



CITTÀ DI MELISSANO

PROVINCIA DI LECCE

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 33

del 10/04/2024

Oggetto: Adozione del Programma Triennale del Fabbisogno del Personale 2024/2026 ex art.6 del D. Lgs. n° 165/2001.

L'anno **2024** il giorno **10** del mese di **APRILE** alle ore **16:45**, nella sala delle adunanze del Comune, nelle persone dei Sigg.:

- 1 Conte Alessandro**
- 2 Surano Matilde**
- 3 Caputo Vincenzo**
- 4 Nassisi Antonio**
- 5 Siciliano Maria Rosaria**

- Sindaco**
- Vice Sindaco**
- Assessore**
- Assessore**
- Assessore**

Presente	Assente
Sì	

Partecipa **il Segretario Comunale, Dott.ssa Loredana Campa.**

Il Presidente, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta e pone in discussione l'argomento in oggetto.

Pareri ai sensi dell'art. 49 – D.lgs. 18/08/2000, n°267

Parere Favorevole per quanto concerne la regolarità tecnica.

li, 04/04/2024

Il Responsabile
Dott. Gabriele PELLEGRINO

Parere Favorevole per quanto concerne la regolarità contabile.

li, 04/04/2024

Il Responsabile
Dott. Gabriele PELLEGRINO

OGGETTO: Adozione del Programma Triennale del Fabbisogno del Personale 2024/2026 ex art.6 del D. Lgs. n° 165/2001.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- il vigente quadro normativo in materia di organizzazione dell'Ente Locale, con particolare riferimento al dettato del d.lgs. n. 267/2000 e del d.lgs. n. 165/2001, i quali attribuiscono alla Giunta Comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;
- l'articolo 89, comma 5, del d.lgs. n. 267/2000 stabilisce che, fermo restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli Enti Locali dissestati e strutturalmente deficitari, gli Enti Locali, nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'articolo 6, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001, così come modificato dal d.lgs. n. 75/2017, stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al Piano triennale dei fabbisogni di personale, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informativa sindacale;
- l'articolo 6, comma 3, del d.lgs. n. 165/2001, così come modificato dal d.lgs. n. 75/2017, stabilisce che, in sede di definizione del Piano dei fabbisogni di personale, ciascuna Amministrazione, in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nel limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto all'articolo 2, comma 10-bis, del D.L. n. 95/2012, convertito dalla Legge 135/2012, garantiscono la neutralità finanziaria della rimodulazione;
- l'articolo 33 del d.lgs. n. 165/2001, ampliando i margini a disposizione delle amministrazioni pubbliche per il collocamento in disponibilità del proprio personale, dispone che le singole amministrazioni pubbliche, ivi compresi gli Enti Locali, accertino con cadenza annuale la consistenza del personale in servizio e rilevino se vi sia personale in eccedenza o dipendenti in soprannumero, pena il divieto di effettuare assunzioni di personale;
- l'articolo 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246", impone l'approvazione del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità. Il mancato adempimento della disposizione in esame determina il divieto di assunzioni ai sensi dell'articolo 6, comma 6, del d.lgs. n. 165/2000;
- l'articolo 2 del d.lgs. n. 165/2001 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli Uffici;
- l'articolo 6 del d.lgs. n. 165/2001 prevede che alla ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche si proceda periodicamente e, comunque, a cadenza triennale e, più specificamente, che le variazioni di dotazione organica già determinate sono approvate in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 39 della Legge n. 449/1997;
- gli articoli 89 e 91 del d.lgs. n. 267/2000 impongono l'obbligo da parte della Giunta Comunale di assumere determinazioni organizzative in materia di personale e, relativamente alle assunzioni, quale atto di programmazione dinamica finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;

Visti:

- l'articolo 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:

1. Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla [legge 2 aprile 1968, n. 482](#):

- l'articolo 91 del Tuel in tema di assunzioni, che recita:

1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla [legge 12 marzo 1999, n. 68](#), finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.

3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.

4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.

- l'art. 17, comma 1-bis, del D.L. n. 162/2019, convertito in legge n. 8/2020, secondo cui “gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto previsto dal comma 4 dell'articolo 91 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267”;

-l'art. 89, comma 5, del D. Lgs. n. 267/2000 secondo cui, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissetati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

-l'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016, convertito dalla legge n. 160/2016 e smi, secondo cui “*In caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, nonché di mancato invio, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (...), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato, gli enti territoriali, ferma restando per gli enti locali che non rispettano i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione e dei rendiconti la procedura prevista dall'articolo 141 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto. E' fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione del precedente periodo. Gli enti di cui ai precedenti periodi possono 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 (...)*”;

-l'art. 33 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come sostituito dall'art. 16 della legge 12 novembre 2011, n. 183, relativo alle eccedenze di personale, che dai commi 1 a 4 dispone come “*1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare. 4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area*”;

Considerato che, il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'Ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;

- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguitamento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

Osservato che:

a seguito dell'inserimento del Piano dei fabbisogni di personale nel Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), previsto dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021, gli stanziamenti del bilancio di previsione degli enti locali riguardanti la spesa di personale devono essere predisposti sulla base del DUP;

al riguardo, come chiarito da ARCONET, con FAQ n. 51 del 16 febbraio 2023, il PIAO “*è uno strumento di programmazione adottato al termine del ciclo della programmazione finanziaria previsto dall'allegato 4/1 al D. Lgs. n. 118/2011. Al riguardo, si richiamano: - l'articolo 8, comma 1, del DM 30 giugno 2022, n. 132 che descrive il rapporto tra il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e i documenti di programmazione finanziaria delle Pubbliche Amministrazioni, stabilendo che “il Piano integrato di attività e organizzazione elaborato ai sensi del presente decreto assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto”; - l'art. 7 del medesimo decreto il quale prevede che il PIAO è adottato entro il 31 gennaio, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data e il successivo art. 8 comma 2, il quale precisa che “in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta*”

giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci”. Ciò premesso, nel corso di ciascun esercizio, gli enti locali avviano il ciclo della programmazione relativo al triennio successivo, approvando il DUP, la nota di aggiornamento al DUP, il bilancio di previsione e il PEG. In coerenza con il quadro finanziario definito da tali documenti, per ciascun triennio di programmazione, il PIAO è adottato entro il 31 gennaio di ogni anno o, in caso di rinvio del termine di approvazione del bilancio di previsione, entro i 30 giorni successivi all’approvazione di tale documento contabile. (...) Risulta pertanto evidente che in occasione dell’approvazione del bilancio di previsione, gli enti locali non possono determinare gli stanziamenti riguardanti la spesa di personale sulla base del Piano dei fabbisogni di personale previsto nell’ultimo PIAO approvato, riguardante il precedente ciclo di programmazione, ma devono tenere conto degli indirizzi strategici e delle indicazioni riguardanti la spesa di personale previsti nel DUP e nella eventuale nota di aggiornamento al DUP relativi al medesimo triennio cui il bilancio si riferisce. Al fine di adeguare la disciplina del DUP all’articolo 6 del decreto-legge n. 80/2022, che ha inserito il Piano dei fabbisogni di personale nel PIAO, la Commissione Arconet ha predisposto lo schema del DM, di aggiornamento dell’allegato 4/1 al d. lgs. n. 118 del 2011, per prevedere che la Parte 2 della Sezione Operativa del DUP (SeO) definisce, per ciascuno degli esercizi previsti nel DUP, le risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale, determinate sulla base della spesa per il personale in servizio e nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi”;

Ritenuto necessario, nelle more dell’approvazione del PIAO 2024-2026 e della relativa Sezione 3. *Organizzazione e Capitale Umano* – sottosezione *Programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale*, adottare un PTFP 2024-2026, da riportare in variazione all’interno del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024-2026 approvato con deliberazione di C.C. n°5 del 18/03/2024, allo scopo di apprezzare la coerenza e conformità dello stesso rispetto ai vincoli di finanza pubblica, alle risorse disponibili e alla sostenibilità della spesa complessiva;

Ritenuto altresì di precisare che il piano adottato sarà esecutivo e attuabile solo dopo la definitiva approvazione del PIAO 2024-2026 nell’ambito del quale potrà essere rivista la programmazione di dettaglio, ancorché in coerenza con i vincoli di finanza pubblica e con il quadro normativo vigente in materia di spese di personale, al fine ultimo di soddisfare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi;

Preso atto che, secondo l’impostazione definita dal d.lgs. n. 75/2017, il concetto di “**dotazione organica**” si deve tradurre, d’ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l’attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente, nel caso degli enti locali, che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali;

Preso atto:

della Deliberazione di Giunta Comunale n° 112 del 12/10/2023 con la quale è stato approvato il PIAO 2023/2025 ;

della deliberazione di Giunta comunale n° 140 del 30/11/2023 con la quale si è proceduto ad approvare la prima variazione al PIAO 2023/2025 Sezione 3[^] Sezione di programmazione Organizzazione e capitale umano, sottosezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale;

della deliberazione di Giunta comunale n° 142 del 7/12/2023 con la quale si disponeva l’incremento delle ore di servizio settimanali svolte dalla dipendente matricola n° 101 fino alla concorrenza delle 36 ore settimanali, mediante la sottoscrizione della parziale modifica del contratto di lavoro originale pari a 14,40, finanziando la relativa spesa con il contributo assegnato a questo Ente ai sensi dell’art. 1, comma 449, lettera d-quinquies della L n° 232 del 11/12/2016;

della Deliberazione di Giunta comunale n° 1 dell’11/01/2024 con la quale si è proceduto a modificare la dotazione organica vigente prevedendo n° 4 unità dell’Area dei Funzionari ed Elevate Qualificazione in previsione delle assunzioni a tempo indeterminato rese possibili attraverso il contributo previsto dal D.L. 19 settembre 2023 n° 124, convertito in legge n° 162 del 13 novembre 2023)“Disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione, per il rilancio dell’economia nelle aree del Mezzogiorno del paese, nonché in materia di immigrazione”;

della deliberazione di Giunta comunale n° 2 del 11/01/2024 avente ad oggetto” Avviso pubblico finalizzato all’acquisizione delle manifestazioni di interesse – pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento per le politiche di coesione- programma nazionale di assistenza tecnica capacità per la coesione 2021/2027 (CAPCOE) priorità 1, azione 1.1.2 assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari”. Presa d’atto dell’Avviso e presentazione della manifestazione di interesse.;

della deliberazione di Giunta comunale N° 13 del 15/02/2024 con la quale si è proceduto ad approvare la seconda variazione al PIAO 2023/2025 Sezione 3[^] Sezione di programmazione Organizzazione e capitale umano, sottosezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale;

Osservato che:

nel corso dell’annualità 2024 saranno collocati a riposo:

d’ufficio per limiti di età n° 2 unita:

n° 1 unità area degli Operatori Esperti ex categoria B8 tempo pieno, in servizio presso il Settore I[^]AA.II

n° 1 unità area degli Istruttori -profilo professionale Istruttore Amministrativo ex categoria C6 a tempo pieno in servizio presso il Settore Tecnico;

per dimissioni volontarie:

n° 1 unità area degli Istruttori profilo professionale Istruttore di Vigilanza ex categoria C6 a tempo pieno in servizio presso il servizio di Polizia locale.

al momento non sono previsti ulteriori pensionamenti nel triennio 2024/2026 data l'incertezza e il continuo evolversi della normativa in materia pensionistica;

Richiamata la deliberazione di Giunta comunale n° 50 del 23/03/2023 con la quale si è preso atto del nuovo sistema di classificazione professionale di cui al Titolo I, capo I, del CCNL Funzioni Locali 16 novembre 2022 e, si è proceduto all'inquadramento nel nuovo sistema, con effetto automatico dal 1^o aprile 2023, del personale in servizio alla medesima data alla luce delle previsioni dettate dalla tabella B di Trasposizione automatica nel sistema di classificazione, allegata al CCNL 16/11/2022;

Dato atto che la dotazione organica vigente dell'Ente è la seguente:

AREA	Profilo	dotazione organica	posti Coper-	tempo pieno	tempo parziale	SETTORE	posti vacante	tempo pieno	tempo parziale	Personale a tempo
AREE										
TOTALE		0	0	0	0		0	0	0	0
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Istruttore Direttivo -Specialista Contabile	3	2	2		II FINANZIARIO	1	1		1 EX ART. 110
	Istruttore Direttivo -Specialista Tributario	1				II FINANZIARIO	1	1		
	Istruttore Direttivo -Specialista Tecnico	2				III TECNICO	2	2		1 EX ART. 110
	Istruttore Direttivo-Specialista Attività Amministrativo/Giuridico	4	3	3		I AA.II.	1	1		
	Assistente Sociale	1	1		1	I AA.II.				
	Istruttore Direttivo-Specialista di Vigilanza	1	1	1		UFFICIO DI STAFF - SERVIZIO P.L.			diponibile	1 ^o art. 1, c. 557, L. 30 dicembre 2004, n. 311 per 12 ore
	Specialista in attività culturali	1				I AA.II.	1	1		
	Specialista Informatico	1				III TECNICO	1	1		
	Specialista della transizione digitale	1				III TECNICO	1	1		
	Specialista della transizione ecologica	1				III TECNICO	1	1		
TOTALE		16	7	6	1		9	9	0	3
ISTRUTTORI	Istruttore Vigilanza	5	3	3		UFFICIO DI STAFF -	2		2	
	Istruttore Amministrativo Contabile	1	1		1	II FINANZIARIO				
	Istruttore Contabile	1	1		1	II FINANZIARIO				
	Istruttore Informatico	1				II FINANZIARIO	1		1	
	Istruttore Tecnico Geometra	2	1	1		III TECNICO	1		1	
	Istruttore amministrativo**	1	1	1		III TECNICO				
	Istruttore Amministrativo	5	3	3		I AA.II.	2	2		
TOTALE		16	10	8	2		6	2	4	0
OPERATORI ESPERTI	Collaboratore Amministrativo	3	1	1		I AA.II.	2	2		
	TOTALE	3	1	1	0	0	2	2	0	0
OPERATORI	Collaboratore Amministrativo Messo	1	1	1		I AA.II.				
TOTALE		1	1	1	0		0	0	0	0
TOTALE COMPLESSIVO		36	19	16	3	0	17	13	4	3

** Istruttore Tecnico Geometra- Esperto in rendicontazione, part time 18 ore, dal 1/2/2024

Ravvisata la necessità al fine di valorizzare la crescita professionale dei dipendenti in servizio presso questa Amministrazione comunale procedere alla copertura di n° 2 posti dell'area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione mediante, progressione verticale a regime, di cui all'art. 52, comma 1-bis penultimo periodo D.Lgs.165/200, introdotta dall'art. 3, comma 1, D.L 80/2021, prevista dall'art. 15 del CCNL 16/11/2022 e procedura transitoria di cui all'art. 13, comma 6 del medesimo contratto, tra l'area degli Istruttori e l'area dei Funzionari, e trasformazione del posto da tempo parziale a tempo pieno di n° 1 unità, come indicato nel piano del fabbisogno del personale di seguito riportato;

Ritenuto per quanto innanzi stanziare, per il finanziamento della progressione tra aree ai sensi dell'art. 13, comma 6 del CCNL 16/11/2022 cosiddetta "procedura transitoria", le risorse previste dall'art. 1, comma 612, della legge n° 234 del 30 dicembre 2021 (0,55% monte salari 2018) per l'ammontare complessivo di € 3.899,06, determinato, come chiarito dall'ARAN

e dalla RGS, facendo riferimento ai dati inviati al MEF per il tramite del Conto Annuale 2018, tabella 12 e 13, per le progressioni a regime le ordinarie risorse assunzionali;

Richiamato il parere dell'ARAN, CFL 208, con il quale l'Agenzia chiarisce le differenze tra le progressioni tra le aree a regime ex art.15 del CCNL 16/11/2022 e le progressioni tra le aree con la procedura transitoria di cui all'art. 13, comma 6 del medesimo CCNL;

Richiamato il parere dell'ARAN, CFL 209 con il quale l'Agenzia chiarisce il precedente parere CFL208, affermando che, se gli Enti decidono di stanziare le risorse ai sensi dell'art. 1, comma 612, della legge n. 234 del 30 dicembre 2021, tutte le risorse stanziate sono destinate a progressioni verticali di cui all'art. 13 del CCNL 16/11/2022, se decidono di stanziare, in aggiunta alle prime, ordinarie risorse destinate ad assunzioni (nel rispetto dei limiti previsti dalla legge per le assunzioni di personale), dovranno garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno (almeno il 50% dei posti finanziati con tali risorse) pertanto, **se le amministrazioni utilizzano esclusivamente le risorse previste dall'art. 13, comma 8, del CCNL "in misura non superiore allo 0,55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL", non devono preoccuparsi di riservare il 50% dei posti all'accesso dall'esterno.** Se invece vogliono effettuare le progressioni in deroga, utilizzando anche (in aggiunta quindi allo 0,55% del monte salari 2018) o **solo** le ordinarie risorse destinate alle assunzioni, dovranno in tal caso (e solo in tal caso) "dovranno garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno (almeno 50% dei posti finanziati con tali risorse)" ;

Accertato che con la presente programmazione del personale 2024/2026, ai fini dell'attuazione delle previste progressioni verticali, viene rispettato il principio della riserva ai dipendenti interni del 50% delle posizioni disponibili all'esterno, oggetto del presente piano, rilevanti ai fini del rispetto dei limiti previsti dalla legge per le assunzioni di personale (capacità assunzionali), come specificato dall'ARAN con parere CFL209/2023, (in linea con quanto espresso dalla Ragioneria Generale dello Stato e dal Dipartimento della Funzione Pubblica);

Tenuto conto che con riferimento alle progressioni verticali a regime o in deroga, "il consumo di risorse da imputare allo 0,55% del monte salari 2018 o alle capacità assunzionali (disposte dall'art. 33 del D.L. 34/2019)" sono state determinate per differenza tra i valori annui di stipendio tabellare più la quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di destinazione e stipendio tabellare più quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di appartenenza, come chiarito dall'ARAN con il parere CFL207 condiviso dalla Ragioneria Generale dello Stato e dal Dipartimento della Funzione Pubblica, osservando altresì, quanto dettato dalla Corte dei Conti sezione regionale di controllo Abruzzo con deliberazione n° 93/2019/PAR in merito alla trasformazione di un contratto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno e all'incidenza di tale trasformazione sulle capacità assunzionali dell'Ente, che deve tenere conto della differenza oraria fra l'originario contratto di lavoro ed il contratto a tempo pieno;

Osservato che l'Amministrazione comunale al fine di attuare le progressioni verticali tra le aree, si è dotata di apposito regolamento per le progressioni verticali in deroga e per le progressioni a regime, approvato rispettivamente con deliberazione di Giunta comunale n°118 del 23/10/2023 e n° 117 del 23/10/2023;

Ravvisata la necessità di posticipare nell'annualità 2026 le seguenti assunzioni programmate rispettivamente nell'annualità 2024 e nell'annualità 2025 al fine di meglio organizzare il settore tecnico a seguito delle assunzioni a tempo indeterminato nell'annualità 2024 dei Funzionari (CAPCOE):

