



Comune di Sorrento
Città Metropolitana di Napoli

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 237 del 21 NOVEMBRE 2023

Oggetto: PIAO 2023 2025-Rettifica parziale delle deliberazioni di giunta comunale n.77/2023, n.113/2023, n.149/2023 inerente la sotto-sezione 3.3-Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025.

L'anno 2023, il giorno 21 del mese di NOVEMBRE alle ore 15:15, nella sala delle adunanze della Sede Comunale si è riunita la Giunta Comunale.

Presiede l'adunanza l'avv. Massimo Coppola nella sua qualità di SINDACO, e sono rispettivamente presenti ed assenti:

De Martino Gianluigi	Assessore	Presente
Di Leva Ilaria	Assessore	Assente
Persico Rosa	Assessore	Presente
Fiorentino Antonino	Assessore	Presente
Fiorentino Eduardo	Assessore	Presente

N. Presenti 4 N. Assenti 1

Partecipa il Vice Segretario Generale dott. Donato Sarno

Il Presidente, constatando il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta ed invita i presenti alla trattazione dell'argomento in oggetto indicato

Oggetto: PIAO 2023 2025-Rettifica parziale delle deliberazioni di giunta comunale n.77/2023, n.113/2023, n.149/2023 inerente la sotto-sezione 3.3-Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025.

IL DIRIGENTE DEL I DIPARTIMENTO

Letta e Condivisa la relazione istruttoria;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 77 del 21.04.2023, esecutiva ai sensi di legge, come successivamente rettificata con deliberazioni giuntali n. 113/2023 e n. 149/2023, è stato approvato il PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione) 2023-2025, a cui è allegato il Piano triennale dei fabbisogni di personale, recante la programmazione delle assunzioni da effettuare nel triennio di riferimento 2023-2025 sotto-sezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale, ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001;

Vista la sotto-sezione 3.3 **Piano triennale dei fabbisogni di personale**, della suddetta delibera di Giunta Comunale n. 77 del 21.04.2023, per come modificata con le suindicate delibere n. 113/2023 e n. 149/2023 recante la programmazione delle assunzioni da effettuare nel triennio di riferimento 2023-2025;

Considerato che:

- con determinazione dirigenziale n. 80/2023, richiamata in detta delibera di giunta n.77/2023, n.113/2023 e n.149/2023, venivano definite le capacità assunzionali per il triennio 2023/2025 in applicazione della disciplina contenuta nel DPCM 17 marzo 2020;
- che la programmazione triennale del fabbisogno di personale deve rispondere all'esigenza di funzionalità e flessibilità della struttura organizzativa al fine di assicurare un ottimale livello qualitativo e quantitativo dei servizi erogati, mantenendo contemporaneamente la spesa entro i limiti compatibili con le risorse disponibili e con i vincoli previsti dalla vigente normativa in materia di personale;
- il Sindaco ha ravvisato la necessità di avviare un esame approfondito in merito all'organizzazione degli uffici e dei servizi e alle esigenze organizzative degli organi gestionali dell'Ente finalizzato al miglioramento dei servizi istituzionali nel segno dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa anche in considerazione delle esigenze di personale rappresentate dai dirigenti;
- il dirigente del V Dipartimento ha più volte manifestato la carenza di personale all'ufficio protocollo e ufficio messi richiedendo l'assegnazione di almeno un'altra unità appartenente all'area degli operatori specializzati, ex.cat B;

Richiamata la delibera di Giunta comunale n. 189/2023 con la quale sono stati approvati i nuovi profili professionali nel rispetto delle declaratorie allegate al CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022;

Preso atto che all'esito dell'analisi delle esigenze organizzative dell'Ente, si rende necessario rimodulare le previsioni per il fabbisogno a tempo indeterminato anno 2023/2025, di cui alla delibera di Giunta Comunale n. 77 del 21.04.2023, di approvazione del PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione) 2023-2025 sotto-sezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale, per come rettificato con successive deliberazioni n.113/2023 e n. 149/2023.



Comune di Sorrento
Città Metropolitana di Napoli

Fabbisogno di personale a tempo indeterminato

Nuove acquisizioni programmate per l'anno 2023:

Personale del comparto

- a) n. 1 posto di dirigente di area tecnica, a tempo pieno e indeterminato, per la reggenza del 4° Dipartimento, mediante utilizzo/scorrimento di graduatoria vigente(realizzato);
- b) n. 3 posti di Operaio Specializzato - categoria B3 - a tempo parziale (50%) a 18 ore settimanali e a tempo indeterminato, da assegnare al 4° Dipartimento(in virtù della modifica macrostrutturale di cui alla delibera di Giunta Comunale n.133/2023 e n.195/2023), mediante scorrimento della graduatoria di merito del concorso pubblico indetto con determinazione n. 1692/2022, per la copertura di n. 2 posti Operaio Specializzato - categoria B3 - a tempo parziale (50%) a 18 ore settimanali e a tempo indeterminato(realizzato);
- c) n. 1 posto di Istruttore informatico – categoria C - a tempo pieno e indeterminato da assegnare al 3° Dipartimento(in virtù della modifica macrostrutturale di cui alla delibera di Giunta Comunale n.133/2023 e n.195/2023), da assumere mediante concorso pubblico e/o scorrimento di graduatorie vigenti(realizzato);
- d) n. 1 posto di Istruttore Direttivo di Vigilanza – categoria D - a tempo pieno e indeterminato da assegnare al 2° Dipartimento, da assumere mediante mobilità volontaria da altro ente(realizzato);
- e) n. 1 posto di Istruttore Direttivo di Vigilanza – categoria D - a tempo parziale (88.88%) a 32 ore settimanali e a tempo indeterminato da assegnare al 2° Dipartimento, da assumere mediante scorrimento graduatoria vigente(realizzato);
- f) n. 1 posto di istruttore amministrativo– categoria C - a tempo parziale (50%) a 18 ore settimanali e indeterminato da assegnare al 2° Dipartimento, da assumere mediante indizione di Concorso Pubblico, riservato agli appartenenti alle categorie protette ex Legge n. 68/1999(da realizzare);
- g) n. 4 posti di Istruttore di vigilanza – categoria C - a tempo a tempo parziale (75%) a 27 ore settimanali e indeterminato da assegnare al 2° Dipartimento da assumere mediante concorso pubblico(da realizzare);
- h) n.1posto di Istruttore contabile– categoria C - a tempo a tempo parziale (50%) a 18 ore settimanali e indeterminato da assegnare al 6° Dipartimento da assumere mediante concorso pubblico(in corso);

Incremento orario settimanale del personale dipendente Part-time

Al fine di ottimizzare l'impiego delle risorse umane attualmente impiegate con contratto di lavoro a tempo parziale, si prevede di incrementarne l'orario di lavoro settimanale per i seguenti profili professionali:

- a) incremento dell'orario di lavoro di 18 ore settimanali relativamente a n. 5 istruttori di vigilanza categoria C – in servizio con contratto a tempo indeterminato e a tempo parziale (50%) a 18 ore settimanali, con estensione del regime part-time a full-time(realizzato);
- b) incremento dell'orario di lavoro di 9 ore settimanali relativamente a n. 1 istruttore direttivo amministrativo classe pedagogico-psicologica - categoria D – in servizio con contratto a tempo indeterminato e a tempo parziale (50%) a 18 ore settimanali, con estensione del regime part-time al 75% del tempo pieno(realizzato);
- c) incremento dell'orario di lavoro di 9 ore settimanali relativamente a n. 1 istruttore direttivo amministrativo- categoria D – in servizio con contratto a tempo indeterminato e a tempo parziale (50%) a 18 ore settimanali, con estensione del regime part-time al 75% del tempo pieno(realizzato);
- d) incremento dell'orario di lavoro di 18 ore settimanali relativamente a n. 1 istruttore tecnico - categoria C – in servizio con contratto a tempo indeterminato e a tempo parziale (50%) a 18 ore settimanali, con estensione del regime part-time a full-time(realizzato);
- e) incremento dell'orario di lavoro di 9 ore settimanali relativamente a n.7 istruttori amministrativi - categoria C – in servizio con contratto a tempo indeterminato e a tempo parziale (50%) a 18 ore settimanali, con estensione del regime part-time al 75% del tempo pieno(realizzato per n. 6 unità);
- f) incremento dell'orario di lavoro di 18 ore settimanali relativamente a n. 3 istruttori direttivi amministrativi – ex categoria D – in servizio con contratto a tempo indeterminato e a tempo parziale (50%) a 18 ore settimanali, con estensione del regime part-time a full-time(realizzato per n. 2 unità);
- g) incremento dell'orario di lavoro di 9 ore settimanali relativamente a n. 1 istruttore direttivo amministrativo – ex categoria D – in servizio con contratto a tempo indeterminato e a tempo parziale (75%) a 27 ore settimanali, con estensione del regime part-time a full-time (realizzato);

Fabbisogno di personale a tempo determinato o altre forme flessibili di lavoro:

Negli anni ricompresi nel presente piano, vale a dire dal 2023-2025, si prevede di dover procedere al reclutamento con contratto a tempo determinato delle seguenti figure professionale e per le seguenti finalità:

- 1) conferma di una unità lavorativa da impiegare con rapporto a tempo determinato e pieno, con inquadramento nella categoria C, cui assegnare l'incarico di Portavoce del Comune, ai sensi dell'art. 7 della legge n. 150/2000 (realizzato);
- 2) proroga di due collaboratori esterni assunti con contratto di lavoro a tempo determinato part-time, a 18 ore settimanali, per la durata non superiore a quella del mandato amministrativo del Sindaco, incardinati nell'Ufficio di staff (realizzato);
- 3) reclutamento di un collaboratore esterno da assumere con contratto di lavoro a tempo determinato part-time, a 18 ore settimanali, per la durata non superiore a quella del mandato amministrativo del Sindaco, da incardinare nell'Ufficio di staff(da realizzare);
- 4) assunzioni di vigili stagionali part-time e/o a progetto, in numero e per il periodo, a definirsi



Comune di Sorrento
Città Metropolitana di Napoli

secondo le esigenze contingenti, nel limite del budget di spesa residuale destinato alle assunzioni a tempo determinato, mediante scorrimento di graduatorie vigenti (realizzato);

- 5) Conferma copertura della posizione dirigenziale del V dipartimento con incarico ex art.110, c.1, del TUEL, la cui spesa non è soggetta al limite di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro di cui all'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78(realizzato);

Assunzioni straordinarie a tempo determinato finalizzate all'attuazione dei progetti previsti dal PNRR

Il D.L. n. 152/2021, recante "Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose", convertito in Legge n. 233/2021, ha introdotto nuovi strumenti a favore degli enti locali per le assunzioni a tempo determinato.

I sistemi di reclutamento sono di due tipi:

- 1) sistema a carico dei fondi Pnrr.

L'art. 9, comma 18-bis, del D.L. n. 152/2021, ha innovato in modo significativo l'art. 1 del D.L. n. 80/2021, che prevede la possibilità per le amministrazioni titolari dei singoli interventi previsti nel PNRR di imputare nel relativo quadro economico i costi per il personale assunto a tempo determinato e specificamente destinato a realizzare i progetti di cui le medesime amministrazioni hanno la diretta titolarità di attuazione.

La Ragioneria Generale dello Stato, con la circolare n. 4/2022, ha fissato le regole per imputare i costi del personale a carico delle risorse del Pnrr.

Queste assunzioni che non sono più soggette ad autorizzazione (come previsto in precedenza dal D.L. n. 80/2021), hanno una durata massima di 36 mesi, eventualmente prorogabile non oltre il 31 dicembre 2026;

- 2) sistema di assunzioni attraverso l'utilizzo di spazi extra.

I comuni, inoltre, sulla base dell'art. 31-bis, possono assumere a tempo determinato personale (non dirigenziale) in possesso di specifiche professionalità (per un periodo anche superiore a 36 mesi, con il solito limite della durata del Pnrr e del 31 dicembre 2026).

Tali assunzioni potranno essere effettuate entro un tetto, dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (al netto dell'Fcdc stanziato nel preventivo) per una percentuale distinta a seconda della fascia demografica.

Le assunzioni saranno subordinate all'asseverazione dei revisori sul rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

Questi reclutamenti potranno essere effettuati in deroga al tetto di spesa per il lavoro flessibile (art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010) e all'art. 259, comma 6, del D.Lgs. n. 267/2000.

La relativa spesa di personale non rileverà nella determinazione dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, come previsto dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019 e, di conseguenza, non andrà a comprimere la capacità assunzionale a tempo indeterminato.

Si prevede, pertanto, di:

- prorogare per un anno n. 5 tecnici esterni, di cui due con profilo professionale ingegnere/architetto e

tre con profilo di esperti in materia giuridico/amministrativa - categoria D - assunti con contratto di lavoro a tempo determinato e parziale al 50%(realizzato per n. 4 unità);
- di reclutare n. 4 tecnici esterni, con profilo professionale di esperto in materia giuridico/amministrativa - categoria D – da assumere con contratto di lavoro a tempo determinato e parziale al 50%, a 18 ore settimanali, per la durata di 1 anno eventualmente prorogabile fino alla conclusione dei progetti finanziati, anche per un periodo superiore a 36 mesi, e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2026, limite della durata del Pnrr(in corso).

