



# COMUNE DI ALESSANDRIA DELLA ROCCA

Libero Consorzio Comunale di Agrigento

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 92 DEL 11-04-2024

IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA

### COPIA

Ufficio PERSONALE

OGGETTO:	<b>Piano Triennale del fabbisogno di personale e determinazione della dotazione organica dell'Ente 2024-2026.</b>
----------	---

L'anno duemilaventiquattro, il giorno undici del mese di aprile, alle ore 19:25 e seguenti, nella Casa Comunale e nella consueta Sala delle Adunanze, in seguito ad invito di convocazione, si è riunita la Giunta Municipale, con l'intervento dei Signori :

Bubello Giovanna	Sindaco	P
Belluccia Alfonso	Vice-Sindaco	A
Guastella Sergio	Assessore	A
Plazza Angela Adelina	Assessore	P
Ferraro Fano Giuseppe	Assessore	P

Presiede il Sindaco, **Giovanna Bubello.**

Partecipa e verbalizza il SEGRETARIO COMUNALE, **Giovanni Dennis Lattuca.**

Il Sindaco, constatata, con l'ausilio del Segretario Comunale, la sussistenza del numero legale dei componenti, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a trattare l'argomento in oggetto sopraindicato.

# PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

N. 104 DEL 04-04-2024

PERSONALE

OGGETTO:	<b>Piano Triennale del fabbisogno di personale e determinazione della dotazione organica dell'Ente 2024-2026.</b>
----------	---

Su proposta e indirizzi del Sindaco

Preso atto che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Visto l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

*"1. 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 cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*

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

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

*4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato*

*annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*

*(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale."*

Visto inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

*"1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.*

*2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.*

*3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.*

*4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.*

*5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni."*

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

Visti:

- l'art. 39, c. 1, L. 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'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, 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. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati 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;

Richiamato inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

*“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.”*

Dato Atto che, alla data di oggi, il personale si articola nel seguente modo:

Settore	Dipendenti per settore	Operatori	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari
Settore I	n. 14		5	5+4(Ass.Asilo Nido)	
Settore II	n.4		3		1
Settore III	n.4	1	1	1	1(110 tuel)
Settore IV	n.13	4	2 +1(in convenzione)	4(Agenti P.M)	1 +1(agente P.M)
Totale	35				

Preso atto che, ai sensi delle disposizioni normative vigenti, le condizioni preliminari che questa Amministrazione deve rispettare per poter effettuare assunzioni sono le seguenti:

- aver effettuato la rideterminazione della dotazione organica nel triennio precedente, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001;
- aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, alla luce di esigenze funzionali o connesse alla situazione finanziaria;
- aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità, ai sensi dell'art.48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006;
- aver rispettato le disposizioni normative sul contenimento della spesa del personale per gli enti soggetti al pareggio di bilancio, ai sensi dell'art. 1 comma 557 e seguenti della Legge n.296/2006 con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;
- di aver rispettato il pareggio di bilancio nell'anno precedente.

Visto l'art. 35, co. 4, del D. Lgs. 165/01, secondo cui, *"le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale deliberata ai sensi dell'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni"*;

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 ad 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.

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D. Lgs. n. 75/2017 (modifiche e integrazioni al D. Lgs. 165/01), 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.

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 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", in base al quale, con decorrenza dal 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557 - quater, della L. n. 296/2006.

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato, dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente.

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 D.L. n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni del personale da parte dei comuni", pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020.

Visti:

- L'articolo 52 comma 1-bis del Decreto Legislativo 165/2001, secondo cui *"Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti"*.
- il CCNL Funzioni locali del 16/11/2022 che all'art. 13 comma 6 introduce, fino al 31/12/2025, progressioni tra le aree "in deroga", mediante procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C allegata al CCNL, anche se non in possesso del titolo di studio ordinariamente previsto per l'accesso dall'esterno.

