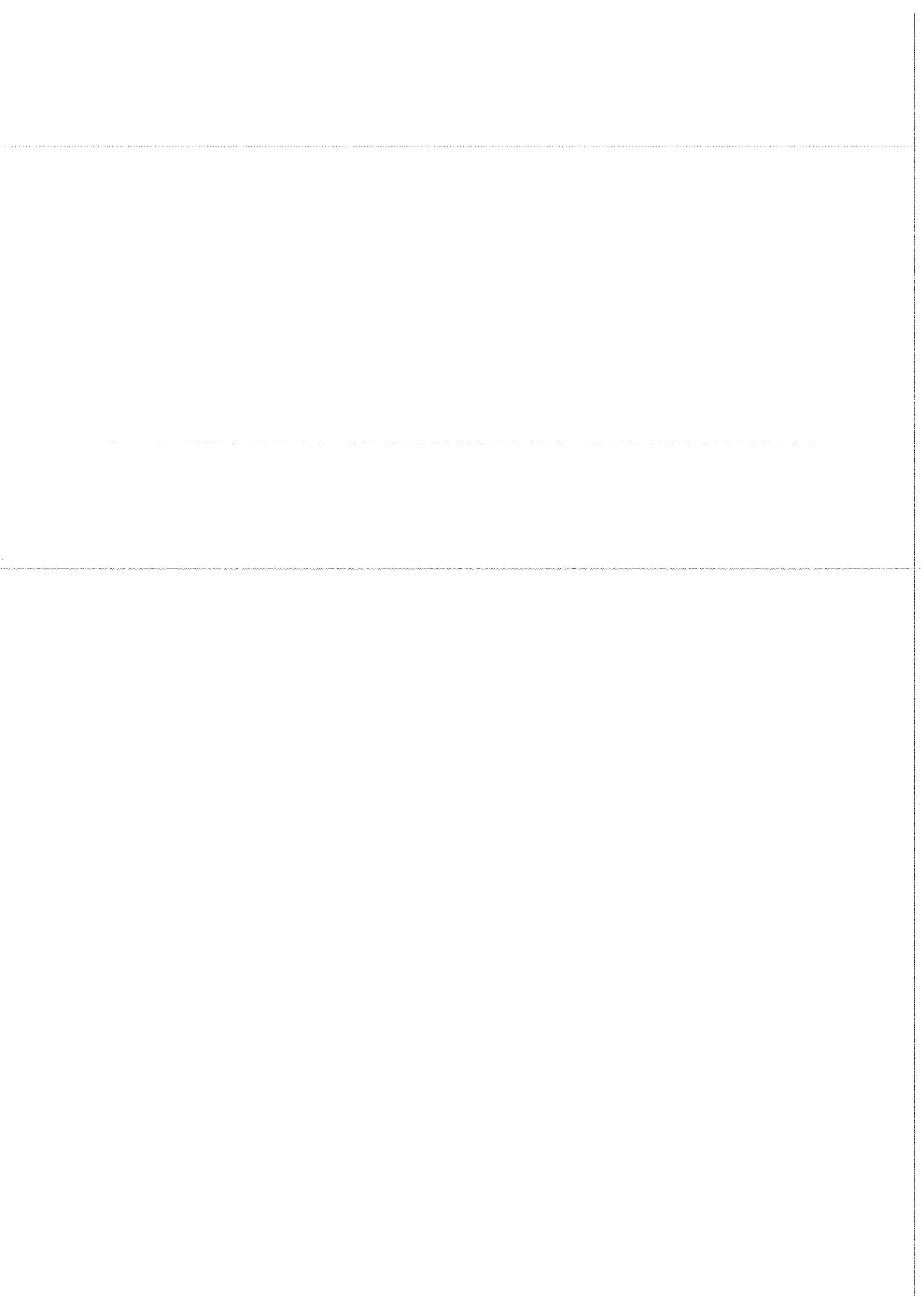
- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 17,87% - Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,90% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 30,90% (Individuazione dei valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale):
- Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2024/2026, con riferimento all'annualità 2024, di Euro 240.171,67 con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 1.448.500,00;
- Ricorre l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in *Tabella 2* del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore inferiore alla "soglia" di Tabella 1, individuando una ulteriore "soglia" di spesa pari a Euro 1.163.908,48 (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 858.457,85 un incremento, pari al 26%, per Euro 240.171,67);
- il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della *Tabella 2* summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m.;

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2024 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 Euro 858.457,97 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 240.171,67 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 1.163.908,85 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2024 Euro 928.058,54 .
--

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la



- disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020; tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, secondo il prospetto Allegato "A" alla presente programmazione;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

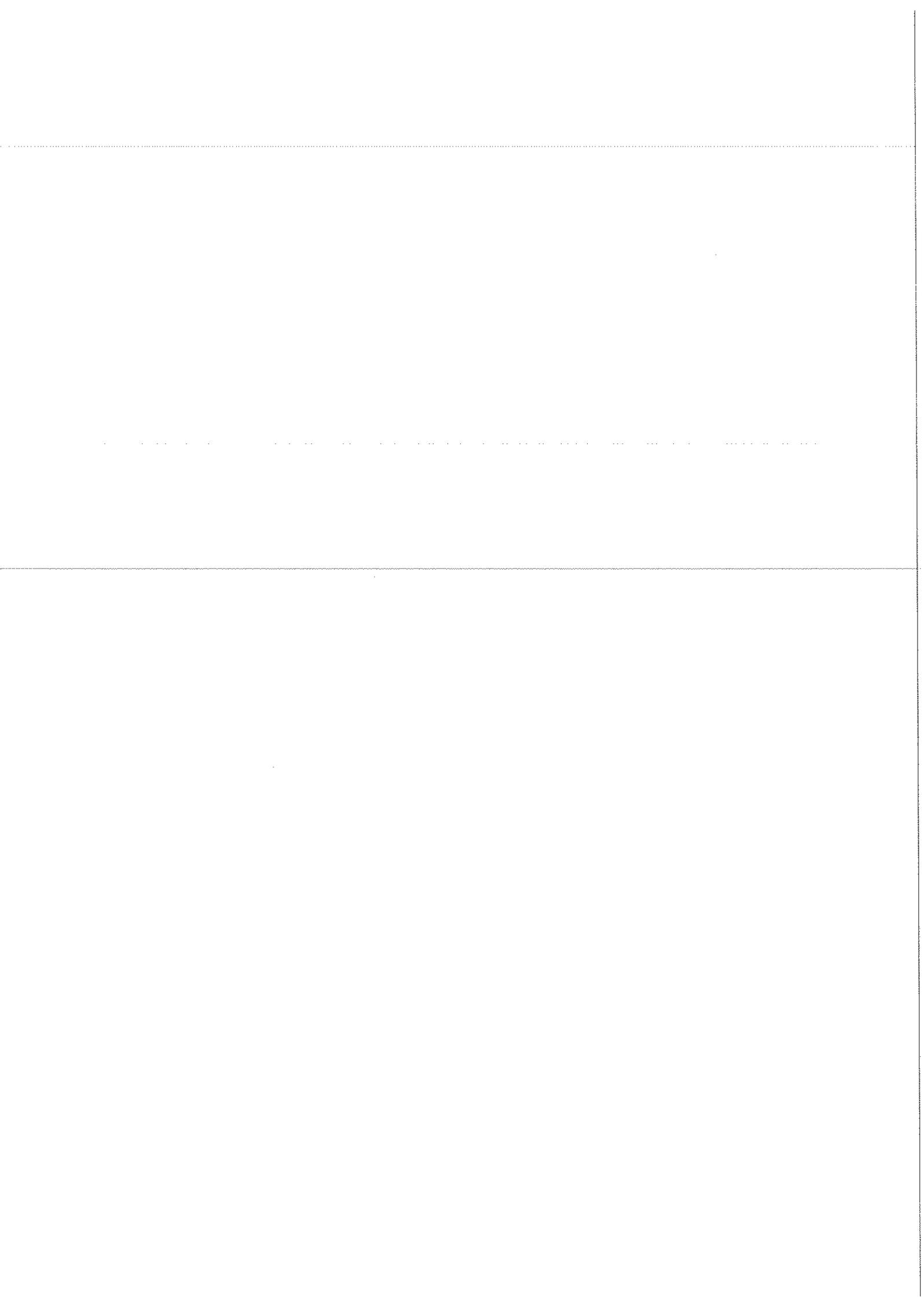
Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 *anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo come segue:*

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 1.062.685,23
Spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2024: Euro 928.058,54

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 321.628,18
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: Euro 143.343,80



