



# CITTÀ DI MELISSANO

PROVINCIA DI LECCE

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

|                         |  |
|-------------------------|--|
| N. 97<br>del 06/09/2023 | Oggetto: Adozione del Programma Triennale del Fabbisogno del Personale 2023/2025 ex art.6 del D. Lgs. n° 165/2001. |
|-------------------------|--|

L'anno 2023 il giorno 6 del mese di SETTEMBRE alle ore 13:15, nella sala delle adunanze del Comune, nelle persone dei Sigg.:

|                           |              |
|---------------------------|--------------|
| 1 Conte Alessandro        | Sindaco      |
| 2 Surano Matilde          | Vice Sindaco |
| 3 Caputo Vincenzo         | Assessore    |
| 4 Nassisi Antonio         | Assessore    |
| 5 Siciliano Maria Rosaria | Assessore    |

| Presente | Assente |
|----------|---------|
| Si       |         |
| Si       |         |
| Si       |         |
| Si       |         |
| Si       |         |

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, 01/09/2023

Il Responsabile  
Dott. Gabriele PELLEGRINO

Parere Favorevole per quanto concerne la regolarità contabile.

li, 01/09/2023

Il Responsabile  
Dott. Gabriele PELLEGRINO

## 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 dismessi 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 s.m.i, 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 rilevano 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 perseguimento 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 2023-2025 e della relativa Sezione 3. *Organizzazione e Capitale Umano* – sottosezione *Programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale*, adottare un PTFP 2023-2025 da riportare all'interno del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023-2025, 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 2023-2025 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**, con deliberazione di Giunta Comunale n° 54 del 28/03/2023 si è proceduto all'approvazione del PIAO provvisorio 2023/2025 con riferimento alla Sezione 2.2 "PERFORMANCE" procedendo all'approvazione del Piano della Performance 2023 che verrà riportato nel PIAO 2023/2025;

**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° 16 del 07/02/2022 con la quale è stato approvato il programma triennale del fabbisogno del personale 2022/2024 e della dotazione organica risultante al 31/12/2021 a seguito delle modifiche (cessazioni/assunzioni di personale) intervenute nel corso dell'annualità 2021;

della deliberazione di Giunta comunale n° 9 del 12/01/2023 con la quale, in attuazione del piano assunzionale relativo all'annualità 2023, veniva disposto l'avvio delle procedure selettive per la copertura dei seguenti posti:

-una unità di categoria C1 profilo professionale "Istruttore Amministrativo", con contratto a tempo

indeterminato e pieno (36 ore settimanali), da assegnare al Servizio anagrafe e stato civile mediante mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs 165/2001;

-una unità di categoria C1 profilo professionale "Istruttore Tecnico Geometra, con contratto a tempo

indeterminato e pieno (36 ore settimanali) da assegnare al servizio LL.PP., mediante l'utilizzo di graduatorie degli idonei ASMEL;

-una unità di categoria C1 profilo professionale "Istruttore Amministrativo Contabile" con contratto

part time al 50% (18 ore settimanali), da assegnare al Servizio tributi, mediante utilizzo di graduatorie di altri Enti e, in caso di esito negativo della predetta procedura, mediante utilizzo delle graduatorie uniche degli idonei ASMEL;

**Osservato che**, a conclusione delle procedure selettive, si è dato corso all'assunzione a tempo indeterminato delle seguenti unità:

una unità di categoria C1 profilo professionale "Istruttore Amministrativo", con contratto a tempo indeterminato e pieno (36 ore settimanali), assegnata al Servizio anagrafe e stato civile con decorrenza 01/06/2023;  
una unità di categoria C1 profilo professionale "Istruttore Amministrativo Contabile" con contratto part time al 50% (18 ore settimanali), assegnata al Servizio tributi, con decorrenza 03/04/2023;