- ✓ N° 1 unità dell'Area degli Istruttori part time al 50%– profilo professionale Istruttore Tecnico Geometra Esperto in Rendicontazione;
- ✓ N° 1 unità dell'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione a tempo pieno- profilo professionale

Ravvisata pertanto la necessità, in relazione alle sopravvenute esigenze di personale e al fine di garantire i servizi indispensabili e il raggiungimento degli obiettivi di mandato dell'Amministrazione, di prevedere il reclutamento delle figure necessarie nel triennio 2024/2026;

Atteso che:

l'Ente, sulla base delle premesse di cui innanzi, intende approvare il seguente **piano triennale del fabbisogno del personale 2024/2026:**

°	Area	<u>Tipologia</u> <u>rapporto di</u> <u>lavoro</u>	Profilo professionale	Modalità di accesso	Anno di copertura
8	Funzionari ed Elevata qualificazione	N°4 Pleno	Specialista della transizione digitale Specialista della transizione ecologica Specialista in attività culturali Specialista informatico	Assegnazione personale da parte della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per le politiche di coesione - Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la coesione (CAPCOE)	2024
		N° 1 Determinato Part-time 12h/sett. 4 mesi e gg.10	Istruttore Direttivo - Specialista dell'area vigilanza	Scavalco in eccedenza dipendente di altro Ente	2024
		N°1 Pleno	Istruttore Direttivo - Specialista Tecnico	Accesso dall'Esterno mediante utilizzo delle graduatorie degli idonei Provincia di Lecce / Asmnl	2026
		N°1 Pleno	Istruttore Direttivo - Specialista tributario	Progressione verticale da effettuarsi ai sensi dell'art.15 CCNL 16/11/2022 (art.52 comma1-bis, d.lgs.165/2001) Trasformazione del rapporto di lavoro da part time a tempo pieno	2025
		N°1 Pleno	Istruttore Direttivo - Specialista Tecnico	Progressione verticale da effettuarsi ai sensi dell'art.13 comma 6 del CCNL 16/11/2022	2024
		N°1 <u>Aumento orario da 14,40 a 36</u> <u>Addendum contratto a tempo determinato</u>	Assistente sociale		2024
1	1	N°1 <u>Aumento orario a tempo indeterminato da 14,40 a 32</u>	Assistente sociale		2025
5		N° 2 Part-time 50%	Istruttore di Vigilanza	Accesso dall'esterno mediante utilizzo graduatorie idonei Provincia di Lecce/Altri Enti.	2025
		N° 1 Part time 50%	Istruttore Tecnico Geometra esperto in rendicontazione	Accesso dall'esterno Mediante utilizzo graduatorie idonei Asmnl /Provincia di Lecce.	2026
1	Istruttore Amministrativo contabile	N° 2 Part time 50%	Istruttore di Vigilanza	Accesso dall'esterno mediante utilizzo graduatorie idonei Provincia di Lecce/Altri Enti.	2024
1	Istruttore Amministrativo contabile	Aumento ore da 18 a 32			2024

Dato atto che la spesa annua necessaria per l'attuazione del programma triennale del fabbisogno del personale in termini di Bilancio e in termini di capacità assunzionali ai sensi dell'art. 33 del D.L. 34/2019 vengono di seguito indicate:

Specificà della spesa annua necessaria per le assunzioni a tempo indeterminato e calcolo del costo delle assunzioni che rilevano ai fini del rispetto delle capacità assunzionali di cui all'art. 33 del D. Lgs. 34/2019 annualità 2024

ANNO 2024	Profilo professionale	Tempo determinato / indeterminato	Retribuzione iniziale	Comparto C/Bilancio	IVC	Tredicesima	Totale lordo	Oneri riflessi	Irap	Spesa già prevista nel Bilancio pluriennale 2024/2026	Costo rilevante ai fini delle capacità assunzionali di cui all'art.33 D.lgs.34/2019 annualità 2024
N° 1 unità Funzionario Ed elevata qualificazione Aumento orario da 14,40 a 36 Addendum contratto a tempo determinato	Assistente sociale		Differenziale 13.977,39	Differenziale 338,04	Differenziale 536,11	Differenziale 1.205,29	Differenziale 16.056,83	Differenziale 3748,01	Differenziale 1.194,07	Fondo Sviluppo Servizi Sociali 31.905,92	Non rilevante Trattasi di spesa etero finanziata con fondi statali. Contributo art.1, comma449, lett.d quinquies legge 232/2016
N.1 unità Funzionario ed elevata qualificazione	Istruttore Direttivo Specialista di Vigilanza	Tempo Determinato Scavalco in eccedenza 12 ore sett.	4.139,58	93,90	177,36	337,14	4.476,72	1.318,39	380,52	Copertura con minore spesa retribuzione dipendente full time in aspettativa senza assegni	Rientra nel limite 2024 assunzioni flessibili (Stanziate 110.503,23 utilizzate € 93.791,14)
N° 4 unità Funzionario ed elevata qualificazione	Specialista della transizione digitale Specialista della transizione ecologica Specialista in attività culturali Specialista informatico	Tempo pieno	92.849,40	2851,20	3.574,08	8.035,29	107.309,97	29.703,39	9.121,34	Fondi Statali	Non rilevante Trattasi di spesa etero finanziata con fondi statali. D.L. 124/2023 convertito in Legge 13/11/2023 n° 162

ANNO 2024	Profilo professionale	Tempo indeterminato	Retribuzione iniziale	Comparto C/Bilancio	IVC	Altre indennità	Tredicesima	Totale lordo	Oneri riflessi	Irap	Spesa da prevedere nel Bilancio 2024/2026 Annualità 2024	Costo rilevante ai fini delle capacità assunzionali di cui all'art.33 D.lgs.34/2019 annualità 2024
n.2 unità Istruttori Anticipo assunzioni Programmate per il 2025	Istruttore Vigilanza	Part time 18 ore sett.	21.392,86	52,08	817,44	1.436,95	1.873,34	25.572,74	7.453,91	2.217,09	35.243,74 Copertura con minore spesa retribuzione dipendente full time in quiescenza	33.026,65
N.1 unità Funzionario ed elevata qualificazione	Istruttore Direttivo Specialista Tecnico	Full time 36 ore Progressione verticale Art.13 comma 6 CCNL 16/11/2022	Differenziale stipendiale exC1- ex D1 1.819,48	Differenziale le comparto c/bilancio ex C1- ex D1 7,32			Differenziale ex C1-ex D1 151,63	1.978,43	527,84	168,16	2.674,43 Spesa già prevista nel bilancio 2024/2026 annualità 2024	Non rilevante, progressione tra aeree effettuata ai sensi dell'art. 13 comma 6 del CCNL finanziata interamente dallo 0,55% del m.s. 2018
Aumento orario	Istruttore Amministrativo Contabile	Da part time 18 ore sett. a 32 ore sett.	Differenziale 8.317,55	Differenziale 20,24	Differenziale 320,10		Differenziale 719,81	9.377,77	2.595,74	797,11	12.770,62 Spesa già prevista nel bilancio di previsione 2024/2026 annualità 2024	Non rilevante, essendo mero aumento orario.