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

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

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

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

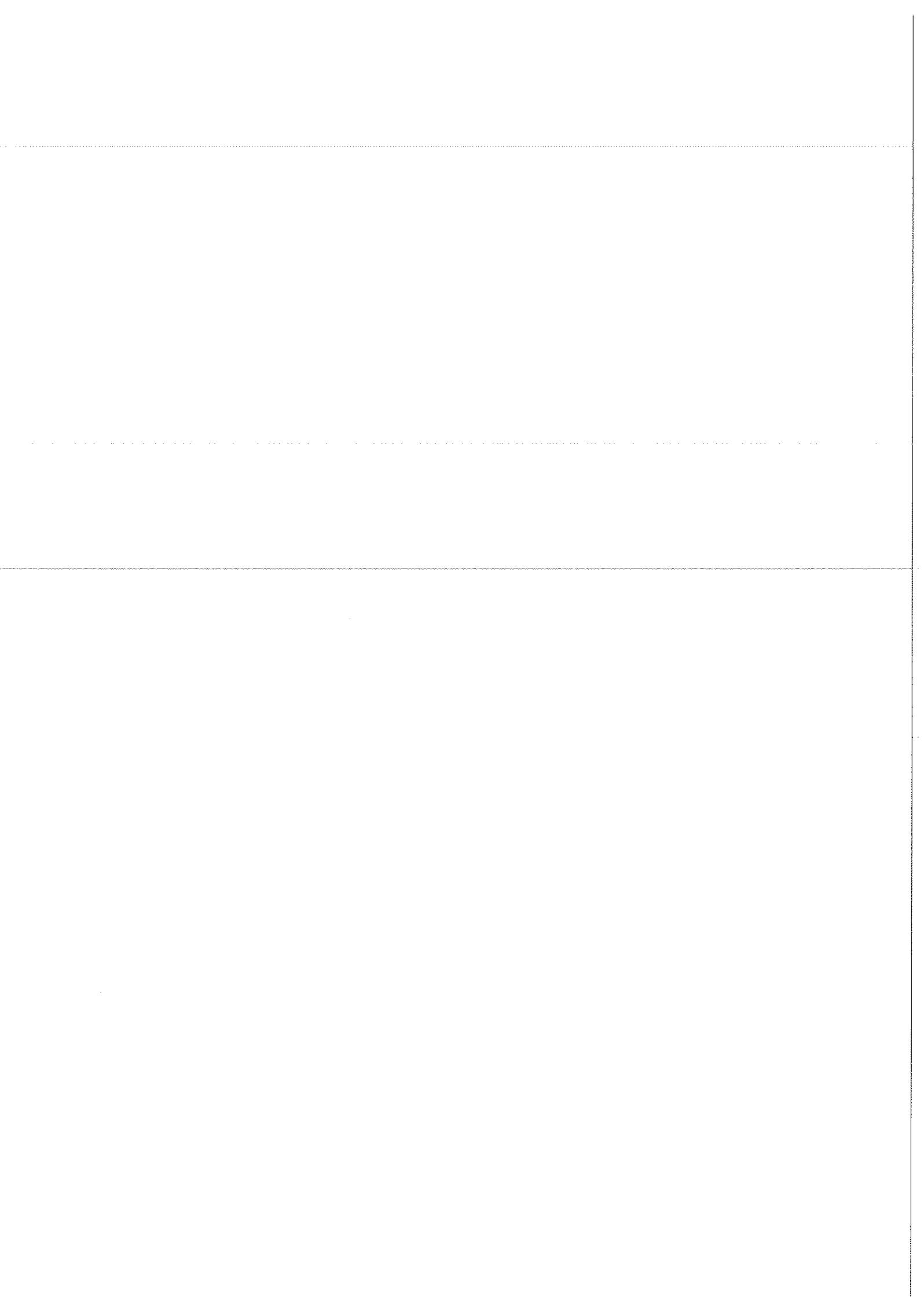
Si attesta che il Comune di Casal Velino non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) stima del trend delle cessazioni:

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

- ANNO 2024:** n. 1 Collaboratore amm.vo B - (*Operatori esperti_Nuova Classificazione CCNL 2019/2021*)-B8
- n. 1 Collaboratore amm.vo B - (*Operatori esperti_Nuova Classificazione CCNL 2019/2021*)-B4

ANNO 2025: n. 1 Agente polizia Locale - cat. C - (*Istruttore_Nuova Classificazione CCNL*



2019/2021)-C6

ANNO 2026: Nessuna cessazione prevista

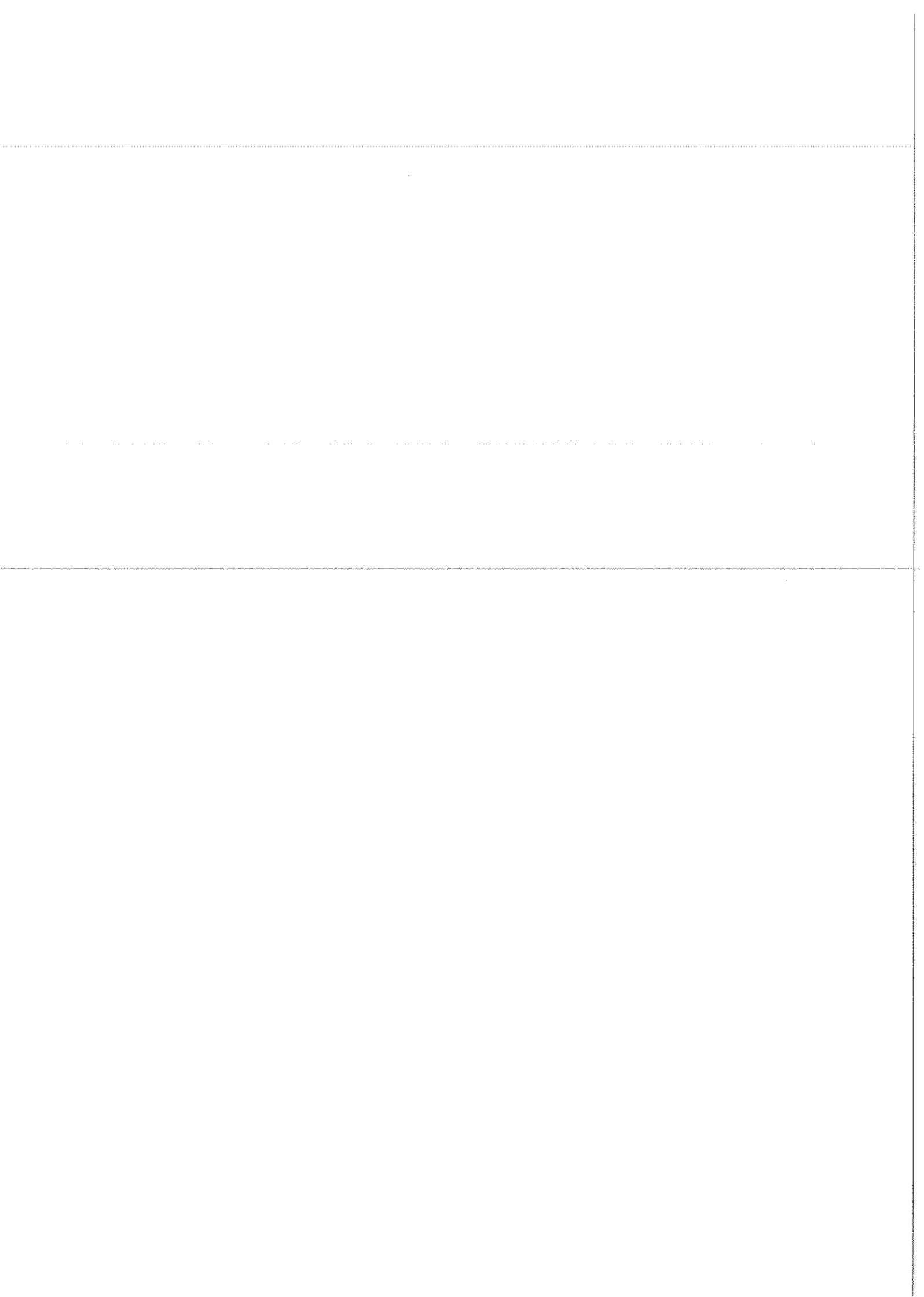
c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

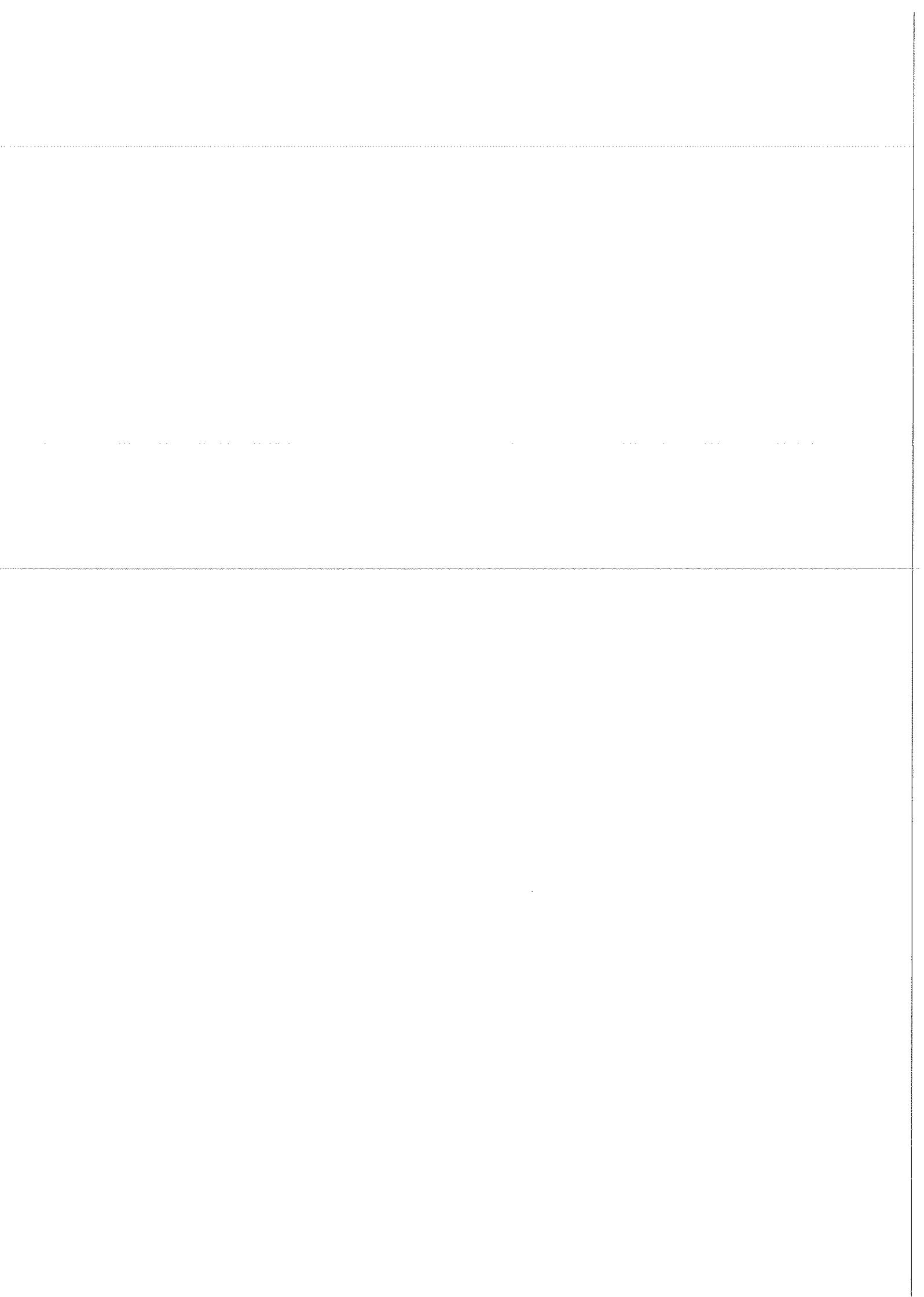
- *L'ufficio per la Transizione al Digitale, incardinato nell'Area Economico Finanziaria e Tributi, necessita di implementazione di personale a supporto del Responsabile per la Transizione al Digitale. Si ritiene conseguentemente di aumentare le ore di n. 1 unità, di cat. C e con profilo di Istruttore amm.vo, alla dotazione organica del predetto Servizio.*
- *L'ufficio Ragioneria, incardinato nell'Area Economico Finanziaria e Tributi, necessita di implementazione di personale a supporto del Responsabile Finanziario. Si ritiene conseguentemente di aumentare le ore di n. 1 unità, di cat. C e con profilo di Istruttore amm.vo, alla dotazione organica del predetto Servizio.*
- *L'Area Polizia Locale, necessita di implementazione di personale a supporto del Responsabile. Si ritiene conseguentemente di aumentare le ore di n. 4 unità, di cat. C e con profilo di Istruttore amm.vo, alla dotazione organica del predetto Servizio.*
- *L'Area Manutenzione SUAP, necessita di implementazione di personale a supporto del Responsabile. Si ritiene conseguentemente di aumentare le ore di n. 2 unità, di cat. A e con profilo di Operai, alla dotazione organica Servizio Manutenzioni.*
- *Si intende partecipare all'avviso pubblico del Dipartimento delle Politiche di coesione (CapCoe) Priorità 1 Azione 1.1.2, per assunzione di personale a tempo indeterminato.*

d) certificazioni del Revisore dei conti:

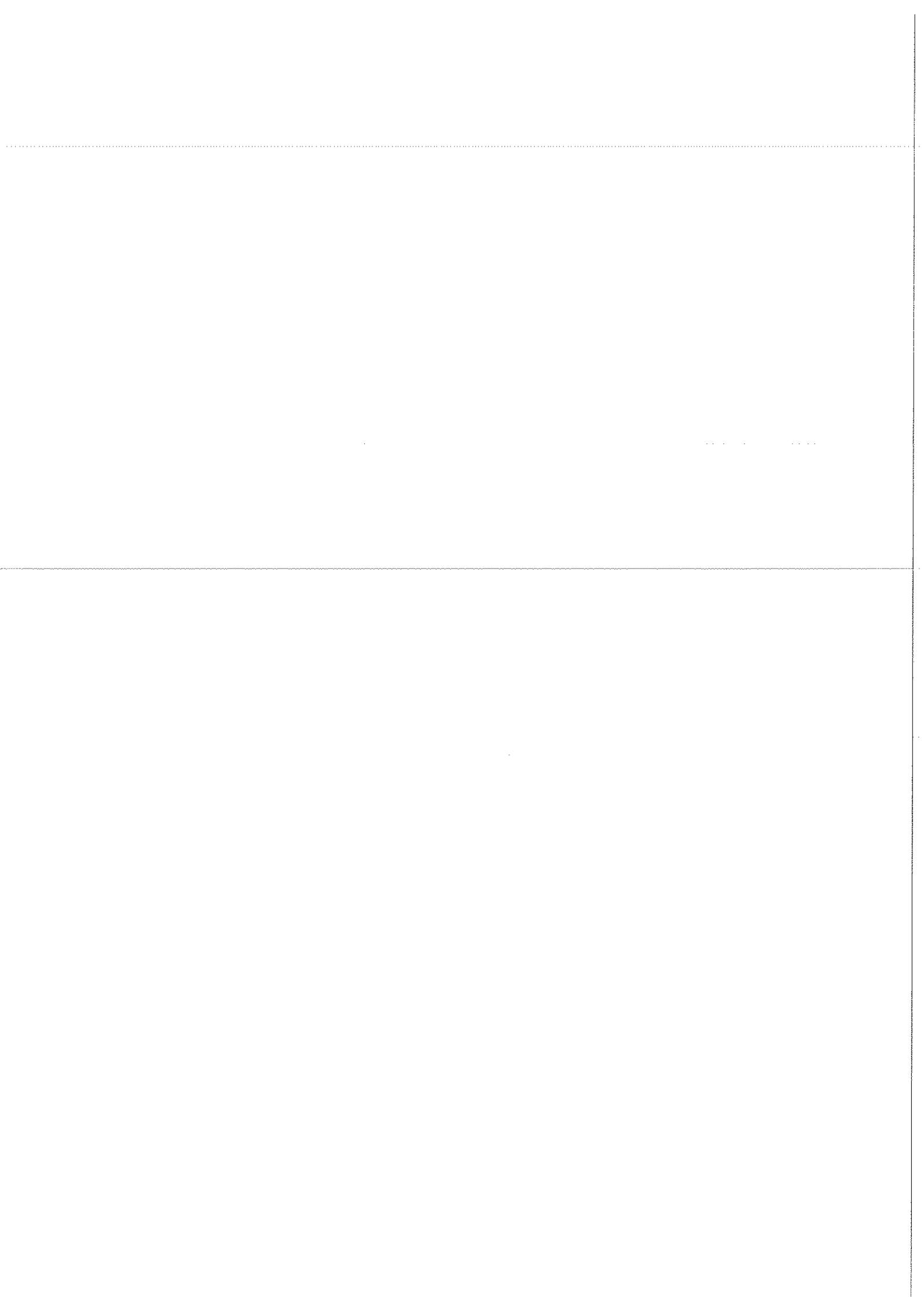
Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente.



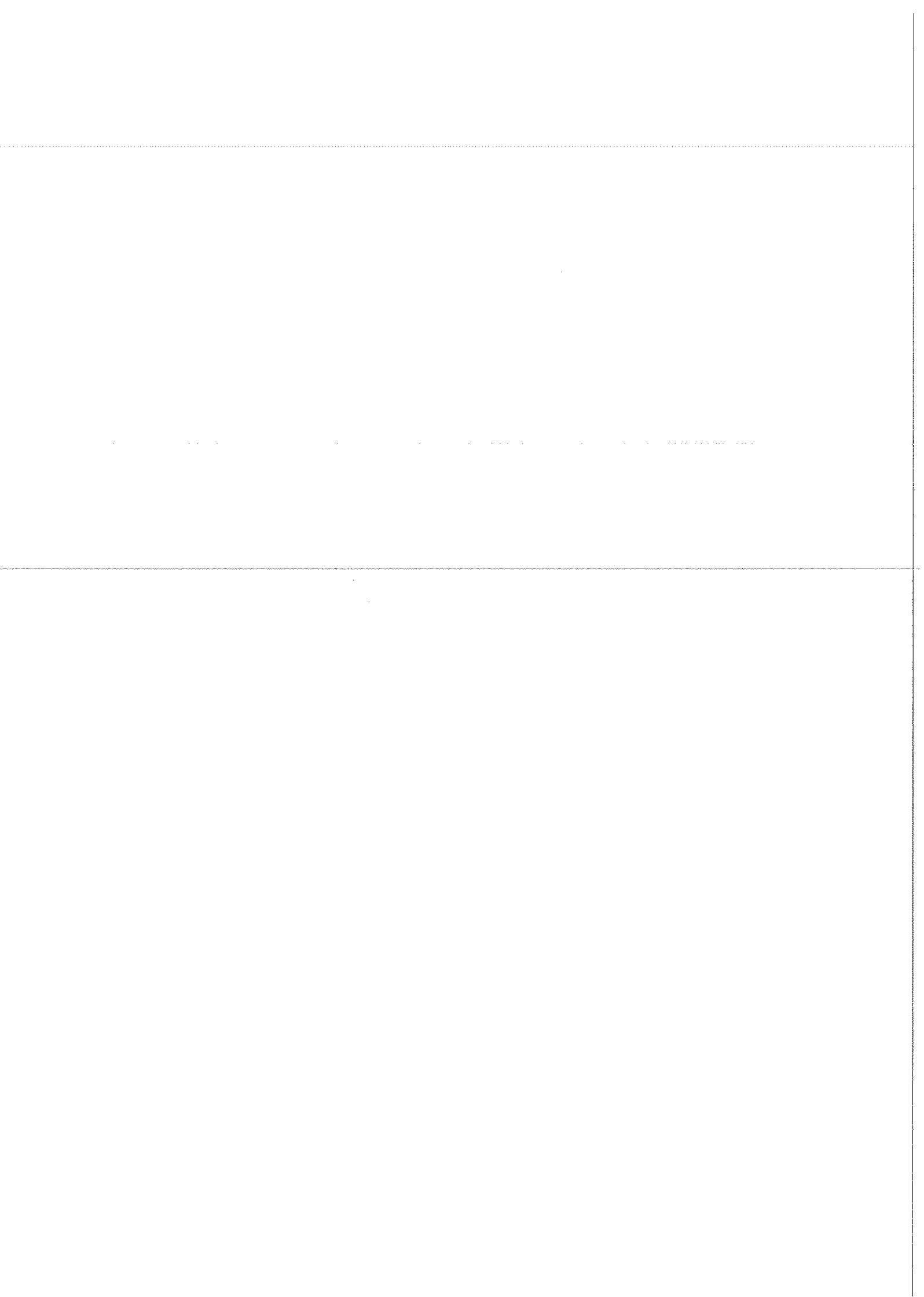
	<p>nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 01 del 20.01.2024;</p>	
<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno.</p>	<p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:</p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica/utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</p> <p>c) assunzioni mediante mobilità volontaria:</p> <p>d) progressioni verticali di carriera:</p> <p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</p> <p>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:</p>	
<p>3.3.4 Formazione del personale <i>In questa sezione sono definite le strategie del piano formativo dell'ente, attraverso la programmazione delle attività di formazione che si intende introdurre nel corso dell'anno, secondo norme di legge e disposizioni contrattuali collettive applicabili, inclusa la</i></p>		<p>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze: <i>Aggiornamento in ambito di formazione informatica e digitale del personale.</i></p> <p>b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative: <i>Ricorso a formatori esterni (attraverso il ricorso a soggetti specializzati).</i></p> <p>c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non): <i>Favorire percorsi di studio e specializzazione del personale, quali il ricorso ai permessi</i></p>