**Dato atto che:**

con determinazione del Responsabile del settore Finanziario n° 268 del 20/04/2023, a conclusione della procedura selettiva, è stata disposta, tra l'altro, l'assunzione in servizio a far data dal 1/10/2023 della vincitrice della selezione per la copertura di un posto di categoria C1 profilo professionale "Istruttore Tecnico Geometra, con contratto a tempo indeterminato e pieno (36 ore settimanali) da assegnare al servizio LL.PP.;  
che con nota, protocollo n° 5630 del 10/05/2023 la vincitrice della selezione ha comunicato all'Amministrazione comunale di non accettare l'assunzione;

**Osservato che:**

nel corso dell'annualità 2024 saranno collocati a riposo d'ufficio per limiti di età n° 2 unità:  
n° 1 unità area degli Operatori Esperti ex categoria B8 tempo pieno, in servizio presso il Settore I<sup>AA</sup>.II  
n° 1 unità area degli Istruttori -profilo professionale Istruttore Amministrativo ex categoria C6 a tempo pieno in servizio presso il Settore Tecnico;  
al momento non sono previsti ulteriori pensionamenti nel triennio 2023/2025 data l'incertezza e il continuo evolversi della normativa in materia pensionistica;

**Ravvisata la necessità** di dare direttive al Responsabile del Settore Finanziario al fine di annullare la procedura avviata per il reperimento di una unità di categoria C1 profilo professionale "Istruttore Tecnico Geometra", con contratto a tempo indeterminato e pieno (36 ore settimanali) da assegnare al servizio LL.PP. per le seguenti motivazioni:

- necessità, di soddisfare più adeguatamente le esigenze dell'Amministrazione procedendo alla modifica del profilo professionale del posto di Istruttore Amministrativo, che si renderà vacante nell'annualità 2024 a seguito del collocamento a riposo del dipendente, in Istruttore Tecnico Geometra -Esperto in rendicontazione al fine di garantire nel Settore Tecnico la presenza di personale specializzato in funzione di una migliore organizzazione dello stesso;
- necessità di mantenere inalterata la spesa prevista per le assunzioni di personale, nel Bilancio pluriennale 2023/2025, trasformando i posti innanzi indicati, da tempo pieno, in part time (18 ore);
- necessità di risparmiare le capacità assunzionali a disposizione di questo Ente, al fine di garantire nel triennio di riferimento, l'assunzione di personale in altri settori carenti di personale;

**Ravvisata altresì la necessità** di individuare nella dotazione organica vigente, nuove figure professionali per l'attuazione della presente programmazione, così come di seguito indicato, dando atto che resta invariato il valore finanziario complessivo della dotazione organica:

- Settore Tecnico:  
-soppressione di un posto a tempo pieno di Operatore Esperto – Collaboratore amministrativo ex B3
- Servizio di Polizia Locale:  
-soppressione di un posto a tempo pieno di Operatore esperto – Collaboratore amministrativo ex B3  
-istituzione n° 2 posti, part time 18 ore, dell'Area degli Istruttori – Istruttori di Vigilanza.

**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° 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;

**Ritenuto pertanto necessario**, procedere alla ricognizione del personale in servizio alla data del presente provvedimento e alla ridefinizione della dotazione organica vigente sulla base delle indicazioni innanzi indicate così come segue:

**DOTAZIONE ORGANICA SUDDIVISA PER SETTORI / UFFICIO DI STAFF CON INDICAZIONE DEI POSTI COPERTI E VACANTI E DEL PERSONALE EFFETTIVAMENTE IN SERVIZIO ALLA DATA DEL PRESENTE PROVVEDIMENTO**