Richiamato in particolare il comma 8 dell'art.13 "Norme di prima applicazione" del Contratto Collettivo Nazionale Funzioni Locali 2019-2021 che prevede: "Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 comma 612, della Legge n.234 del 30.12.2021 (legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0.55% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL".

Ricordato che le progressioni verticali ex art. 13 CCNL 2019-2021 rappresentano comunque una modalità di copertura di posti che devono essere previsti e motivati nella programmazione triennale dei fabbisogni – contenuta all'interno del PIAO - e possono essere finanziate sia con le ordinarie capacità assunzionali che con il *budget* straordinario dello 0,55% del monte salari 2018.

Atteso che, ai fini della predisposizione del fabbisogno occorre procedere all'analisi ed alla rappresentazione delle esigenze dell'ente sotto un profilo quantitativo, (consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alle funzioni istituzionali dell'amministrazione, tenuto anche conto delle cessazioni di personale, e, sotto un profilo qualitativo, riferito alla tipologia di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione).

Dato atto che, ai sensi dell'art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Alessandria della Rocca appartiene alla fascia demografica C;

Visti i prospetti (All. A) predisposto e trasmesso con nota prot. n. 4235 del 26/03/2024 dalla Responsabile del Servizio Finanziario, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, dal quale si rileva che:

- per l'anno 2024 il tetto massimo della spesa di personale è pari al valore certificato nel rendiconto dell'anno 2022 di € 1.089.031,89;

- - sulla base della Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al 27,60 % (A);
- - sulla base della Tabella 3 dell'art. 6, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale corrispondente è pari al 31,60% (B);
- sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2020-2022, il valore della soglia percentuale applicabile al Comune di Alessandria della Rocca è pari al 31,03 %;

Preso atto che tale valore è compreso tra il valore della soglia di virtuosità (A) e il valore di rientro della maggiore spesa (B);

Considerato che nel **2024/2026** si prevede il pensionamento dei seguenti dipendenti:

- ✓ P.C.I. Operatore Cat. "A" (costo annuo di € 24.470,89);
- ✓ S.C. Operatore Cat. "A" (costo annuo di € 24.470,89);

Dato atto che, al netto dei suddetti pensionamenti (2024-2025) per un costo totale di € 48.941,78 l'incidenza della spesa del personale ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, si abbasserà.

Considerato che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è compreso tra il valore della soglia di virtuosità e il valore di rientro della maggiore spesa possono assumere personale a tempo indeterminato nei limiti del turn-over disponibile, pur non potendo superare il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti, calcolato nell'ultimo rendiconto approvato;

Rilevato che, tale interpretazione è stata confermata dalla Corte dei Conti, sez. regionale di controllo per l'Emilia-Romagna, con deliberazione. n. 55/2020: "il Comune (..) che presenta un rapporto tra media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti e spesa per il personale compreso fra le due soglie di cui al D.M. del 17.03.2020, potrà coprire anche il turn - over al 100%, a condizione che lo stesso Comune, non incrementi il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale, rispetto a quello corrispondente, registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato";

Che come precisato ancora dalla Corte dei Conti, sez. Sicilia, del. n.131/2020: "gli enti caratterizzati da elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti secondo le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 e del relativo decreto attuativo del 17 marzo 2020 (c.d. "non virtuosi") non sono, per ciò solo, privati di ogni facoltà di effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, ma l'entità dei relativi spazi assunzionali deve essere determinata in misura tale da risultare compatibile con il percorso di graduale riduzione annuale del rapporto di sostenibilità finanziaria che gli stessi sono chiamati a compiere";

Vista la delibera della Corte dei conti, Sezione di controllo per la Liguria, 20 ottobre 2020, n. 91, secondo la quale "il legislatore non impone un rientro immediato e nemmeno il blocco delle assunzioni, ma di adottare un "percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto", fino al conseguimento, nel 2025, del valore soglia massimo;

Vista la circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 13 maggio 2020, pubblicata in Gazzetta ufficiale l'11 settembre 2020, che contiene i principali indirizzi applicativi del Decreto 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;