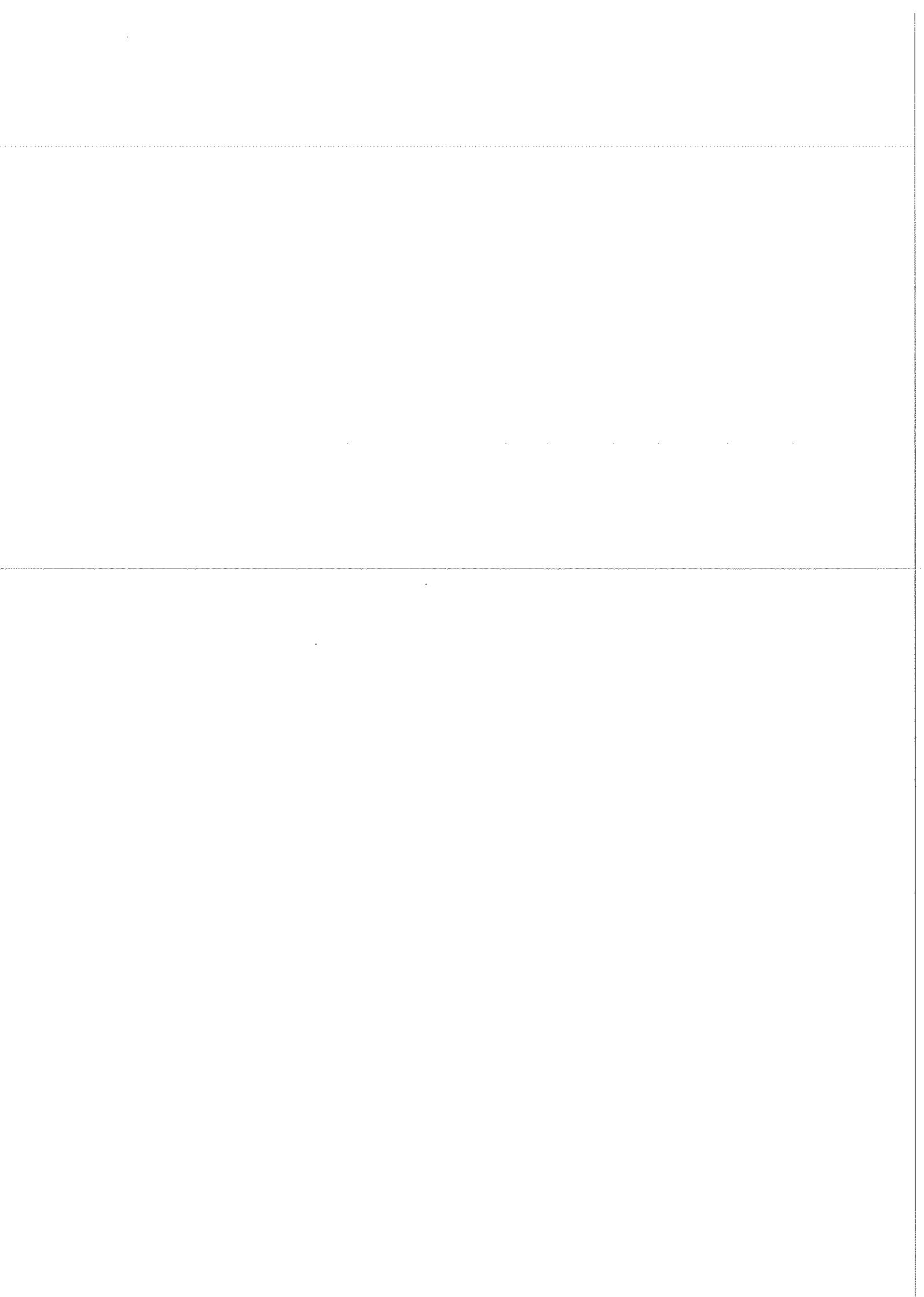
	<p><i>formazione obbligatoria, tra le quali:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Art. 1, comma 1, lett. c) del d.lgs. 165/2001;</i> - <i>Artt. 49-bis e 49-ter del Ccnl 21/05/2018 (cfr. artt. 54 e segg. bozza Ccnl 2019/2021);</i> - <i>Legge 190/2012 in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità;</i> - <i>Art. 13 del d.lgs. 82/2005 (CAD - Codice dell'Amministrazione Digitale) e ss.mm. e ii.;</i> - <i>Regolamento UE 679/2016, art. 32;</i> - <i>D.lgs. 81/2008 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 37).</i> 	<p><i>studio o ad altra forma di welfare aziendale correlato (nel rispetto dei vincoli contrattuali in materia).</i></p> <p>d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>riqualificazione e potenziamento delle competenze</i> ▪ <i>livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti</i>
--	---	--



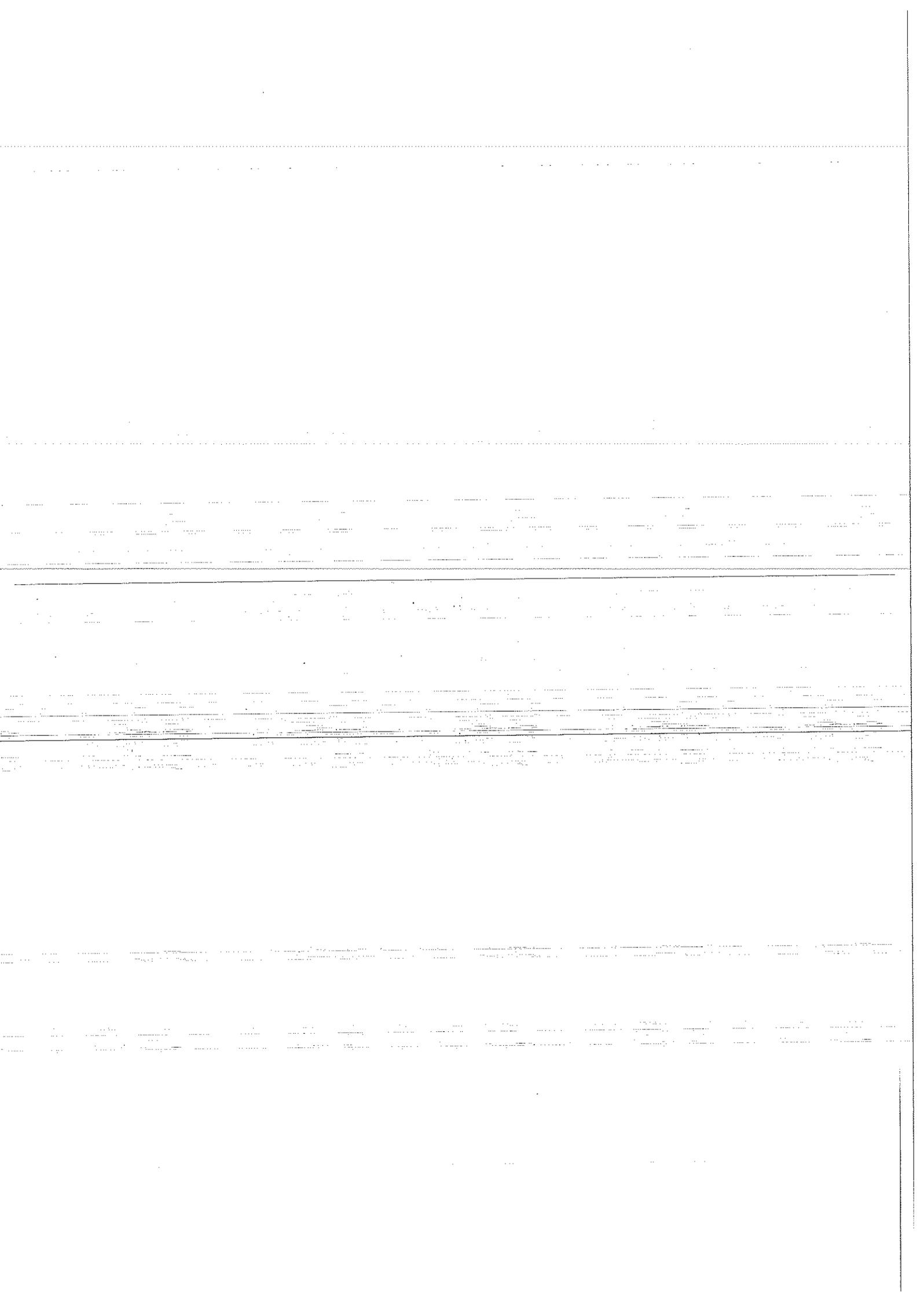
COMUNE DI CASAL VELINO - CAPACITA' ASSUNZIONALI	
Decreto 17 Marzo 2020 del Ministro della Pubblica Amministrazione	
Media entrate correnti anni 2020-2021-2022 al netto del FCDE (art. 2, comma 1, lett. b) D.M.P.A. del 17/04/2020)	€ 5.083.890,05
Spesa del personale anno 2022 (art. 2, comma 1, lett. a) D.M.P.A. del 17/04/2020)	€ 908.262,86
Incidenza spesa personale 2022 su media entrate 2020/2022	17,87%
Valore soglia per fascia demografica comuni da 5.000 a 9.999 abitanti (art. 4, comma 1, tab. 1 D.M.P.A. del 17/04/2020)	26,90%
Anno 2024	
Incremento spesa del personale per l'anno 2024 su spesa 2018 (art. 5, comma 1, tab. 2 D.M.P.A. del 17/04/2020)	€ 240.171,67
Spesa massima del personale per l'anno 2024	€ 1.163.908,85
Spesa del personale in servizio anno 2022	€ 908.262,86
Assunzioni previste anno 2024	
• N.4 Istr. Vigil. C1 Incremento orario di n.3 ore/cadauno	€ 7.135,88
• N.2 Istr. Amm./Contabile C1 Incremento orario di n.6 ore/cadauno	€ 7.099,47
• N.1 Istr. Tecnico C1 Incremento orario di n.6 ore	€ 3.549,73
• N.2 Operatori A2 Incremento orario di n.2 ore/cadauno	€ 2.010,60
TOTALE SPESA ASSUNZIONI 2024	€ 19.795,68
Spesa del personale in servizio più nuove assunzioni anno 2024 (art. 2, comma 1, lett. a) D.M.P.A. del 17/04/2020)	€ 928.058,54
Diff. tra spesa personale massima e prevista con assunzioni anno 2024	- € 235.850,31
Anno 2025	
Incremento spesa del personale per l'anno 2025 su spesa 2018 (art. 5, comma 1, tab. 2 D.M.P.A. del 17/04/2020)	€ 240.171,67
Spesa massima del personale per l'anno 2025	€ 1.163.908,64
Spesa del personale in servizio anno 2025 con assunzioni anno 2024	€ 928.058,54
Assunzioni previste anno 2025	
• Nessuna	€ 0,00