| AREA  | Profilo  | Dotazione organica | Posti Coperti | Tempo pieno | Tempo parziale | SETTORE                          | Posti vacanti | Tempo pieno | Tempo parziale | Personale a tempo determinato |
|---|--|--------------------|---------------|-------------|----------------|----------------------------------|---------------|-------------|----------------|-------------------------------|
|   |  |                    |               |             |                | AREE                             |               |             |                |                               |
| <b>TOTALE</b>                               |  | 0                  | 0             | 0           | 0              |                                  | 0             | 0           | 0              | 0                             |
| <b>FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE</b> | Istruttore Direttivo -Specialista Contabile                        | 3                  | 2             | 3           |                | II^FINANZIARIO                   | 1             | 1           |                | 1 EX ART. 110                 |
|   | Istruttore Direttivo -Specialista Tributario                       | 1                  |               | 1           |                | II^FINANZIARIO                   | 1             | 1           |                |                               |
|   | Istruttore Direttivo -Specialista Tecnico                          | 2                  |               | 2           |                | III^TECNICO                      | 2             | 2           |                | 1 EX ART. 110                 |
|   | Istruttore Direttivo-Specialista Attività Amministrativo/Giuridico | 4                  | 3             | 4           |                | 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. |               |             |                |                               |
|   |  |                    |               |             |                |                                  |               |             |                |                               |
| <b>TOTALE</b>                               |  | 12                 | 7             | 11          | 1              |                                  | 5             | 5           | 0              | 2                             |
| <b>ISTRUTTORI</b>                           | Istruttore Vigilanza   | 5                  | 3             | 3           | 2              | UFFICIO DI STAFF - SERVIZIO P.L. | 2             |             | 2              |                               |
|   | Istruttore Amministrativo Contabile                                | 1                  | 1             |             | 1              | II^FINANZIARIO                   |               |             |                |                               |
|   | Istruttore Contabile   | 1                  | 1             |             | 1              | II^FINANZIARIO                   |               |             |                |                               |
|   | Istruttore Informatico   | 1                  |               |             | 1              | II^FINANZIARIO                   | 1             |             | 1              |                               |
|   | Istruttore Tecnico Geometra  | 2                  | 1             | 1           | 1              | III^TECNICO                      | 1             |             | 1              |                               |
|   | Istruttore amministrativo**  | 1                  | 1             | 1           |                | III^TECNICO                      |               |             |                |                               |
|   | Istruttore Amministrativo  | 5                  | 3             | 3           |                | I^AA.II.                         | 2             | 2           |                |                               |
| <b>TOTALE</b>                               |  | 16                 | 10            | 8           | 6              |                                  | 6             | 2           | 4              | 0                             |
| <b>OPERATORI ESPERTI</b>                    |  |                    |               |             |                |                                  |               |             |                |                               |
|   | Collaboratore Amministrativo                                       | 3                  | 1             | 3           |                | I^AA.II.                         | 2             | 2           |                |                               |
| <b>TOTALE</b>                               |  | 3                  | 1             | 3           | 0              | 0                                | 2             | 2           | 0              | 0                             |
| <b>OPERATORI ESPERTI</b>                    | Collaboratore Amministrativo Messo                                 | 1                  | 1             | 1           |                | I^AA.II.                         |               |             |                |                               |
| <b>TOTALE</b>                               |  | 1                  | 1             | 1           | 0              |                                  | 0             | 0           | 0              | 0                             |
| <b>TOTALE COMPLESSIVO</b>                   |  | <b>32</b>          | <b>19</b>     | <b>23</b>   | <b>7</b>       | <b>0</b>                         | <b>13</b>     | <b>9</b>    | <b>4</b>       | <b>2</b>                      |

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

**Tenuto conto** della necessità rappresentata dal Responsabile del Settore finanziario, di aumentare le ore contrattuali del personale neo assunto Istruttore Amministrativo Contabile ex cat. C, da 18 ore settimanali a 32 al fine di:

- potenziare il servizio tributi ritenuto nevralgico per garantire le entrate di questo Ente,
- far fronte alle incombenze e alle numerose scadenze, il non assolvimento e rispetto delle quali può comportare danni patrimoniali certi e gravi all'Ente;

**Richiamata** la Legge n. 183/2010, che innova il regime del part time, rendendo tale istituto flessibile a seconda delle esigenze lavorative;