Specifica della spesa annua necessaria per le assunzioni a tempo indeterminato e calcolo del costo delle assunzioni che rilevano ai fini del rispetto delle capacità assunzionali di cui all'art. 33 del D. Lgs. 34/2019 **annualità 2025**

ANNO 2025	Profilo professionale	Tempo indeterminato	Retribuzione iniziale	Comparto C/Bilancio	IVC	Altre indennità	Tredicesima	Totale lordo	Oneri riflessi	Irap	Spesa da prevedere nel Bilancio 2024/2026 Annualità 2026	Costo rilevante ai fini delle capacità assunzionali di cui all'art.33 D.lgs.34/2019 annualità 2025
N.1 unità	Istruttore Direttivo Specialista Tributario	Full time 36 ore Progressione verticale Art.15 CCNL 16/11/2022	Differenziale stipendiale ex C1 part time 88,89% - ex D1 tempo pieno	Differenziale comparto c/bilancio ex C1- part time 77,77% ex D1 tempo pieno	161,64	Differenziale ex C1 part time 88,89% ex D1 tempo pieno	363,15	4.734,06	1.310,39	402,39	Spesa già prevista nel Bilancio di previsione 2024/2026	
Aumento orario	Assistente Sociale	Da Part time 14,40 ore sett. a 32 ore sett.	Differenziale 11.606,16	Differenziale 88,92	Differenziale 1.340,28	Differenziale 1.077,79	14.113,15	3.906,52	1199,62	19.219,29	Non rilevante essendo mero aumento orario	
n.2 unità Istruttori	Istruttore Vigilanza	Part time 18 ore sett.	21.392,86	52,08	817,44	2.621,76	1.850,84	26.734,98	7.400,24	2.272,47	36.407,69	34.135,22

Specifica della spesa annua necessaria per le assunzioni a tempo indeterminato e calcolo del costo delle assunzioni che rilevano ai fini del rispetto delle capacità assunzionali di cui all'art. 33 del D. Lgs. 34/2019 annualità 2026

ANNO 2026	Profilo professionale	Tempo indeterminato	Retribuzione iniziale	Comparto C/Bilancio	IVC	Altre indennità	Tredicesima	Totale lordo	Oneri riflessi	Irap	Spesa da prevedere nel Bilancio 2024/2026 Annualità 2026	Costo rilevante ai fini delle capacità assunzionali di cui all'art.33 D.lgs.34/2019 annualità 2025
N.1 unità	Istruttore Direttivo Specialist a Tecnico* *	Full time 36 ore	23.212,35	712,80	893,52	12.837,60	2.008,82	39.665,09	10.979,29	3.371,53	Spesa già prevista nel Bilancio di previsione 2024/2026 54.015,91	37.806,78
n.1 unità Istruttori	Istruttore Tecnico Geometra Esperto in Rendicontazione	Part time 18 ore sett.	10.696,43	26,04	411,66		925,67	12.059,80	3.338,15	1.025,08	16.423,03 Spesa già prevista nel Bilancio di previsione 2024/2026	15.397,95

Attualmente il posto di Istruttore direttivo Specialist Tecnico è coperto a tempo determinato con incarico ex art. 110 comma 1 del TUEL fino al mandato del Sindaco o fino a copertura del posto a tempo indeterminato

Considerato che il vigente quadro normativo chiede la verifica del rispetto dei seguenti vincoli onde poter procedere alle assunzioni di personale:

- articolo 1, comma 557, della L. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007), prevede che gli enti locali soggetti al patto di Stabilità interno, assicurino la riduzione della spesa di personale, calcolata secondo le indicazioni del comma 557-bis e in caso di mancato rispetto di tale vincolo, come previsto dal successivo comma 557-ter, si applica il divieto agli enti di procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale;
- articolo 1, comma 557 quater della L. 296/2006, il quale dispone che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno, a

decorrere dall'anno 2014 assicurino nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione e precisamente alla spesa media del triennio 2011/2013, che assume pertanto un valore di riferimento statico;

- articolo 16 del D.L. 24/6/2016 n. 113 il quale ha mutato il quadro normativo di riferimento precedente, abrogando in via diretta la lettera a) dell'articolo 1, comma 557, della legge 296/2006;

- rispetto del pareggio di bilancio dell'anno precedente (legge 28 dicembre 2015, n. 208) e dell'anno in corso;

- comunicazione alla Ragioneria Generale dello Stato dell'avvenuto rispetto del pareggio entro il 31 marzo (L. 232/2016);

- rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della L. 196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;

- rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, comma 2, lett. c, del d. l. 66/2014);

- invio dei dati della certificazione del saldo finanziario ex art. 1, comma 470, della legge 232/2016;

- obbligo di adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D. Lgs 198/2006 pena l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni;

- obbligo dell'approvazione del piano della performance ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera a) D. lgs n. 150/2009.