	TOTALE SPESA ASSUNZIONI 2025	€ 0,00
Spesa del personale in servizio anno 2024 con assunzioni anno 2025) (art. 2, comma 1, lett. a) D.M.P.A. del 17/04/2020		€ 928.088,54
Diff. tra spesa personale massima e prevista con assunzioni anno 2025		- € 235.850,31
	Anno 2026	
Incremento spesa del personale per l'anno 2026 su spesa 2018 (art. 5, comma 1, tab. 2 D.M.P.A. del 17/04/2020)		€ 240.171,67
Spesa massima del personale per l'anno 2026		€ 1.163.908,64
Spesa del personale in servizio anno 2026 con assunzioni anno 2025		€ 928.058,54
Assunzioni previste anno 2026		
• Nessuna		€ 0,00
	TOTALE SPESA ASSUNZIONI 2026	€ 0,00
Spesa del personale in servizio anno 2026 con assunzioni anno 2025 (art. 2, comma 1, lett. a) D.M.P.A. del 17/04/2020		€ 928.058,54

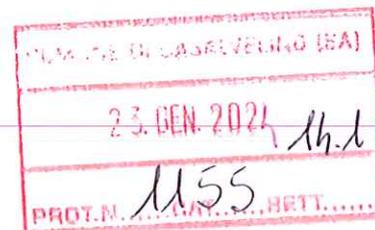


	TOTALE SPESA ASSUNZIONI 2025	€ 0,00
Spesa del personale in servizio anno 2024 con assunzioni anno 2025) (art. 2, comma 1, lett. a) D.M.P.A. del 17/04/2020		€ 928.088,54
Diff. tra spesa personale massima e prevista con assunzioni anno 2025		- € 235.850,31
	Anno 2026	
Incremento spesa del personale per l'anno 2026 su spesa 2018 (art. 5, comma 1, tab. 2 D.M.P.A. del 17/04/2020)		€ 240.171,67
Spesa massima del personale per l'anno 2026		€ 1.163.908,64
Spesa del personale in servizio anno 2026 con assunzioni anno 2025		€ 928.058,54
Assunzioni previste anno 2026		
• Nessuna		€ 0,00
	TOTALE SPESA ASSUNZIONI 2026	€ 0,00
Spesa del personale in servizio anno 2026 con assunzioni anno 2025 (art. 2, comma 1, lett. a) D.M.P.A. del 17/04/2020		€ 928.058,54



COMUNE DI CASAL VELINO
PROVINCIA DI SALERNO

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA



Verbale n. 1

Data 20.01.2024

OGGETTO: **Parere su proposta n. 20 del 18.01.2024: approvazione definitiva Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) Sezione 3: Organizzazione e capitale umano 2024/2026. Piano triennale fabbisogni del personale (PTFP) anni 2024/2026 con modifica alla dotazione organica**

L'anno 2024, il giorno 20 del mese di gennaio, alle ore 11.00, il Revisore Unico dei Conti del Comune di Casal Velino (SA), dott. Pietro Pagnini, nominato con Delibera del Consiglio Comunale n. 6 del 12.5.2022, dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'art.134 comma 4, del D. Lgs. 267/2000, con il supporto istruttorio del dott. Angelo Padovano, revisore, nella funzione di collaboratore, nominato con atto del revisore unico del 26.5.2022, comunicato al Comune, prende atto della sottoposizione a parere dell'organo di revisione della proposta di deliberazione di Giunta Comunale n. 20 del 18.1.2024, che qui si richiama come parte integrante, avente ad oggetto: "approvazione definitiva *Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) Sezione 3: Organizzazione e capitale umano 2024/2026. Piano triennale fabbisogni del personale (PTFP) anni 2024/2026 con modifica alla dotazione organica*".

L'Organo di revisione da atto di aver ricevuto in data 19.1.2024 la proposta di delibera sopra indicata, corredata della documentazione informativa, al fine di esprimere il proprio parere in merito, ai sensi dell'art. 239 comma 1 bis del D.Lgs 267/2000, che prevede il rilascio del parere obbligatorio ed il "giudizio di congruità, di coerenza e di attendibilità contabile", per le materie di cui al comma 1 lettera b) del medesimo art.239 (che comprende fra le altre quelle in materia di programmazione economico-finanziaria).

PREMESSO che l'articolo 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che questo organo accerti 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 che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate.

RICHIAMATI

L'articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione).

L'articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale).

L'articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO).

L'articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO).

L'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni).

Il D.M. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri soglia e della capacità assunzionale dei comuni).

L'articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto).

Le linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022.

L'articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

DATO ATTO che:

- ai sensi dell'articolo 39, comma 1, della Legge n. 449/1997 le pubbliche amministrazioni devono operare una programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- ai sensi dell'art. 6 comma 2 del D.lgs. 165/2001 *“allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle commesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente”*;
- ai sensi dell'art. 6 comma 3 del D.lgs. 165/2001 *“in sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente”*;
- l'articolo 33 del Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58 detta disposizioni in materia di assunzione di personale nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria e in particolare il comma 2, stabilisce che a decorrere dal 20/04/2020:

- o i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, non superiore ad un certo valore soglia con riferimento alle entrate correnti;
 - o il valore soglia è definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, calcolata sulla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione.
 - o Il DPCM 17/03/2020 pubblicato l'11/09/2020 ha individuato il metodo di calcolo delle capacità assunzionali, le fasce demografiche, i valori soglia per fascia demografica e le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore.
- l'articolo 6, del decreto-legge 9 giugno 2021, n.80, convertito con modificazioni ed integrazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, ha previsto l'obbligo per tutte le pubbliche amministrazioni di dotarsi di un Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), con una ulteriore semplificazione per gli enti con meno di 50 dipendenti, introdotta nel comma 6, del già citato D.L. n.80/2021;
 - con Decreto del Presidente della Repubblica n.81 del 24 giugno 2022, in vigore dal 15 luglio 2022, è stato approvato il Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, in attuazione all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 80/2021;
 - con Decreto Ministeriale n.132 del 30 giugno 2022, in vigore dal 22 settembre 2022, è stato approvato il Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione, in attuazione all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge 80/2021.

VISTO l'articolo 6, del D.M. 132/2022, rubricato "Modalità semplificate per I e pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti".

PRESO ATTO

Che il Comune di Casal Velino (SA) ha provveduto ad approvare il PIAO 2024/2026, con Deliberazione della Giunta n. 296 del 14.12.2023 relativa alla sottosezione di programmazione: "Rischi corruttivi e trasparenza", pubblicata nel proprio sito web, nella sezione Amministrazione trasparente e pubblicata nel portale del Dipartimento Funzione Pubblica, dedicato ai PIAO;

RILEVATO che l'ente, alla data del 31 dicembre 2023, contava nel suo organico n.20 dipendenti a tempo indeterminato (PNA 2024-2026, Paragrafo 10.1.1).

PRESO ATTO che sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il PIAO 2024-2026 ha, necessariamente, il compito principale di assemblare e

inglobare i principali strumenti di programmazione operativa al fine di coordinare, sin dai primi mesi dell'anno, le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

VISTA la Sezione 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO del PIAO 2024/2026, allegata alla proposta per formarne parte integrante e sostanziale (Allegato A).

DATO ATTO che il PIAO deve essere pubblicato nel sito web dell'ente nella sezione Amministrazione trasparente e pubblicato nel portale dedicato, appositamente predisposto dal Dipartimento della Funzione pubblica della presidenza del consiglio dei ministri, come stabilito all'articolo 7, del D.M. 132/2022.

VERIFICATA la competenza della Giunta comunale per l'adozione del presente atto, come previsto dall'articolo 11, comma 1, ultimo periodo, del D.M. 132/2022.

VERIFICATO il ricorrere delle condizioni per procedere con nuove assunzioni:

- espressa ricognizione disposta in attuazione dell'articolo 33, comma 2, del D.LGS. n. 165/2001 e dall'art. 16 della L.183/2011, con la nuova programmazione triennale del fabbisogno 2023/2026, da cui non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- Piano delle Azioni Positive per il triennio 2024/2026, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 06 del 09/01/2024, ai sensi del D. Lgs. 198/2006, art. 48, comma 1, nonché del D. Lgs. 165/2001, art. 6, comma 6;
- il Comune di Casal Velino ha attivato la piattaforma di certificazione dei crediti ai sensi dell'art. 27 del D.L. n. 66/2014 convertito dalla legge 23 giugno 2014, n. 89;
- il Comune di Casal Velino rispetta la prescrizione di cui all'art. 9, comma 3-bis, del D.L. n. 185/2008, coordinato con la legge di conversione 28 gennaio 2009, n. 2 in merito alla certificazione dei crediti.

VISTO l'art. 33, comma 2 del decreto-legge 30/04/2019 n. 34 (decreto crescita) convertito con modificazioni nella legge 28 giugno 2019, n. 58 che detta le nuove disposizioni in materia di assunzioni di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria.