**Richiamati**, i diversi pareri della Corte dei Conti (Deliberazione n. 68/2017/PAR del 25/01/2017 della Corte dei Conti Sezione Controllo per la Regione Siciliana, Deliberazione n. 198/2011/par Sez. Toscana, parere n. 496/2011 Sezione Regionale di controllo per la Campania, parere Sezione regionale di controllo per la Campania n. 20/2014/PAR, Delibera della Corte dei Conti Sezioni riunite in sede consuntiva n. 19 del 20/02/2012) le quali hanno evidenziato che "in virtù della tassatività della disposizione normativa il semplice incremento orario (max 32 ore) che non comporti una trasformazione in un contratto a tempo pieno, non rientra nella previsione art. 31 c. 101 della Legge 24 dicembre 2007 n. 244 e quindi non va computata quale nuova assunzione, resta fermo che la facoltà di incremento di ore lavorative può essere esercitata solo nel rispetto di tutti i vincoli di spesa che il legislatore detta per L'Amministrazione;

**Osservato quindi**, che sulla base dei pareri della Corte dei Conti si può affermare che l'incremento dell'orario di lavoro part-time, non può essere in alcun modo equiparata ad una "nuova assunzione" e non risulta sottoposta ai limiti normativi in materia di finanza pubblica posti dalla legge n. 122/2010, dalla legge 183/2011 e ss.mm. in materia di assunzioni, ai limiti imposti dall'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 in materia di facoltà assunzionali, fermo restando il rispetto dei limiti imposti dall'art. 1, c.557, della legge n. 296/2006 e della propria capacità finanziaria;

**Richiamata** la deliberazione di G.C. n° 78 del 22/05/2023 con la quale si è disposto l'incremento orario per l'annualità 2023 fino alla concorrenza di 36 ore settimanali, delle ore di servizio settimanale svolte dall'Assistente sociale, mediante sottoscrizione della modifica parziale del contratto di lavoro originario 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. 11/12/2016 n° 232, specificando che tale aumento non incide sulle capacità assunzionali dell'ente essendo una spesa etero finanziata;

**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.165/2001, 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 2023/2025, 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, tenendo altresì 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, ed in particolare per le "progressioni in deroga" previste dall'art. 13 comma 6, provvederà a dotarsi di apposita regolamentazione, previo confronto sindacale, circa i criteri da adottare per la valutazione dei seguenti elementi: esperienza maturata nell'area di provenienza, titolo di studio, competenze professionali;

**Ravvisata pertanto** la necessità, in relazione alle sopravvenute esigenze di personale, 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 2023/2025;

**Atteso che:**

l'Ente, sulla base delle premesse di cui innanzi, intende approvare il seguente **piano triennale del fabbisogno del personale 2023/2025:**

| N° | Area                                 | Tipologia rapporto di lavoro | Profilo professionale                                  | Modalità di accesso  | Anno di copertura |
|----|--------------------------------------|------------------------------|--|--|-------------------|
| 4  | Funzionari ed Elevata qualificazione | N°1Pieno                     | Istruttore Direttivo -Specialista Contabile            | Accesso dall'Esterno mediante utilizzo delle graduatorie degli Idonei Provincia di Lecce/ASMEL se non disponibili  | 2023              |
|    |                                      | N°1Pieno                     | Istruttore Direttivo -Specialista Tecnico              | Accesso dall'Esterno mediante utilizzo delle graduatorie degli idonei Provincia di Lecce / Asmel se non disponibili.   | 2025              |
|    |                                      | N°1Pieno                     | 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)<br>Trasformazione del rapporto di lavoro da part time a tempo pieno | 2025              |
|    |                                      | N°1Pieno                     | Istruttore Direttivo -Specialista Tecnico              | Progressione verticale da effettuarsi ai sensi dell'art.13 comma 6 del CCNL 16/11/2022   | 2024              |
| 4  | Istruttori                           |                              |  |  |                   |
|    |                                      | N° 1<br>Part time 18 ore     | Istruttore Tecnico Geometra                            | Accesso dall'esterno Mediante utilizzo graduatorie idonei Asmel/Provincia di Lecce, se non disponibili.  | 2023              |
|    |                                      | N° 1<br>Part time 18 ore     | Istruttore Tecnico Geometra esperto in rendicontazione | Accesso dall' esterno Mediante utilizzo graduatorie idonei Asmel/Provincia di Lecce, se non disponibili.   | 2024              |
|    |                                      | N° 2<br>Part time 18 ore     | Istruttore di Vigilanza                                | Accesso dall'esterno mediante utilizzo graduatorie idonei Provincia di Lecce/Altri Enti, se non disponibili.   | 2025              |
| 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:



| ANNO 2023                                       | Profilo professionale                       | Tempo indeterminato    | Retribuzione iniziale | Comparto C/Bilancio | IVC    | Altre indennità | Tredicesima | Totale lordo | Oneri riflessi | Irap     | Spesa già prevista nel Bilancio pluriennale 2023/2025 | Costo rilevante ai fini delle capacità assunzionali di cui all'art.33 D.lgs.34/2019 annualità 2023                        |
|---|---|------------------------|-----------------------|---------------------|--------|-----------------|-------------|--------------|----------------|----------|---|---|
| N.1 unità Funzionario ed elevata qualificazione | Istruttore Direttivo Specialista Contabile* | Full time 36 ore sett. | 23.212,35             | 59,40               | 116,04 |                 | 1.944,03    | 25.331,82    | 6.758,52       | 2.153,20 | 34.243,54   | 32.090,34   |
| N.1 unità Istruttori                            | Istruttore Tecnico Geometra**               | Part time 18 ore sett. | 10.696,43             | 26,04               | 53,46  |                 | 895,82      | 11.671,75    | 3.114,02       | 992,09   | 15.777,86   | 14.785,77<br><i>Costo già rilevato ai fini delle capacità assunzionali di cui all'art.33 D.lgs.34/2019 annualità 2022</i> |

\*Attualmente il posto di Istruttore direttivo Specialista Contabile è coperto a tempo determinato con incarico ex art.110 comma 1 TUEL fino al mandato del Sindaco

\*\* Posto previsto nella Programmazione del fabbisogno del personale 2022/2024

| 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 2023/2025 Annualità 2024 | Costo rilevante ai fini delle capacità assunzionali di cui all'art.33 D.lgs.34/2019 annualità 2024   |
|---|--|--|---|--|-------|-----------------|--------------------------------------|--------------|----------------|--------|--|--|
| N.1 unità Istruttori                            | Istruttore Tecnico Geometra Esperto in rendicontazione | Part time 18 ore sett.   | 10.696,43   | 26,04  | 53,46 |                 | 895,82                               | 11.671,75    | 3.114,02       | 992,09 | 15.777,86  | 14.785,77<br><i>Costo già rilevato ai fini delle capacità assunzionali di cui all'art.33 D.lgs.34/2019 annualità 2022</i>                        |
| 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<br>1.819,48 | Differenziale comparto c/bilancio ex C1- ex D1<br>7,32 |       |                 | Differenziale ex C1- ex D1<br>151,63 | 1.978,43     | 527,84         | 168,16 | 2.674,43   | <i>Non rilevante, progressione tra aeree effettuata ai sensi dell'art. 13 comma 6 del CCNL, finanziata interamente dallo 0,55% del m.s. 2018</i> |

|                |                                     |  |                           |                        |                        |  |                         |          |          |        |           |   |
|----------------|-------------------------------------|--|---------------------------|------------------------|------------------------|--|-------------------------|----------|----------|--------|-----------|---|
| Aumento orario | Istruttore Amministrativo Contabile | Da part time 18 ore sett. a 32 ore sett. | Differenziale<br>8.317,55 | Differenziale<br>20,24 | Differenziale<br>41,57 |  | Differenziale<br>696,34 | 9.075,70 | 2.421,39 | 771,43 | 12.268,52 | Non rilevante, essendo mero aumento orario. |
|----------------|-------------------------------------|--|---------------------------|------------------------|------------------------|--|-------------------------|----------|----------|--------|-----------|---|