- rispetto dei parametri finanziari di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti, cosiddetto "valore soglia" di spesa per nuove assunzioni a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 33, comma 2 DL 34/2019;

- rispetto dei termini per l'approvazione del PIAO (entro 30 giorni dal termine previsto per l'approvazione del Bilancio di previsione);

Atteso preliminarmente che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33 del D. Lgs. n° 165/2001, giusta deliberazione di Giunta comunale n° 10 del 25/01/2024 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale e che l'Ente è in regola con gli obblighi di reclutamento del personale disabile previsto dalla legge n° 68/1999, come desumibile dal prospetto informativo annuale UNIPI trasmesso in data 09/01/2024;

Osservato che:

- Con deliberazione di C.C. n° 5 del 18/03/2024, è stato approvato il DUP 2024/2026;
- con deliberazione di C.C. n° 16 del 18/07/2023, è stato approvato il Bilancio di Previsione 2023/2025;
- con deliberazione di Giunta Comunale n° 20 del 06/03/2024 è stato approvato lo schema di Bilancio 2024/2026 e che lo stesso è in fase di approvazione da parte del Consiglio comunale;
- con deliberazione di C.C. n° 12 del 22/06/2023 è stato approvato il Rendiconto di gestione 2022;
- che, il **valore finanziario di spesa potenziale massima**, imposta come vincolo esterno dalla legge 296/2006 comma 557-quater (**media del triennio 2011/2013**) è pari ad **euro 930.964,27** come riportato nell'**ALLEGATO 1**);

che il costo complessivo del personale in servizio alla data dell'01/01/2024 comprensivo delle assunzioni a tempo indeterminato programmate per l'annualità 2024 è pari ad **€ 1.087.473,41** come risulta dall' **(ALLEGATO 2)**;

che il costo complessivo del personale in servizio alla data dell'01/01/2025 comprensivo delle assunzioni a tempo indeterminato per l'annualità 2025 programmate è pari ad **€ 1.074.449,78** come risulta dall' **(ALLEGATO 3)**;

che il costo complessivo del personale in servizio alla data dell'01/01/2026 comprensivo delle assunzioni a tempo indeterminato programmate per l'annualità 2026 è pari ad **€ 1.125.508,17** come risulta dall' **(ALLEGATO 4)**;

Osservate le disposizioni della delibera n. 164 del 9 dicembre 2020 della Corte dei Conti Lombardia, la quale ha affermato, tra l'altro, che qualora il Comune, la cui spesa di personale rispetta i limiti previsti dai commi 557 quater e 562, proceda sulla base della disciplina introdotta dall'art.33 del Dl. N. 34/319, all'assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale, la maggiore spesa derivante da queste ultime assunzioni non si computa ai fini della verifica del rispetto dei limiti previsti dai commi 557-quater e 562 dell'art. 1 della legge n° 296/2006;

Accertato che la spesa prevista con il presente PTF rispetta i limiti previsti dai commi 557 quater e 562 dell'art. 1 della legge n° 296/2006 come riportato nell'**ALLEGATO 5**);

Tenuto conto che le norme vigenti che disciplinano le facoltà assunzionali sono state radicalmente modificate con l'entrata in vigore del DL 34/2019 in particolare l'articolo 33, comma 2 che dispone:

"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, introduce un principio generale di superamento del concetto di turnover e l'introduzione di parametri finanziari di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti, determinando il cosiddetto "valore soglia" di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'articolo 1, comma 557-quater, Legge n. 296/2006;

Vista la circolare della Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: "Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni", pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020, con la quale vengono esplicitati gli elementi di calcolo che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa/entrate, con il dettaglio delle relative voci (macroaggregato BDAP U.1.01.00.00.000, nonché codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999; per le entrate, Titoli I, II, III);

Vista la deliberazione della Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo per la Campania, n°111/2020 con la quale vengono dettate delle precisazioni relativamente al FCDE da prendere in considerazione per il calcolo delle facoltà assunzionali in attuazione dell'art.33, comma 2, del decreto legge n°34 del 2019;

Vista la Legge n° 213 del 30/12/2023 comma 295 la quale prevede che le assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 2024 dalle regioni, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia Sicilia e Sardegna, dalle città metropolitane, province, unione dei comuni e comuni appartenenti a tali regioni e dal Dipartimento per le politiche di coesione, già autorizzate dalla normativa vigente, avvengono in deroga alle vigenti facoltà assunzionali, fermo restando il rispetto dei limiti delle vigenti dotazioni organiche di ciascuna amministrazione;

Osservato che il Comune di Melissano, come certificato dal Responsabile del Servizio Anagrafe, ha una popolazione al 31/12/2023 pari a n° **6694**;

Tenuto conto di quanto disposto dal DPCM del 17/03/2020 recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni" in attuazione del succitato articolo 33, comma 2, del DL n. 34/2019, in vigore dal 20/04/2020 che agli articoli 3, 4 e 5 così recitano:

Art. 3 - Differenziazione dei comuni per fascia demografica

Ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche: (.....omissis....)

e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;

Art. 4 - Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale

In attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, nella seguente Tabella 1, sono individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2:

Tabella 1 (.....omissis.....)

-----+-----+

<i>e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti</i>	<i>26,9%</i>
--	--------------

2. 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.

Art. 5 - Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio

In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:

Tabella 2 (.....omissis...)

<i>e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti</i>	<i>17,0%</i>	<i>21,0%</i>	<i>24,0%</i>	<i>25,0%</i>	<i>26,0%</i>
--	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------

2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

3. Per il periodo 2020-2024, i comuni con meno di cinquemila abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, che fanno parte dell'«Unione di comuni» prevista dall'art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020-2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermo restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. La maggiore facoltà assunzionale ai sensi del presente comma è destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale purché' collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni.

Visto il calcolo dei margini assunzionali 2024/2026, elaborato dal competente ufficio (DPCM del 17 marzo 2020) a seguito dell'approvazione dell'ultimo rendiconto di gestione riferito all'annualità 2022, giusta deliberazione di Consiglio Comunale n° 12 del 22/06/2023 dal quale emerge che il Comune di Melissano rientra tra i Comuni virtuosi visto che il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti è pari al 23,99% collocandosi al di sotto del valore soglia della fascia di riferimento dell'Ente che è pari al 26,90%. Pertanto, il Comune di Melissano – ai sensi degli artt. 4 comma 2 e 5, comma 1, 5 del citato DPCM – può incrementare la spesa di personale registrata nel 2018, **fino al 31/12/2024**, in coerenza con il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'Organo di Revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo la definizione dell'articolo 2 del DPCM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica. L'Ente può incrementare la spesa di personale solo entro il valore calmierato di cui alla Tabella 2 del DPCM come previsto dall'articolo 5;

Dato atto che il D.M. 17 marzo 2020 all'articolo 7 comma 2, si riserva di rivedere, nel complesso, i valori soglia fissati in sede di prima attuazione, di conseguenza dal 2025 i comuni con un buon rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti possono aumentare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato fino al limite soglia determinato in applicazione delle percentuali previste dalla tabella 1, dal 2025 per gli enti virtuosi non è più applicabile la tabella 2 del citato D.M.;