VISTE, altresì, le intese dell'11 dicembre 2019 e del 30 gennaio 2020 nella conferenza Stato-città ed autonomie locali sull'attuazione di tale comma 2 previsto con apposito Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, per l'individuazione delle fasce demografiche, dei relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massimi annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio (c.d. Enti virtuosi);

PRESO ATTO della pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale n.108 del 27/04/2020 del Decreto 17 Marzo 2020 del Ministro della Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze,

relativo alle misure per la definizione della capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni, con il quale viene data attuazione al suddetto comma 2 dell'art. 33 del decreto-legge 30/04/2019 n. 34 (decreto crescita) convertito dalla legge 28 giugno 2019, n. 58;

TENUTO CONTO:

- che ai sensi di tale decreto 34/2019 i comuni sono stati suddivisi per fasce demografiche (art. 2), ai fini dell'individuazione per ciascuna fascia di un valore soglia, calcolato percentualmente in rapporto ai parametri finanziari individuati dalla nuova disciplina normativa, per evidenziarne le capacità di assunzione massime (art. 4), nonché l'incremento percentuale massimo della spesa di personale annuale consentito a ciascun Ente (art. 5 del DM 17.03.2020), nel rispetto della soglia massima fissata in rapporto alla popolazione;
- che, ai sensi dell'art. 4, comma 2 del DM 17.03.2020: *“A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica”;*

RILEVATO che per il calcolo del valore soglia ai fini della programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2024-2026 vanno presi ad oggi in considerazione gli ultimi tre rendiconti approvati, ossia quelli riferiti agli anni 2020, 2021 e 2022, mentre per le spese di personale va preso in considerazione il rendiconto 2022 e per il FCDE il bilancio di previsione 2022/2024 dato assestato;

PRESO ATTO che il valore soglia è comunque dinamico e deve essere determinato di anno in anno sulla base dei dati aggiornati con l'ultimo consuntivo approvato (*Corte Conti Emilia Romagna 55/2020*);

PRESO ATTO che:

- questo Ente, in base all'ultimo rendiconto approvato per l'anno 2022 (deliberazione del Consiglio Comunale n.14 in data 30/06/2023), ha registrato un rapporto tra spese di personale (€ 908.262,86) ed entrate correnti al netto del FCDE previsionale 2022 (€ 563.857,07) pari al 17,87%, in presenza di un valore soglia per il Comune di Casal Velino (Fascia E) pari al 26,90%;
- l'ente si colloca pertanto nell'ambito delle condizioni di cui all'art. 4, comma 2.

VISTO l'art. 7, comma 1, del Decreto 17 Marzo 2020 del Ministro della Pubblica Amministrazione, il quale indica che non rileva il limite di cui all'art. 1, comma 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, come modificata dall'art. 3, comma 5-bis, della legge n. 114/2014, da rispettare per la spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli art. 4 e 5 del medesimo Decreto.

VISTO il comma 148, dell' art. 1 della Legge 27 dicembre 2019 n. 160 (Finanziaria 2020) che ha abrogato i commi da 361 a 362-ter e il comma 365 dell' articolo 1 della legge 30 dicembre 2018, n. 145 (Finanziaria 2019) e ha sostituito le parole: « *tre anni dalla data di pubblicazione* » dell' articolo 35, comma 5-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con le seguenti: « *due anni dalla data di approvazione* ».

VISTO:

- l'art.9, comma 28 del DL 78/2010, il quale prescrive che le amministrazioni possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.
- che a partire dal 2014 la L. 114/2014 (art.11, comma 4bis), ha previsto che tali limitazioni non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale previsto dai commi 557 e 562, art.1 della legge 296/2006. Anche per gli enti virtuosi, in ogni caso, c'è il vincolo che la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;
- la L. 160/2016 di conversione del DL 113/2016, che all'art. 16, comma 1quater, ha disposto l'esclusione dalle limitazioni previste per la spesa flessibile le assunzioni a tempo determinato, in base all'art.110, comma 1 del D.Lgs. 267/2000, superando di fatto quanto imposto dalla deliberazione n.14/2016 della sezione Autonomie, che includeva tali incarichi dirigenziali a tempo determinato nel campo di applicazione dell'art.9, comma 28 del DL 78/2010, in quanto quest'ultimo non li elencava tra i soggetti esclusi;

CONSTATATO che:

- la spesa sostenuta dall'amministrazione nell'anno 2009 per assunzione di personale a tempo determinato, con convenzioni ovvero con contratto di collaborazione coordinata e continuativa risulta di € 321.628,18 di cui € 221.977,66 per contratti di lavoro subordinato ed € 99.650,52 per co.co.co;
- ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, come da ultimo modificato dall'art. 16, comma 1-quater, del D.L. n. 113/2016, convertito in legge 7 agosto 2016, n. 160, secondo cui gli enti locali *“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 (...). 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”*;

RICHIAMATA la Delibera di G.C. n.118 del 18/05/2023 avente ad oggetto: “Approvazione definitiva Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) 2023/2025”;

CONSIDERATA la necessità di aggiornare il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2024/2026 per sopravvenute esigenze dell'amministrazione;

PRESO ATTO della necessità di aggiornare i reclutamenti dei fabbisogni di personale per il triennio 2024-2026, individuando i seguenti posti da ricoprire così come di seguito:

PROFILO	MODALITA' DI COPERTURA	AREA/SETTORE	TEMPISTICA DI PROCEDURA
⇒ N° 4 ISTRUTTORE VIGILANZA (ex Cat. C1)	Incremento orario di n.6 ore/cadauno a valere sulle capacità assunzionali	SETT. P.M.	2024
⇒ N° 1 ISTRUTTORE TECNICO (ex Cat. C1)	Incremento orario di n.6 ore/cadauno a valere sulle capacità assunzionali	SETT. UTC	
⇒ N° 2 ISTRUTTORE AMMIN./CONTABILE (ex Cat. C1)	Incremento orario di n.6 ore/cadauno a valere sulle capacità assunzionali	SETT. FINANZIARIO	
⇒ N° 2 OPERATORI (ex Cat. A1/2)	Incremento orario di n.2 ore/cadauno a valere sulle capacità assunzionali	SETT. TECN./AA.GG	
NESSUNO			2025
NESSUNO			2026

PRESO ATTO della necessità di determinare la spesa del personale per l'anno 2022 ultimo rendiconto approvato, ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lett. a) del Decreto 17 Marzo 2020 del Ministro della Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell' Economia e delle Finanze così come indicato nel seguente prospetto elaborato dal Responsabile del Servizio Economico/Finanziario:

Spesa personale 2022 (macroaggregato 101 del rendiconto 2022)	€900.262,86
⇒ Calcolo del solo trattamento accessorio dell'anno 2022	
⇒ FPV/entrata parte corrente anno 2022	
⇒ FPV/entrata parte corrente anno 2021	€ 0,00
⇒ Impegno IRAP reimputato presente nel FPV sopra	
⇒ Buoni pasto erogati 2022 (macroagg. 103)	€ 8.000,00
⇒ Differenza da sommare a macroagg. 101	€ 0,00
Spesa person. imp. comp. 2022 (macroaggr. 101+trattamento acc.+altre spese)	€908.262,86

PRESO ATTO che la spesa di personale, dell'ultimo consuntivo approvato relativo all'esercizio finanziario 2022 al netto dell'IRAP è stata pari a € 900.262,86 ai sensi dell' art. 2, comma 1, lettera a) del sopra richiamato decreto del 17/04/2020 e in sede previsionale la spesa di personale per il triennio 2024-2026 si mantiene in diminuzione rispetto al 2011-2013;

VISTO le capacità assunzionali per il Comune di Casal Velino definite con i criteri di cui al Decreto del 17/04/2020 considerando la fascia demografica, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massimi annuali di incremento del personale in servizio, calcolate dall'ufficio personale come da allegato A) al presente provvedimento;

PRESO ATTO che il rispetto delle capacità assunzionali del Comune di Casal Velino definite con i criteri di cui al citato Decreto del 17/04/2020, considerando le assunzioni previste nella programmazione sopra indicata, è così di seguito definito:

COMUNE DI CASAL VELINO - CAPACITA' ASSUNZIONALI	
<i>Decreto 17 Marzo 2020 del Ministro della Pubblica Amministrazione</i>	
Media entrate correnti anni 2020-2021-2022 al netto del FCDE (art. 2, comma 1, lett. b) D.M.P.A. del 17/04/2020)	
€ 5.083.890,05	
Spesa del personale anno 2022 (art. 2, comma 1, lett. a) D.M.P.A. del 17/04/2020)	€ 908.262,86
Incidenza spesa personale 2022 su media entrate 2020/2022	17,87%
Valore soglia per fascia demografica comuni da 5.000 a 9.999 abitanti (art. 4, comma 1, tab. 1 D.M.P.A. del 17/04/2020)	26,90%
Anno 2024	
Incremento spesa del personale per l'anno 2024 su spesa 2018 (art. 5, comma 1, tab. 2 D.M.P.A. del 17/04/2020)	€ 240.171,67
Spesa massima del personale per l'anno 2024	€ 1.163.908,85
Spesa del personale in servizio anno 2022	€ 908.262,86
Assunzioni previste anno 2024	
• N.4 Istr. Vigil. C1 Incremento orario di n.3 ore/cadauno	€ 7.135,88
• N.2 Istr. Amm./Contabile C1 Incremento orario di n.6 ore/cadauno	€ 7.099,47
• N.1 Istr. Tecnico C1 Incremento orario di n.6 ore	€ 3.549,73
• N.2 Operatori A2 Incremento orario di n.2 ore/cadauno	€ 2.010,60
TOTALE SPESA ASSUNZIONI 2024	€ 19.795,68
Spesa del personale in servizio più nuove assunzioni anno 2024 (art. 2, comma 1, lett. a) D.M.P.A. del 17/04/2020)	€ 928.058,54

Diff. tra spesa personale massima e prevista con assunzioni anno 2024	- € 235.850,31
Anno 2025	
Incremento spesa del personale per l'anno 2025 su spesa 2018 <i>(art. 5, comma 1, tab. 2 D.M.P.A. del 17/04/2020)</i>	€ 240.171,67
Spesa massima del personale per l'anno 2025	€ 1.163.908,64
Spesa del personale in servizio anno 2025 con assunzioni anno 2024	€ 928.058,54
Assunzioni previste anno 2025	
• Nessuna	€ 0,00
TOTALE SPESA ASSUNZIONI 2025	€ 0,00
Spesa del personale in servizio anno 2024 con assunzioni anno 2025) <i>(art. 2, comma 1, lett. a) D.M.P.A. del 17/04/2020</i>	€ 928.088,54
Diff. tra spesa personale massima e prevista con assunzioni anno 2025	- € 235.850,31
Anno 2026	
Incremento spesa del personale per l'anno 2026 su spesa 2018 <i>(art. 5, comma 1, tab. 2 D.M.P.A. del 17/04/2020)</i>	€ 240.171,67
Spesa massima del personale per l'anno 2026	€ 1.163.908,64
Spesa del personale in servizio anno 2026 con assunzioni anno 2025	€ 928.058,54
Assunzioni previste anno 2026	
• Nessuna	€ 0,00
TOTALE SPESA ASSUNZIONI 2026	€ 0,00
Spesa del personale in servizio anno 2026 con assunzioni anno 2025 <i>(art. 2, comma 1, lett. a) D.M.P.A. del 17/04/2020</i>	€ 928.058,54