Che nella suddetta circolare viene chiarito che "i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulti superiore al valore-soglia di cui all'art. 6, sono tenuti ad adottare un percorso di graduale riduzione annuale del predetto rapporto, fino al conseguimento del valore soglia. A tal fine possono operare sia sulla leva delle entrate che su quella della spesa di personale, eventualmente «anche» applicando un turn over inferiore al 100 per cento”;

Richiamato l'art. 19 del D.L. 124/2023 (convertito con modificazioni dalla legge 13 novembre 2023, n. 162, in Gazzetta Ufficiale n. 268 del 16 novembre 2023) il quale prevede che a decorrere dall'anno 2024, al fine di promuovere il rafforzamento della capacità amministrativa delle regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, delle città metropolitane, delle province, delle unioni dei comuni e dei comuni appartenenti alle predette regioni, nonché per rafforzare le funzioni di coordinamento nazionale del Dipartimento per le politiche di coesione della Presidenza del Consiglio dei Ministri, le predette amministrazioni, nell'ambito delle vigenti dotazioni organiche, sono autorizzate ad assumere, con contratto di lavoro a tempo indeterminato personale non dirigenziale, da inquadrare nel livello iniziale dell'area dei funzionari prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro 2019-2021 - Comparto Funzioni locali - nei limiti dei criteri di ripartizione definiti dal Decreto previsto dal comma 3 del medesimo art. 19.

Rilevato che:

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

Preso atto che con deliberazione di Giunta Municipale n. 2 del 17/01/2024 l'Amministrazione ha manifestato l'interesse all'assunzione a tempo indeterminato del personale da destinare esclusivamente alle politiche di coesione sociale e, tramite il Sindaco, Legale rappresentante, ha dichiarato - attraverso la compilazione, caricamento sottoscrizione ed invio - sulla Piattaforma:

- il proprio interesse al reclutamento di unità di personale a tempo indeterminato nell'ambito della propria dotazione organica;
- l'assunzione dell'impegno a mantenere disponibili i posti di dotazione organica per i quali si è presentata istanza di finanziamento per le finalità del presente avviso;
- la garanzia all'assunzione - in ipotesi di previsione di assegnazione di personale nel DPCM - con contratto di lavoro a tempo indeterminato, di personale non dirigenziale, da inquadrare nel livello iniziale dell'area dei funzionari prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro 2019-2021 - Comparto Funzioni locali;

Richiamata la precedente deliberazione di G.M. n. 226 del 06/11/2023, esecutiva, ai sensi di legge, ad oggetto: "Piano Triennale del fabbisogno di personale e determinazione della dotazione organica dell'Ente 2023-2025".

Ravvisata la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2024/2026, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente.

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2024 – 2026, predisposta dall'Ufficio Risorse Umane, sulla base delle direttive impartite dall'Amministrazione e dalle indicazioni fornite dai singoli Responsabili dei Servizi, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;
- d) della carenza di personale in settori strategici per l'ente;

Atteso in particolare, che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.lgs. n. 165/2001 e acquisita agli atti d'ufficio "Non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale", così come da atto di Giunta Municipale n. 26 del 22/02/2024;

Verificato che la spesa del personale per il periodo 24/26, rientra nei limiti di cui all'art.1 co. 557 e 557 quater, della L. 296/06, (Allegato "C");

Preso atto che è in fase di assunzione un operatore esperto elettricista prevista nel Piano del fabbisogno del personale 2023/2025.