Vista la Legge 79/2022 di conversione del D.L. 36/2022 ed in particolare il comma 4-ter il quale stabilisce quanto segue: "a decorrere dall'anno 2022, per il CCNL 2019/2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia ci cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del D.L. 30 aprile 2019 n° 34 convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019 n° 58;

Osservato che dal conteggio effettuato e riportato negli **ALLEGATI 6), 7) e 8)** emerge che la capacità assunzionale potenziale dell'Ente da utilizzare per le assunzioni di personale a tempo indeterminato è la seguente, tenendo presente che **il valore**

annuale è incrementale fino al 31/12/2024:

- annualità **2024** € 249.253,16, al netto delle capacità assunzionali utilizzate nelle annualità 2021/2022/2023, € 106.213,68 sufficiente a garantire le assunzioni a tempo indeterminato programmate pari ad € 33.026,65;
- annualità **2025** € 153.745,47, sufficienti a garantire le assunzioni a tempo indeterminato e progressioni verticali a regime programmate per tale annualità, pari ad € 40.178,67;
- annualità **2026** € 153.745,47, sufficienti a garantire le assunzioni a tempo indeterminato e progressioni verticali a regime programmate per tale annualità, pari ad €53.204,73

Preso atto delle attestazioni del Responsabile del Settore Finanziario dalle quali emerge che:

- con Deliberazione del C.C. n. 16 del 18/07/2023 è stato approvato il “Bilancio di Previsione 2023/2025; con deliberazione di Giunta comunale n°20 del 6/03/2024 è stato approvato lo schema di Bilancio di previsione 2024/2026 e che lo stesso è in fase di approvazione da parte del Consiglio Comunale;
- con deliberazione n° 10 del 25/01/2024 si è proceduto alla ricognizione annuale delle eccedenze o soprannumero di personale dipendente (art.33 del D.lgs. 165/01 e ss.mm.ii.) anno 2024;
- con deliberazione di G.C. n. 142 del 27/10/2022 si procedeva ad approvare il piano triennale 2023/2025 di azioni positive in materia di pari opportunità (articolo 48, comma 1, D.lgs. n. 198/2006);
- con deliberazione del Consiglio Comunale n° 5 del 18/03/2024 si è proceduto all’approvazione del Documento Unico di Programmazione 2024/2026;
- con deliberazione di C.C. n. 12 del 22/06/2023 si è proceduto all’approvazione del Rendiconto della gestione per l’esercizio finanziario 2022 ai sensi dell’articolo 227 del D.lgs. 267/2000;
- con deliberazione di G.C. n° 112 del 12/10/2023 è stato adottato il PIAO 2023/2025;
- che l’Ente ai sensi dell’art.4 commi 6 e 7, del d.lgs.118/2011 ha provveduto a trasmettere alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche il Bilancio di Previsione 2023/2025 ed il Rendiconto di gestione 2022;
- che l’Ente nell’anno 2024 rispetta il pareggio di Bilancio;
- nel corso dell’esercizio finanziario 2024 il rapporto dipendenti/popolazione validi per gli Enti in condizioni di dissesto, risulta essere inferiore a quello definito dal D.M. 18/11/2020;
- l’Ente è in regola con gli obblighi previsti dalla lettera b), comma 1, dell’art.37 del D.L.66/2014 avendo attivato tutti gli strumenti per favorire la cessione dei crediti commerciali e tenere aggiornata la piattaforma telematica;
- ai fini delle assunzioni obbligatorie questo Ente risulta essere in regola con il rispetto delle soglie minime previste dalla legge 68/1999;
- che l’Ente ha rispettato l’obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell’articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296;
- l’Ente non è tenuto all’approvazione del Bilancio Consolidato come da Deliberazione di C.C. n° 39 del 29/12/2023;

Preso atto della deliberazione di G.G. n°31 del 10/03/2022 con la quale questo Ente ha sottoscritto l’accordo con ASMEL per la gestione associata della formazione di elenchi di idonei per le assunzioni di personale di cui all’art. 3 bis del D.L. 80/2021;

Preso atto altresì della deliberazione di G.C. n°17 del 25/01/2023 con la quale questo Ente ha sottoscritto l’accordo per la gestione delle selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all’assunzione nei ruoli degli Enti Locali indette dalla Provincia di Lecce;

Osservato il Decreto Legge 36/2022 convertito in legge n. 79 del 30/04/2022 pubblicata in G.U. n° 150 del 29 giugno 2022 concernente “*Ulteriori misure urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza*” c.d. PNRR-2, entrato in vigore il 30 giugno 2022, nel quale sono riportate le innovazioni per le pubbliche amministrazioni in materia di gestione del personale tra le quali:

- *L’obbligo per tutte le Amministrazioni pubbliche a partire dal 1° luglio di pubblicare i bandi concernenti la mobilità volontaria sul Portale unico del reclutamento (Portale), disponibile all’indirizzo www.InPA.gov.it, oltre alla pubblicazione sul sito Istituzionale dell’Ente e, a partire dal 1° novembre l’obbligo della pubblicazione dei bandi di concorso sul medesimo portale secondo le direttive che saranno impartite con apposito decreto da pubblicarsi entro il 31/10/2022;*
- *Riduzione da 45 giorni a 20 giorni del termine per la maturazione del silenzio assenso in caso di comunicazione di cui all’art. 34 bis del D. Lgs. 165/2001;*
- *Riforma delle procedure concorsuali per il reclutamento del personale della pubblica amministrazione;*

Valutato che la presente programmazione dei fabbisogni:

- trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale sopra elencato;
- nell’individuazione delle predette figure e competenze professionali è idonea al raggiungimento degli obiettivi di mandato dell’amministrazione comunale;
- è rispettosa dei principi di merito, trasparenza ed imparzialità, per i quali sono richieste adeguate competenze e attitudini, oltre che le conoscenze;

Valutato che il presente piano dei fabbisogni è coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e si sviluppi, nel rispetto dei vincoli finanziari come dimostrato, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento;

Ritenuto, pertanto, di procedere all'approvazione del Piano triennale del fabbisogno di personale 2024/2026 come innanzi dettagliato, precisando che i contenuti sostituiscono ed aggiornano quanto previsto con precedenti provvedimenti di azione/aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale;

Stabilito, in conseguenza di quanto sopra esposto, che la consistenza di personale dell'Ente distinto per aree, profili professionali, posizioni economiche e relativo costo risultano dettagliate negli **allegati 2/3/4/**;