VERIFICATA pertanto, in attuazione delle citate linee di indirizzo e con quanto disposto dall'articolo 6 del D.Lgs. n.165/2001, la possibilità di approvare la dotazione organica dell'Ente quale rimodulazione della propria consistenza di personale in base ai fabbisogni, garantendone la neutralità finanziaria;

CONSIDERATO che la dotazione organica indicata si muove in coerenza con le linee guida sui fabbisogni di personale (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018) in termini di rispetto dei vincoli finanziari (punto 2.2 delle linee di indirizzo);

RICHIAMATA la Delibera di G.C. n.160 del 21/07/2022 avente ad oggetto: "Piano triennale fabbisogni del personale (PTFP) anni 2022/2024. Modifica alla dotazione organica ed al piano occupazionale dell'Ente";

RICHIAMATO il Decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, che ha fornito le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA” (Registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne - Succ 1477 - Pubblicata in Gazzetta Ufficiale-Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018) e per il quale: *“L’articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall’articolo art. 4, del decreto legislativo n. 75 del 2017, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica. Il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il “contenitore” rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate. Secondo la nuova formulazione dell’articolo 6, è necessaria una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l’organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti. La centralità del PTFP, quale strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, è di tutta evidenza. Il PTFP diventa lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all’organizzazione. La nuova visione, introdotta dal d.lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l’adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP. Per le amministrazioni centrali la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP. Essa, di fatto, individua la “dotazione” di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti, fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l’indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente. Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell’ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall’articolo 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l’amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l’applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento (vedi, ad esempio, l’articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, che indica un limite percentuale della dotazione organica ovvero, in senso analogo, l’articolo 110 del decreto legislativo n. 267 del 2000).*

PRESO ATTO che con la proposta di deliberazione dispone anche l’aggiornamento della dotazione organica, di cui alla Delibera di G.C. n.160 del 21.07.2022 così come segue:

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA						
DESCRIZIONE	Funzionari (ex D)	Istruttori (ex C)	Operatori esperti (ex B)	Operatori (ex A)	TOTALI	
POSTI PREVISTI	11	11	7	4	33	
POSTI COPERTI	2+4FR*	8	6	4	20+4FR *	
POSTI SCOPERTI	5	4	2	0	11	

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA PER SETTORI							
SETTORI	DESCRIZIONE	Funz.	Istrut.	Oper. E	Operat.	TOTALI	
AA.GG.							
	POSTI PREVISTI	1	1	3	0	5	
	POSTI COPERTI	0	0	3	0	3	
	POSTI SCOPERTI	1	1	0	0	2	
FINANZIARIO							
	POSTI PREVISTI	3	3	2	0	8	
	POSTI COPERTI	1	2	2	0	5	
	POSTI SCOPERTI	2	1	0	0	3	
POLIZIA LOCALE							
	POSTI PREVISTI	1	6	0	0	7	
	POSTI COPERTI	1	5	0	0	6	
	POSTI SCOPERTI	0	1	0	0	1	
LAVORI PUBBLICI							

	POSTI PREVISTI		3	1	1	0	4
	POSTI COPERTI		1FR*	1	1	0	1+1FR*
	POSTI SCOPERTI		2	0	0	0	2
SUE							
	POSTI PREVISTI		2	0	0	0	2
	POSTI COPERTI		2FR*	0	0	0	2FR*
	POSTI SCOPERTI		0	0	0	0	0
MANUTENZIONE SUAP							
	POSTI PREVISTI		1	0	1	4	6
	POSTI COPERTI		1FR*	0	0	4	5
	POSTI SCOPERTI		0	0	1	0	1
NUOVA P.O.			11	11	7	4	33
VECCHIA P.O.			5	11	10	4	30

*FR: Fuori Ruolo

VISTA la proposta di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il periodo 2024-2026 e la relativa dotazione organica dell'Ente e dell'indirizzo, in particolare, per:

- l'incremento orario di tre ore (da 24 a 27 ore) delle cinque unità, in servizio a tempo indeterminato e in regime di tempo parziale, inquadrare in categoria C di cui n.4 con profilo professionale di agente di Polizia Municipale e n.1 con profilo professionale di Istruttore Tecnico;
- l'incremento orario di sei ore delle due unità, in servizio a tempo indeterminato e in regime di tempo parziale, inquadrare in categoria C e nello specifico per n.1 unità (da 30 a 36 ore) con profilo professionale Istruttore Contabile e per n.1 unità (da 24 a 36 ore) con profilo professionale Istruttore Amministrativo;
- l'incremento orario di due ore (da 20 a 22 ore) delle due unità, in servizio a tempo indeterminato e in regime di tempo parziale, inquadrare in categoria A.

RILEVATO sul punto che:

- ai sensi dell'art. 3, comma 101, della legge n. 244/2007, *“per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale la trasformazione del rapporto a tempo pieno può avvenire nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni”*;
- il diritto positivo ha dunque sempre equiparato espressamente la suddetta trasformazione ad una nuova assunzione. È pacifico, per converso, che un mero aumento orario del rapporto di lavoro a tempo parziale, in assenza di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno, non integra una nuova assunzione;
- tuttavia, alla luce dell'evoluzione del quadro normativo, sebbene l'aumento delle ore lavorative relative ad un rapporto a tempo parziale non determini la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale in un rapporto di lavoro a tempo pieno (fattispecie assimilata dal legislatore ad una nuova assunzione), considerato che la spesa per il personale part-time rientra nel più ampio aggregato della spesa del personale, il mero incremento orario risulta ammissibile a condizione che sia rispettata la disciplina in tema di spesa per il personale e, in particolare, gli obblighi di contenimento della stessa. L'aumento dell'orario lavorativo di un contratto a tempo parziale è, quindi, consentito solo se il conseguente aumento della spesa trovi capienza nei limiti generali previsti per la spesa del personale (Sez. controllo Campania n.144/2016/PAR; Sez. controllo Basilicata n.51/2016/PAR);
- di conseguenza, il mero incremento orario di un rapporto di lavoro a tempo parziale, pur non realizzando una trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale in un rapporto di lavoro a tempo pieno assimilabile ad una nuova assunzione, incide sulla capacità assunzionale dell'ente nella misura in cui risulta necessario rispettare il limite generale della spesa del personale (cfr. Corte dei Conti, Sez. controllo Puglia n. 159/2017/PAR);

PRESO ATTO della proposta di confermare gli indirizzi già assegnati con le proprie precedenti deliberazione in materia e, in particolare, con deliberazione di G.C. n. 55 del 22/03/2022, inerente al reclutamento di agenti di Polizia Municipale a tempo determinato, nel rispetto del limite complessivo della spesa per assunzione di personale a tempo determinato, pari ad euro € 321.628,18;

VISTO:

- il Decreto-Legge 19 settembre 2023, n. 124 *“Disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione, per il rilancio dell'economia nelle aree del Mezzogiorno del Paese, nonché in materia di immigrazione”*, convertito con modificazioni dalla legge 13 novembre 2023, n. 162, in Gazzetta Ufficiale n. 268 del 16 novembre 2023 con il quale si richiama la necessità e l'urgenza di individuare misure volte alla semplificazione dei procedimenti amministrativi concernenti l'utilizzazione delle risorse nazionali ed europee in materia di politiche di coesione, nonché a favorire la realizzazione di investimenti pubblici;
- in particolare, l'art. 19 del sopra citato D.L. 124/2023 (convertito con modificazioni dalla legge 13 novembre 2023, n. 162, in Gazzetta Ufficiale n. 268 del 16 novembre 2023) il quale prevede che a

decorrenza dall'anno 2024, al fine di promuovere il rafforzamento della capacità amministrativa delle regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, delle città metropolitane, delle province, delle unioni dei comuni e dei comuni appartenenti alle predette regioni, nonché per rafforzare le funzioni di coordinamento nazionale del Dipartimento per le politiche di coesione della Presidenza del Consiglio dei Ministri, le predette amministrazioni, nell'ambito delle vigenti dotazioni organiche, sono autorizzate ad assumere, con contratto di lavoro a tempo indeterminato personale non dirigenziale, da inquadrare nel livello iniziale dell'area dei funzionari prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro 2019-2021 - Comparto Funzioni locali - nei limiti dei criteri di ripartizione definiti dal Decreto previsto dal comma 3 del medesimo art. 19.

VISTO, altresì, “Avviso Pubblico finalizzato all’acquisizione delle manifestazioni di interesse” – pubblicato in data 20 novembre 2023 dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le politiche di coesione - Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2 assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari;

RILEVATO che:

- il Programma Nazionale Capacità per la Coesione 2021-2027 prevede di realizzare assunzioni a tempo indeterminato di nuovo personale da utilizzare e specializzare sull’attuazione dei progetti europei per la coesione, attraverso un concorso nazionale finalizzato al rafforzamento degli organici dei principali protagonisti ed attuatori dei fondi europei;
- i costi del personale assunto dagli Enti a tempo indeterminato gravano sul PN CapCoe per l’intero periodo di ammissibilità delle spese (fino al 31.12.2029) e sul bilancio statale per il periodo successivo;

PRESO ATTO della volontà di aderire al “Avviso Pubblico finalizzato all’acquisizione delle manifestazioni di interesse” – pubblicato in data 20 novembre 2023 dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le politiche di coesione - Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2 assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari.

PRESO ATTO che la programmazione del fabbisogno è comunque suscettibile di revisione in ragione di sopravvenute esigenze connesse agli obiettivi dati ovvero in relazione alle limitazioni o ai vincoli normativi e/o di finanza pubblica o di rispetto degli equilibri di bilancio, che regolamentano le capacità occupazionali nella pubblica amministrazione;

VISTO il vigente Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi nonché quello di contabilità;

VISTO il vigente Statuto comunale;

PRESO ATTO del parere favorevole di regolarità tecnica del Responsabile del Servizio, espresso ai sensi dell'art. 49 °1 comma del T.U. D.Lgs. n°18/08/2000 n°267;

DATO ATTO che la Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in tale sede all'Organo di Revisione Economico-Finanziaria per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019.