Ravvisata la necessità, al fine di garantire la corretta erogazione dei servizi da parte dell'Ente, di prevedere alcune progressioni verticali a valere sugli stanziamenti di bilancio pari allo 0.55 % del Monte Salari 2018 per complessivi € 4.691,35, ai sensi dell'art.13 comma 8 del CCNL 16/11/2022;

Rilevata la carenza di personale all'Ufficio tecnico;

Ritenuto necessario, al fine di garantire l'efficacia, l'efficienza ed il buon andamento dell'azione amministrativa, indispensabile prevedere nella programmazione l'incremento dell'orario contrattuale di n.1 operatore esperto ex Cat. "B", assegnato all' Ufficio tecnico, tramite trasformazione di contratto da part-time a full-time;

Vista la dotazione organica dell'Ente così come da delibera G.M. n. 226 del 06/11/2023;

Richiamato l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del

principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

Visto l'allegato parere con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020;

Ritenuto di approvare la nuova Dotazione Organica dell'Ente, ricordando, altresì, che la novella legislativa la riduce ad un mero valore finanziario coincidente con il tetto di spesa massima – valore medio spesa anni 2011/2013;

Verificato che risulta soddisfatto quanto espressamente previsto dall'art. 6-ter, d.lgs. 30 marzo 2001, n.165 "Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale", posto che la spesa totale del personale al 31/12/2019 risulta pari ad € 1.500.390,29 mentre la spesa media del triennio 2011/2013, risulta pari ad € 2.052.770,8;

*Dato atto che:*

- questo ente è *in regola* con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2024/2026 *non si prevede* di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente *ha concluso* i percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

Ritenuto di programmare la copertura di n.1(posto) a tempo pieno e indeterminato nell'Area degli Operatori Esperti, riservata al personale dipendente a tempo indeterminato del Comune di Alessandria della Rocca appartenente all'Area professionale degli Operatori (Ex Cat A) e n.2(due) posti a tempo pieno e indeterminato nell'Area degli Istruttori Amministrativi riservata al personale dipendente a tempo indeterminato del Comune di Alessandria della Rocca appartenente all'Area professionale degli Operatori Esperti (ex Cat B) mediante progressione verticale, per titoli, ai sensi dell'art.13 c.6 del CCNL 16/11/2022;

Dato atto che la progressione verticale incide sul tetto della spesa del personale solo per l'eventuale differenziale della spesa tra la collocazione del dipendente nella categoria superiore rispetto a quella inferiore.

Che, quanto previsto nel presente atto del fabbisogno del personale, va programmato nel triennio di riferimento, nel rispetto delle capacità dell'ente;

Dato atto che per effetto della presente programmazione la dotazione organica dell'Ente verrà modificata così come di seguito indicato per un costo di € 942.983,11;

Area	Posti coperti		Posti da coprire per effetto del presente piano		Posti totale	Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
	FT	PT	FT	PT		
<b>Funzionari</b>	2 1	1 (incarico ex 110 D.lgs.267/2000)	1		4	€ 115.720,53

<b>Istruttori</b>		4	2	2		8	€ 184.368,82
	<b>P.M.</b>	3	1			4	€ 120.069,74
	<b>Ass.ti Asilo Nido</b>		4			4	€ 79.482,78
<b>Operatori Esperti</b>		8	3	2	1*	14**	€ 319.547,26
<b>Operatori</b>		2	3			5***	€ 123.793,98
<b>TOTALE</b>		20	14	5	1	40****	€ 942.983,11

\* n.1 già programmato nel piano triennale 2023/2025 in fase di assunzione

\*\*n.3 da eliminare di cui n.2 a seguito di progressione tra le aree e n. 1 a seguito di trasformazione a tempo full-time

\*\*\* n.1 da eliminare a seguito di progressione tra le aree

\*\*\*\* n.4 da eliminare a seguito delle progressioni tra le aree e di trasformazione a tempo full-time

Ritenuto opportuno procedere alla seguente programmazione per il periodo 2024/2026 ovvero:

#### **Anno 2024**

Di prevedere la copertura di n.1(posto) a tempo pieno e indeterminato nell'Area degli Operatori Esperti, riservata al personale dipendente a tempo indeterminato del Comune di Alessandria della Rocca appartenente all'Area professionale degli Operatori (Ex Cat A) e n.2(due) posti a tempo pieno e indeterminato nell'Area degli Istruttori riservata al personale dipendente a tempo indeterminato del Comune di Alessandria della Rocca appartenente all'Area professionale degli Operatori Esperti (ex Cat B) mediante progressione verticale, per titoli, ai sensi dell'art.13 c.6 del CCNL 16/11/2022;