| 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 2023/2025 Annualità 2025        | Costo rilevante ai fini delle capacità assunzionali di cui all'art.33 D.lgs.34/2019 annualità 2025 |
|---|---|--|--|---|--------|-----------------|---|--------------|----------------|----------|---|--|
| N.1 unità Funzionario ed elevata qualificazione | Istruttore Direttivo Specialista Tributarista | Full time 36 ore Progressione verticale Art.15 CCNL 16/11/2022 | Differenziale stipendiale ex C1 part time 77,77%- ex D1 tempo pieno 6.371,84 | Differenziale e comparto c/bilancio ex C1- part time 77,77% ex D1 tempo pieno 18,90 | 32,89  |                 | Differenziale ex C1 part time 77,77% ex D1 tempo pieno 533,74 | 6.957,37     | 1.856,22       | 591,37   | 9.404,96  | 8.813,59   |
| N.1 unità Funzionario ed elevata qualificazione | Istruttore Direttivo Specialista Tecnico**    | Full time 36 ore sett.   | 23.212,35  | 59,40   | 116,04 | 12.837,60       | 1.944,03  | 38.169,42    | 10.451,74      | 3.292,30 | 51.913,43 Spesa già prevista nel Bilancio pluriennale 2023/2025 | 32.090,34  |
| n.2 unità Istruttori                            | Istruttore Vigilanza                          | Part time 18 ore sett.   | 21.392,86  | 52,08   | 106,92 | 2.621,76        | 1.791,64  | 25.965,26    | 6.927,52       | 2.207,04 | 35.099,82   | 32.892,78  |

\*\*Attualmente il posto di Istruttore direttivo Specialista Tecnico è coperto a tempo determinato con incarico ex art.110 comma 1 del TUEL fino al mandato del Sindaco

**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° 16 del 25/01/2023 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 10/01/2023;

**Osservato che:**

- Con deliberazione di C.C. n° 6 del 11/05/2023, è stato approvato il DUP 2023/2025
- con deliberazione di C.C. n° 16 del 18/07/2023, è stato approvato il Bilancio di Previsione 2023/2025;
- 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 del presente provvedimento** comprensivo delle assunzioni a tempo indeterminato programmate per l'annualità 2023 è pari ad **€ 1.099.972,76** come riportato nell' (**ALLEGATO 2**);

**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 **€ 1.000.520,86** come riportato nell' (**ALLEGATO 3**);

**che il costo complessivo del personale in servizio alla data dell'01/01/2025** comprensivo delle assunzioni a tempo indeterminato programmate per l'annualità 2025 è pari ad **€ 1.103.203,65** come riportato nell' (**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 per l'attuazione del presente PTF 2023/2025 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;

**Osservato che** il Comune di Melissano, come certificato dal Responsabile del Servizio Anagrafe, ha una popolazione al 31/12/2022 pari a n° **6728**;

**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.....)*

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

*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...)*

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

*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, fermi 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 2023/2024, 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, in ogni esercizio del triennio 2023/2025 , 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;

**Osservato che** dal conteggio effettuato e riportato negli **ALLEGATI 6) e 7)** 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:**

- annualità **2023** € 239.666,50, al netto delle capacità assunzionali utilizzate nelle annualità 2021/2022 per assunzioni a tempo indeterminato, **€ 128.717,36;**
- annualità **2024** € 249.253,16, al netto delle capacità assunzionali utilizzate nelle annualità 2021/2022/2023, **€ 106.213,68;**
- annualità **2025** € 106.213,68, al netto delle capacità assunzionali utilizzate per assunzioni nell'annualità 2024, € 91.427,91, sufficienti a garantire le assunzioni a tempo indeterminato programmate per tale annualità, pari ad € 73.796,71;

**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 n° 16 del 25/01/2023 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 2023;
- 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° 6 del 11/05/2023 si è proceduto all'approvazione del Documento Unico di Programmazione 2023/2025;
- 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° 167 del 21/12/2022 è stato adottato il PIAO 2022/2024;
- con deliberazione di G.C. n° 54 del 28/03/2023 è stato approvato il PIAO provvisorio 2023/2025 con riferimento alla Sezione 2.2 “Piano della Performance per l'annualità 2023”, come previsto dall'articolo 10, comma 1, lettera a), D.lgs. n. 150/2009;
- 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 2023 rispetta il pareggio di Bilancio;
- nel corso dell'esercizio finanziario 2023 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° 17 del 17/11/2022