Dato atto che, della presente programmazione, sono state informate le rappresentanze sindacali ai sensi dell'articolo 2, comma 18, d.lgs. n. 95/2012 convertito in legge n. 135/2012 come modificato dall'articolo 6, comma 1, del d.lgs. n. 165/01 in coerenza con quanto previsto dal nuovo Contratto Collettivo di Lavoro del 16/11/2022;

Dato atto altresì che in ordine al presente provvedimento è stata acquisita la preventiva attestazione dell'Organo di Revisione Contabile, ai sensi dell'art. 19 comma 8 della legge 28 dicembre 2001, n. 448, recante altresì l'asseverazione in ordine al rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio richiesta dall'art.33, comma2 del D.L. n° 34/2019, come da allegato verbale n° 6 del 08/04/2024 protocollo n° 3887 DEL 10/04/2024;

Visto lo Statuto Comunale ed il Regolamento degli Uffici e dei Servizi;

Visti i relativi pareri di regolarità tecnica e contabile, resi ai sensi dell'articolo 49, comma 1, del d.lgs. 18/08/2000, n. 267;

Con voti unanimi espressi per alzata di mano,

D E L I B E R A

- 1) **Di dare atto** che, le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del dispositivo della presente deliberazione.
- 2) **Di dare atto che** sono state stanziate nel Bilancio di previsione 2023/2025 annualità 2024, le risorse previste dall'art. 1, comma 612, della legge n° 234 del 30 dicembre 2021 (0,55% monte salari 2018) per l'ammontare complessivo di € 3.899,06, determinato, come chiarito dall'ARAN e dalla RGS, facendo riferimento ai dati inviati al MEF per il tramite del Conto Annuale 2018, tabella 12 e 13, per le progressioni a regime le ordinarie risorse assunzionali, per il finanziamento della progressione tra aree da attuare ai sensi dell'art. 13, comma 6 del CCNL 16/11/2022, cosiddetta "procedura transitoria"
- 3) **Di dare atto che** sono state stanziate nel Bilancio di previsione 2023/2025 annualità 2025, ordinarie risorse destinate ad assunzioni (nel rispetto dei limiti previsti dalla legge per le assunzioni di personale) in aggiunta alle prime, per attuare le progressioni tra aree ai sensi dell'art. 15 del CCNL 16/11/2022 dando atto che viene garantito con il presente programma triennale, in misura adeguata l'accesso dall'esterno (il 50%) dei posti finanziati con tali risorse;
- 4) **Di dare atto che** con il presente provvedimento sono state posticipare, nell'annualità 2026, le seguenti assunzioni programmate rispettivamente nell'annualità 2024 e nell'annualità 2025 al fine di meglio organizzare il settore tecnico a seguito delle assunzioni a tempo indeterminato nell'annualità 2024 dei Funzionari (CAPCOE):
 - ✓ N° 1 unità dell'Area degli Istruttori part time al 50%– profilo professionale Istruttore Tecnico Geometra Esperto in Rendicontazione;
 - ✓ N° 1 unità dell'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione a tempo pieno- profilo professionale e che la spesa relativa a quanto innanzi è stata prevista nel Bilancio di Previsione 2023/2025;
- 5) **Di prendere atto** della consistenza dell'attuale dotazione organica dell'Ente come riportata in narrativa;
- 6) **Di approvare il piano triennale del fabbisogno del personale 2024/2026** come di seguito riportato nel quale viene elencato nel dettaglio le modalità di reclutamento del personale;

°	Area	Tipologia rapporto di lavoro	Profilo professionale	Modalità di accesso	Anno di copertura
8	Funzionari ed Elevata qualificazione	N°4 Pleno	Specialista della transizione digitale Specialista della transizione ecologica Specialista in attività culturali Specialista informatico	Assegnazione personale da parte della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per le politiche di coesione - Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la coesione (CAPCOE)	2024
		N° 1 Determinato Part-time 12h/sett. 4 mesi e gg.10	Istruttore Direttivo - Specialista dell'area vigilanza	Scavalco in eccedenza dipendente di altro Ente	2024
		N°1 Pleno	Istruttore Direttivo - Specialista Tecnico	Accesso dall'Esterno mediante utilizzo delle graduatorie degli idonei Provincia di Lecce / Asnpa	2026
		N°1 Pleno	Istruttore Direttivo - Specialista tributario	Progressione verticale da effettuarsi ai sensi dell'art.15 CCNL 16/11/2022 (art.52 comma1-bis, d.lgs.165/2001) Trasformazione del rapporto di lavoro da part time a tempo pieno	2025
		N°1 Pleno	Istruttore Direttivo - Specialista Tecnico	Progressione verticale da effettuarsi ai sensi dell'art.13 comma 6 del CCNL 16/11/2022	2024
		N°1 Aumento orario da 14,40 a 36 <u>Addendum</u> <u>contratto a tempo determinato</u>	Assistente sociale		2024
1	1	N°1 Aumento orario a tempo indeterminato da 14,40 a 32	Assistente sociale		2025
5	Istruttori	N° 2 Part-time 50%	Istruttore di Vigilanza	Accesso dall'esterno mediante utilizzo graduatorie idonei Provincia di Lecce/Altri Enti.	2025
		N° 1 Part time 50%	Istruttore Tecnico Geometra esperto in rendicontazione	Accesso dall'esterno Mediante utilizzo graduatorie idonei Asnpa Provincia di Lecce.	2026
		N° 2 Part time 50%	Istruttore di Vigilanza	Accesso dall'esterno mediante utilizzo graduatorie idonei Provincia di Lecce/Altri Enti.	2024
1	Istruttore Amministrativo contabile	Aumento ore da 18 a 32			2024

Verbale letto, confermato e sottoscritto

Il Sindaco
CONTE ALESSANDRO

il Segretario Comunale
DOTT.SSA LOREDANA CAMPA

RELATA DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che copia della presente deliberazione viene affissa all'Albo Pretorio Online del Comune il 17/04/2024 per restarvi quindici giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124 - comma 1 - D. Lgs. 18/08/2000, N°267.

il Segretario Comunale
Dott.ssa Loredana Campa

Melissano, li 17/04/2024

ESECUTIVITA' DELLA DELIBERAZIONE

La presente deliberazione è divenuta esecutiva per:

- Dichiarazione di immediata eseguibilità (art.134 comma 4° D.Lgs. 267/2000)
 Decorrenza gg. 10 dall'inizio della pubblicazione

Melissano, li 17/04/2024

Il Segretario Generale
Dott.ssa Loredana Campa