<b>Procedura di reclutamento</b>	<b>Profilo</b>
Progressione verticale, per titoli, ai sensi dell'art.13 c.6 del CCNL 16/11/2022;	n.1 Operatore esperto (ex Cat. B1) a tempo indeterminato
Progressione verticale, per titoli, ai sensi dell'art.13 c.6 del CCNL 16/11/2022;	n.2 Istruttori Amministrativi (ex Cat. C1) a tempo indeterminato

#### **ANNO 2025**

Nessuna assunzione

#### **ANNO 2026**

Nessuna assunzione

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

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

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

Visto il D.L. n.80/2021 convertito con Legge n.113/2021;

**PROPONE**

Per le motivazioni espresse in premessa

**ANNO 2024**

**Di procedere** alla copertura di n.1(posto) a tempo pieno e indeterminato nell'Area degli Operatori Esperti, riservata al personale dipendente a tempo indeterminato del Comune di Alessandria della Rocca appartenente all'Area professionale degli Operatori (Ex Cat A) mediante progressione verticale, per titoli, ai sensi dell'art.13 c.6 del CCNL 16/11/2022;

Procedura di reclutamento	Profilo
Progressione verticale, per titoli, ai sensi dell'art.13 c.6 del CCNL 16/11/2022;	n.1 Operatore esperto (ex Cat. B) a tempo indeterminato

**Di procedere** alla copertura e n.2(due) posti a tempo pieno e indeterminato nell'Area degli Istruttori riservata al personale dipendente a tempo indeterminato del Comune di Alessandria della Rocca appartenente all'Area professionale degli Operatori Esperti (ex Cat B) mediante progressione verticale, per titoli, ai sensi dell'art.13 c.6 del CCNL 16/11/2022;

Procedura di reclutamento	Profilo
Progressione verticale, per titoli, ai sensi dell'art.13 c.6 del CCNL 16/11/2022;	n.2 Istruttori (ex cat.C) a tempo indeterminato

**Di precisare** di procedere alle progressioni verticali di cui sopra nei limiti delle risorse ex art. 13 CCNL 2019-2021;

**Di procedere** alla trasformazione del contratto di un operatore esperto ex cat. B assegnato all' Ufficio tecnico, tramite trasformazione da part-time a full-time;

**ANNO 2025**

Nessuna assunzione

**ANNO 2026**

Nessuna assunzione

**Di approvare** il Programma del fabbisogno del personale per il triennio 2024/2026, come sopra rappresentato.

**Di approvare**, la rimodulazione della **dotazione organica** dell'Ente, come di seguito rappresentata:

Area	Posti coperti		Posti da coprire per effetto del presente piano		Posti totale	Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
	FT	PT	FT	PT		
<b>Funzionari</b>	2 1	1 (incarico ex 110 D.lgs.267/2000)	1		4	€ 115.720,53
	4	2	2		8	€ 184.368,82
<b>Istruttori</b>	<b>P.M.</b> 3	1			4	€ 120.069,74

	Ass.ti Asilo Nido		4			4	€ 79.482,78
<b>Operatori Esperti</b>	8	3	2	1*		14**	€ 319.547,26
<b>Operatori</b>	2	3				5***	€ 123.793,98
<b>TOTALE</b>	20	14	5	1		40****	€ 942.983,11

\* n.1 già programmato nel piano triennale 2023/2025 in fase di assunzione

\*\*n.3 da eliminare di cui n.2 a seguito di progressione tra le aree e n. 1 a seguito di trasformazione a tempo full-time

\*\*\* n.1 da eliminare a seguito di progressione tra le aree

\*\*\*\* n.4 da eliminare a seguito delle progressioni tra le aree e di trasformazione a tempo full-time

**Di dare atto** che il nuovo piano occupazionale per il triennio 2024/2026, di cui ai precedenti punti, è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al D. P.C.M. 8 maggio 2018.