**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

**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](http://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 2023/2025 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°3 del 29/08/2023 protocollo n°9779;

**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 direttive** al Responsabile del Settore Finanziario al fine di annullare la procedura avviata per il reperimento di una unità di categoria C1 profilo professionale” Istruttore Tecnico Geometra”, con contratto a tempo indeterminato e pieno (36 ore settimanali) da assegnare al servizio LL.PP. per le seguenti motivazioni:
  - necessità, di soddisfare più adeguatamente le esigenze dell’Amministrazione procedendo alla modifica del profilo professionale del posto di Istruttore Amministrativo, che si renderà vacante nell’annualità 2024 a seguito del collocamento a riposo del dipendente, in Istruttore Tecnico Geometra -Esperto in rendicontazione al fine di garantire nel Settore Tecnico la presenza di personale specializzato in funzione di una migliore organizzazione dello stesso;
  - necessità di mantenere inalterata la spesa prevista per le assunzioni di personale, nel Bilancio pluriennale 2023/2025, trasformando i posti innanzi indicati, da tempo pieno, in part time (18 ore);
  - necessità di risparmiare le capacità assunzionali a disposizione di questo Ente, al fine di garantire nel triennio di riferimento, l’assunzione di personale in altri settori carenti di personale;
- 3) **Di individuare** nella dotazione organica vigente, nuove figure professionali per l’attuazione della presente programmazione, così come di seguito indicato, dando atto che resta invariato il valore finanziario complessivo della

dotazione organica:

- Settore Tecnico:

-soppressione di un posto a tempo pieno di Operatore Esperto – Collaboratore amministrativo ex B3

- Servizio di Polizia Locale:

-soppressione di un posto a tempo pieno di Operatore esperto – Collaboratore amministrativo ex B3

-istituzione n° 2 posti, part time 18 ore, dell'Area degli Istruttori – Istruttori di Vigilanza.

- 4) Di stanziare**, per il finanziamento della progressione tra aree da attuare 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;
- 5) Di stanziare**, in aggiunta alle prime, per attuare le progressioni tra aree ai sensi dell'art. 15 del CCNL 16/11/2022, ordinarie risorse destinate ad assunzioni (nel rispetto dei limiti previsti dalla legge per le assunzioni di personale), 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;
- 6) Di prendere atto** della consistenza dell'attuale dotazione organica dell'Ente come riportata in narrativa;
- 7) Di approvare il piano triennale del fabbisogno del personale 2023/2025** come di seguito riportato nel quale viene elencato nel dettaglio le modalità di reclutamento del personale:

| N° | Area                                 | Tipologia rapporto di lavoro | Profilo professionale                                  | Modalità di accesso  | Anno di copertura |
|----|--------------------------------------|------------------------------|--|--|-------------------|
| 4  | Funzionari ed Elevata qualificazione | N°1Pieno                     | Istruttore Direttivo<br>-Specialista Contabile         | Accesso dall'Esterno mediante utilizzo delle graduatorie degli Idonei Provincia di Lecce/ASMEL se non disponibili  | 2023              |
|    |                                      | N°1Pieno                     | Istruttore Direttivo<br>-Specialista Tecnico           | Accesso dall'Esterno mediante utilizzo delle graduatorie degli idonei Provincia di Lecce / Asmel se non disponibili.   | 2025              |
|    |                                      | N°1Pieno                     | Istruttore Direttivo<br>-Specialista tributario        | Progressione verticale da effettuarsi ai sensi dell'art.15 CCNL 16/11/2022 (art.52 comma1-bis, d.lgs.165/2001)<br>Trasformazione del rapporto di lavoro da part time a tempo pieno | 2025              |
|    |                                      | N°1Pieno                     | Istruttore Direttivo<br>-Specialista Tecnico           | Progressione verticale da effettuarsi ai sensi dell'art.13 comma 6 del CCNL 16/11/2022   | 2024              |
| 4  | Istruttori                           |                              |  |  |                   |
|    |                                      | N° 1<br>Part time 18 ore     | Istruttore Tecnico Geometra                            | Accesso dall'esterno<br>Mediante utilizzo graduatorie idonei Asmel/Provincia di Lecce, se non disponibili.   | 2023              |
|    |                                      | N° 1<br>Part time 18 ore     | Istruttore Tecnico Geometra esperto in rendicontazione | Accesso dall' esterno Mediante utilizzo graduatorie idonei Asmel/Provincia di Lecce, se non disponibili.   | 2024              |
|    |                                      | N° 2<br>Part time 18 ore     | Istruttore di Vigilanza                                | Accesso dall'esterno mediante utilizzo graduatorie idonei Provincia di Lecce/Altri Enti, se non disponibili.   | 2025              |
| 1  | Istruttore Amministrativo contabile  | Aumento ore da 18 a 32       |  |  | 2024              |