RILEVATO

- a) che dalla verifica effettuata dall'Ente, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- b) che l'Ente è ottemperante in merito alla piattaforma per la certificazione dei crediti;
- c) che l'Ente non è in condizione di deficitarietà strutturale;
- d) che nell'ultimo rendiconto approvato (2022) risulta rispettato il pareggio di bilancio;
- e) rientrano nelle spese di personale tutte le spese derivanti da rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, co.co.co., incarichi conferiti ai sensi dell'art. 90 e 110 del TUEL, rapporti di somministrazione di lavoro nonché tutte le spese sostenute per soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente;
- f) l'ente, in base all'ultimo rendiconto approvato, per l'anno 2022, ha un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti al netto del FCDE previsionale pari al 17,87% rispetto al valore soglia per il Comune di Casal Velino (fascia E) pari al 26,90%, collocandosi l'ente in posizione "virtuosa", ai sensi del Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58;
- g) con la proposta di deliberazione in oggetto si garantisce la riduzione tendenziale della spesa di personale nel triennio considerato, in quanto la capacità assunzionale massima prevista dalla normativa sopra richiamata viene solo parzialmente saturata per le annualità del triennio considerato, come analiticamente illustrato nella proposta di delibera oggetto di esame, garantendo il rispetto dei valori soglia previsti dal DPCM 17.3.2020;
- h) che per le assunzioni a tempo determinato contemplate dall'art. 110 comma 1 del tuel e quelle espressamente dedicate alla gestione PNRR (D.G. n. 85 del 3.5.2022 e n. 104 del 26.5.2022), per la quale la normativa speciale contiene specifica deroga (art. 31-bis DL 152/2021, conv. L. 233/2021), non si applica il pur ricorrente limite di compatibilità di spesa parametrato al 2009 di € 321.628,18, ex art. 9 comma 28 DL 78/2010;

- i) che per le assunzioni a tempo determinato PNRR deve essere comunque rispettato il limite del prodotto tra la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati e la percentuale per fascia demografica del comune;
- j) che il decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica del 17 marzo 2020, contenente “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*” ha previsto, all’art. 7, che “*la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 (valori soglia) e 5 (incremento personale in servizio) non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall’art. 1, commi 557-*quater* e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296*”.

CONSIDERATO

Che nella proposta trasmessa ricorrono gli elementi richiesti di “congruità, coerenza e attendibilità contabile”.
Che risulta asseverabile la circostanza che il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio non viene compromesso dalla proposta di programmazione in oggetto.
L’ente non ha ancora approvato il bilancio di previsione per gli esercizi dal 2024-2026, costituente il presente atto preliminare di programmazione della spesa.

Tutto ciò premesso e considerato;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

ACCERTA

che l’atto di programmazione del “*Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2024/2026, Sezione 3: Organizzazione e capitale umano - Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)*” è coerente con il principio di riduzione della spesa previsto dall’articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e con l’articolo 1, comma 557 e seguenti, della legge n. 296/2006 e il Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58.

ESPRIME

pertanto parere FAVOREVOLE sulla proposta di deliberazione in oggetto, dando atto che, ai sensi dell’art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l’ente dovrà rispettare i termini per l’approvazione del rendiconto 2023 al fine di poter procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. Analogamente vale per la possibilità di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione del precedente periodo. L’Ente, ai sensi della normativa vigente, potrà comunque procedere alle assunzioni di personale a tempo determinato necessarie a garantire l’attuazione del

Piano nazionale di ripresa e resilienza, nonché l'esercizio delle funzioni di protezione civile, di polizia locale, di istruzione pubblica, inclusi i servizi, e del settore sociale, nel rispetto dei limiti di spesa previsti.

Si invita a:

- trasmettere copia della presente deliberazione alle RSU, alle OO.SS e alla Ragioneria Generale dello Stato;
- provvedere affinché il presente piano triennale dei fabbisogni sia oggetto di pubblicazione in "Amministrazione trasparente" nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D.Lgs. n.33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato", unitamente al Conto annuale del personale e di invio al SICO (www.sico.tesoro.it).

Letto, approvato e sottoscritto.

Istruttore:

dott. Angelo Padovano

Firmato digitalmente da:

PADOVANO ANGELO

Data: 20/01/2024 18:07:12

Revisore Unico

dott. Pietro Pagnini

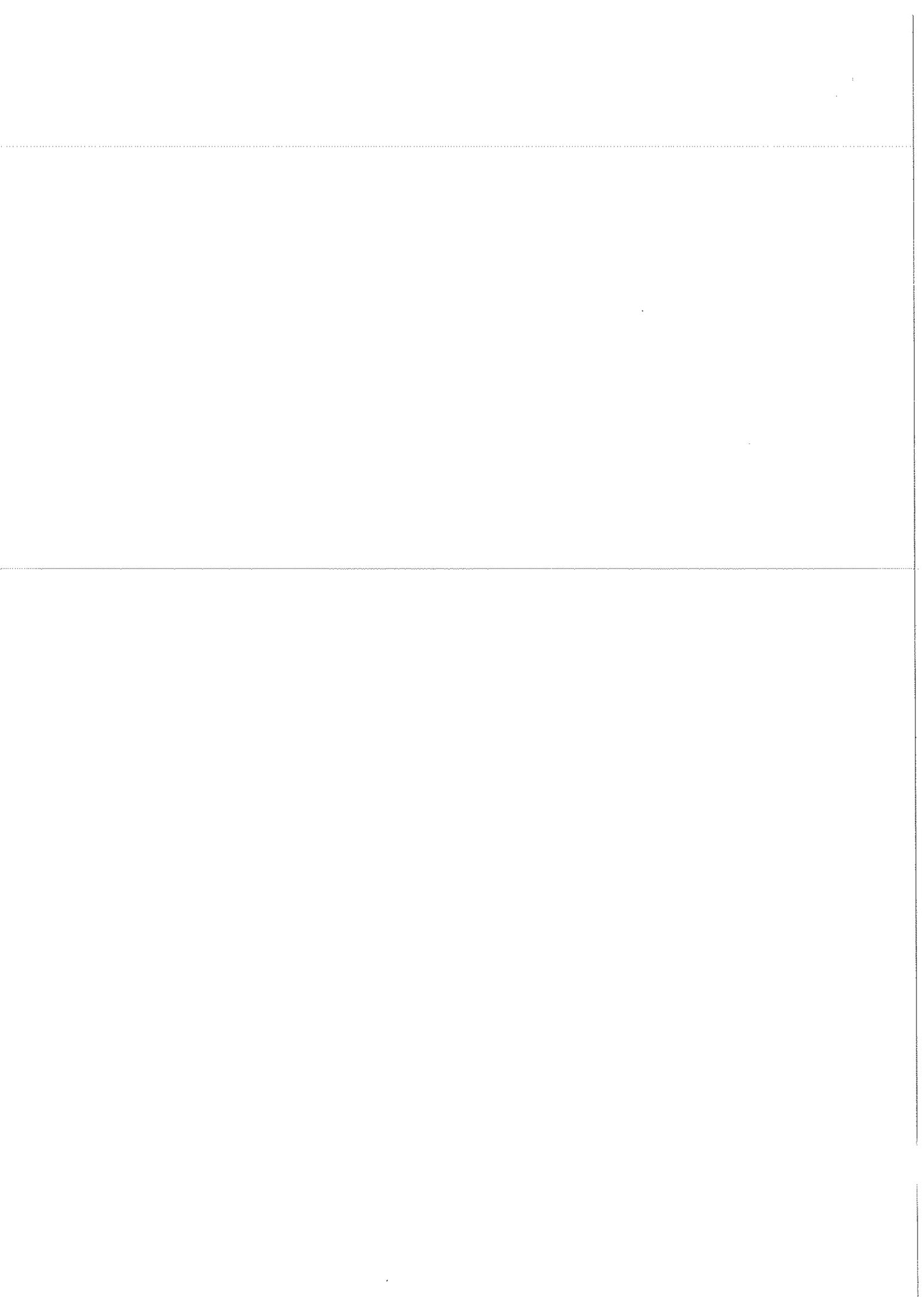


PAGNINI PIETRO

22.01.2024

17:53:43

GMT+01:00



LA GIUNTA COMUNALE

ACQUISITA la proposta che precede con acclusi pareri ex. Art. 49 D.Lgs n. 267/2000;

NON ACQUISITE osservazioni in merito;

CON VOTI UNANIMI espressi come per legge;

DELIBERA

1. Recepirsi integralmente la proposta che precede la quale forma parte integrante del dispositivo.
2. Rimettere, per l'esecuzione, copia del presente provvedimento a:
 - Settore I - Ufficio: Segreteria;
 - Settore II - Ufficio: Ragioneria;

Con separata votazione, ad esito unanime, resa nei modi e termini di legge la presente deliberazione è dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi del D. Lgs. 267/2000.

Letto, approvato e sottoscritto:

IL PRESIDENTE

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE

F.to Avv. Silvia Pisapia

F.to Dr. Pasquale Cetrola

- Pubblicata all'albo pretorio di questo comune per quindici giorni consecutivi a partire da oggi.
- Trasmessa in copia ai capigruppo (elenco n. prot. n. 1388)
- Trasmessa in copia alla Prefettura (prot. n.)
-

Addì, 26.01.2024

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dr. Pasquale Cetrola

Copia conforme all'originale, in carta libera, ad uso amministrativo.
ADDI, 26.01.2024



IL VICE SEGRETARIO COMUNALE

Dr. Pasquale Cetrola

- Si certifica che la sujestesa deliberazione, non soggetta al controllo preventivo di legittimità,
- è stata pubblicata nelle forme di legge all'albo pretorio del comune senza riportare, nei primi 10 giorni di pubblicazione, denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è divenuta ESECUTIVA ai sensi del 3° comma dell'art.134 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267.

Addì,

è divenuta ESECUTIVA il giorno 26.01.2024 perchè dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 D Lgs 18 agosto 2000 n. 267.

IL VICE SEGRETARIO
COMUNALE

f.to Dr. Pasquale Cetrola

TRASMESSO PER L'ESECUZIONE A :

- SETTORE.....I.....UFFICIO.....Segreteria.....
- SETTOREII..... UFFICIO.....Ragioneria.....
- SETTORE..... UFFICIO.....
- SETTORE.....UFFICIO.....