**Di Dare Atto** che il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D M. 17 marzo 2020.

**Di Dare Atto** infine, che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma I, D. Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.

**Di Dare Atto** della possibilità di modificare in qualsiasi momento il Piano triennale dei fabbisogni approvata con il presente atto, qualora si verificassero mutamenti del quadro normativo nazionale o regionale o comunque secondo le necessità dell'Ente.

**Di Trasmettere**, ai sensi dell'art. 6-ter, e. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025 al Dipartimento della Funzione Pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano.

**Di Dare Mandato** al Responsabile del Servizio Personale di dare informazione in merito all'adozione della presente deliberazione alle Organizzazioni Sindacali.

**Di Demandare** al Responsabile del Servizio Personale gli ulteriori adempimenti necessari all' attuazione del presente provvedimento.

**Di Dare Mandato** al I Settore, Ufficio di Segreteria Generale, di pubblicare il presente provvedimento per 15 giorni consecutivi all' Albo Pretorio on-line di questo Ente e sul sito Web Istituzionale – Apposita Sezione dell'Amministrazione Trasparente, ai sensi e nei modi di legge.

**Di Dichiarare** il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000.

IL PROPONENTE

F.to Bubello Giovanna

**PARERI RESI AI SENSI**  
**della L. n. 142/90 come recepita dalla L.R. n. 48/91 e modificata dalla L. R. N. 30 del 23/12/2000**

In ordine alla regolarità tecnica si esprime parere: **Favorevole**  
Addì, 04-04-2024

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**n.q. di Responsabile del I Settore**  
F.to Giovanni Dennis Lattuca

In ordine alla regolarità contabile si esprime parere: **Favorevole**  
Addì, 04-04-2024

**Il Responsabile del Settore Finanziario**  
F.to Giovanni Dennis Lattuca

In relazione al disposto dell'art. 147 bis e dell'art. 153 del Decreto Legislativo n° 267 del 18 agosto 2000;  
Addì, 04-04-2024

**Il Responsabile del Settore Finanziario**  
F.to Giovanni Dennis Lattuca

## LA GIUNTA MUNICIPALE

**Vista** la proposta di deliberazione sopra riportata, munita dei pareri previsti dalla L.R. n. 48/91 e s.m.i.;

**Considerato** che della stessa si condividono tutti i presupposti di fatto e di diritto;

**Ritenuto** di dover approvare l'atto nello schema predisposto senza alcuna variazione;

**Vista** la L. n. 142/90, come recepita dalla L.R. n. 48/91 e s.m.i.;

**Vista** la L.R. n. 30/2000, e s.m.i.;

Ad unanimità di voti;

### DELIBERA

**DI APPROVARE** la proposta di deliberazione sopra riportata.

Con separata e successiva votazione unanime favorevole, espressa nei modi di legge, dichiara il presente atto immediatamente eseguibile.

**L'ASSESSORE ANZIANO**  
F.to Angela Adelina Piazza

**IL Sindaco**  
F.to Giovanna Bubello

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to Giovanni Dennis Lattuca

---

---

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica, su conforme attestazione del Responsabile della pubblicazione, che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on line dal **12-04-2024** al **27-04-2024**.

N. Reg. Albo: 482

Dalla Residenza Municipale li

**Il Responsabile della Pubblicazione**  
Lattuca

**Il Segretario Comunale**  
F.to Giovanni Dennis

---

---

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

Il Segretario Comunale

Viste le LL.RR. 3/12/1991 n. 44 e 5/7/1997 n. 23

**DICHIARA**

Che il presente provvedimento è divenuto esecutivo il **11-04-2024**

- perché dichiarata immediatamente esecutiva (art. 12, comma 2, LR n. 44/91)

**Il Segretario Comunale**  
F.to Giovanni Dennis Lattuca