- 8) **Di dare atto** che il Piano dei fabbisogni approvato con il presente atto è stato elaborato in conformità agli indirizzi espressi dall'amministrazione comunale, a seguito della ponderazione tra le richieste di fabbisogno di personale formulate dai Responsabili di Settore e le capacità di Bilancio;
- 9) **Di dare atto** che i contenuti del Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025, approvato con il presente atto, sostituiscono ed aggiornano quanto previsto con precedenti provvedimenti di azione/aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale e che gli stessi saranno trasportati nel PIAO 2023/2025 introdotto dal decreto-legge 9 giugno 2021 N° 80, come convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n.113, da approvare entro il 15/10/2023, in considerazione del differimento del termine di approvazione del Bilancio 2023 / 2025 al 15/09/2023 come stabilito dal D.M. del 28/07/2023;
- 10) **Di dare atto** quanto alle assunzioni a tempo indeterminato, la compatibilità del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025, approvato con il presente provvedimento, con il vincolo di sostenibilità finanziaria ai sensi dell'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 come esplicitato in narrativa;
- 11) **Di dare atto** del rispetto del limite di cui all'art. 1 comma 557 della legge 296/2006 del presente Piano dei fabbisogni del personale 2023/2025 come documentato **nell'Allegato 5)** ed è quindi coerente con le disposizioni inerenti il contenimento delle spese di personale;
- 12) **Di dare atto** che la spesa annua necessaria per l'attuazione del programma triennale del fabbisogno del personale 2023/2025, come indicato in premessa, trova copertura nei singoli stanziamenti dei capitoli stipendiali del Bilancio di previsione 2023 e pluriennale 2023/2025;
- 13) **Di prendere atto** che, il piano delle assunzioni è suscettibile di variazioni ed integrazioni in relazione alla eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze, derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere;
- 14) **Di dare atto che**, in presenza di maggiori disponibilità finanziarie del bilancio di previsione esercizio finanziario 2024, alcune delle assunzioni programmate nell'annualità 2025 potrebbero essere anticipate nell'annualità 2024 procedendo pertanto alla modifica del presente piano;
- 15) **Di dare atto**, il Piano Triennale del fabbisogno di personale 2023/2025, sarà oggetto di pubblicazione in "Amministrazione Trasparente" nell'ambito delle informazioni di cui all'articolo 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";
- 16) **Di trasmettere** il presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei Fabbisogni" nell'ambito del sistema di rilevazione SICO, ai sensi dell'articolo 6-ter del d.lgs. n. 165/2001, come introdotto dal d.lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste dalla circolare RGS n. 18/2018;
- 17) **Di inoltrare** apposita richiesta alla Funzione pubblica e alla Regione Puglia *ai sensi dell'art. 34 bis del D. Lgs. 165/2001*;
- 18) **Di inviare** la presente quale informativa alle OO.SS. e R.S.U.

Infine la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere, con separata e unanime votazione

#### **DELIBERA**

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.lgs. n. 267/2000.



**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 07/09/2023 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 07/09/2023

---

### **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

Il Segretario Generale  
Dott.ssa Loredana Campa

---

Melissano, li 07/09/2023