Ravvisata, pertanto, la necessità di incrementare l'organico assegnato al 5° Dipartimento al fine di garantire una maggiore funzionalità dei servizi di competenza;

Si prevede, pertanto, di procedere all'integrazione del fabbisogno con il reclutamento di:

-n.1 posto di Operatore esperto amministrativo/messo comunale- Area degli operatori esperti- a tempo parziale (75%) a 27 ore settimanali e a tempo indeterminato, da assegnare al 5° Dipartimento, da assumere mediante concorso pubblico;

Dato atto che:

- a) non sussistono eccedenze di personale e/o situazioni di soprannumero di personale, anche temporanee, con riferimento alle esigenze funzionali e finanziarie dell'Ente come da deliberazione giunta n. 23/2023 richiamata nella delibera giunta n. 77/2023, di approvazione del PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione) 2023-2025;
- b) questo Ente non versa né in situazione di deficit strutturale né di dissesto finanziario;
- c) con delibera di Giunta Comunale n. 195 del 11 ottobre 2023, è stata aggiornata la macrostruttura dell'Ente, confermando la suddivisione in sei Dipartimenti;
- d) la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge 12/03/1999, n. 68;
- e) a seguito del differimento delle assunzioni di personale nel corso dell'anno 2023 e della cessazione volontaria di una cat. C a tempo pieno e indeterminato si sono determinate delle economie dei costi del fabbisogno di personale già programmato per cui la presente integrazione non comporta una maggiore spesa rispetto a quella originariamente prevista in bilancio, sia nell'annualità corrente che sul pluriennale 2024/2025;

Acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e di regolarità contabile resi sulla presente deliberazione, ai sensi dell'art. 49 - 1° comma - del D. Lgs. N. 267 del 18.8.2000;

Acquisito il parere favorevole trasmesso dal Collegio dei Revisori dei Conti;

Viste

- > le disposizioni dettate dal D.lgs. 30 Marzo 2001, n. 165 - Testo Unico sull'Ordinamento del lavoro pubblico, in particolare, l'art. 6 che disciplina l'organizzazione degli uffici e delle dotazioni organiche;
- > le disposizioni dettate dal D.lgs. 18 Agosto 2000, n. 267 - Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali, in particolare, l'art. 48 che attribuisce agli organi di vertice delle amministrazioni



Comune di Sorrento
Città Metropolitana di Napoli

locali la competenza in materia di programmazione triennale del fabbisogno di personale;

- > la determinazione dirigenziale n. 80/2023 con cui è stato calcolato il limite di spesa per le nuove assunzioni ai sensi del Decreto Ministeriale del 17.03.2020;

Ritenuto, pertanto, necessario rettificare:

- **il PIAO 2023 2025 sotto-sezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale** di cui alla delibera di Giunta Comunale n. 77/2023, n.113/2023 e n.149/2023, di approvazione e successiva modifica del PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione) 2023-2025 nei termini sopra rappresentati;

Vista l'allegata relazione istruttoria;

Visto il D.Lgs. n.267/2000;

Visto lo Statuto comunale;

Per quanto fin qui premesso e considerato, propone che la Giunta

DELIBERI

1) Di approvare quanto riportato in premessa;

2) Di approvare, per l'effetto:

- la rettifica della sotto-sezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale di cui alla delibera di Giunta Comunale n. 77/2023, n.113/2023 e n.149/2023 di approvazione e successiva modifica del PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione) 2023-2025 così come si riportato integralmente in allegato;

3) di dare atto che vengono confermate tutte le altre determinazioni assunte con le citate deliberazione giuntali n. 77/2023, n.113/2023 e n.149/2023 sotto-sezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale, non oggetto di rettifica ;

4) di dare atto che a seguito del differimento delle assunzioni di personale nel corso dell'anno 2023 e della cessazione volontaria di una cat. C a tempo pieno e indeterminato si sono determinate delle economie dei costi del fabbisogno di personale già programmato per cui la presente integrazione non comporta una maggiore spesa rispetto a quella originariamente prevista in bilancio, sia nell'annualità corrente che sul pluriennale 2024/2025;

5) di dare atto, pertanto, che la spesa derivante e a sostenersi nel 2023 è compatibile con le capacità assunzionali dell'Ente, come da determinazione dirigenziale n.80/2023, ed è sostenibile dal punto di vista finanziario, così come dai prospetti di calcolo dei costi e di compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica, elaborati dall'ufficio ragioneria, che riconfermano quelli già inseriti nella rettifica alla sotto-sezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale del PIAO 2023/2025 di cui alla delibera di giunta n.149/2023 recante, altresì, parere favorevole trasmesso dal Collegio dei Revisori dei Conti e riportata in allegato come parte integrale e sostanziale del presente atto;

6) di dare mandato all'Ufficio Personale di provvedere agli adempimenti connessi e consequenziali

alla presente;

7) di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. 267 del 18/08/2000 per consentire l'immediata attuazione di quanto disposto.

Il dirigente del I Dipartimento
Dott.ssa Mariagrazia Caizzo



Comune di Sorrento

Città Metropolitana di Napoli

RELAZIONE ISTRUTTORIA

Premesso che con deliberazione di Giunta Comunale n. 77 del 21.04.2023, esecutiva ai sensi di legge, come successivamente rettificata con deliberazioni giuntali n. 113/2023 e n. 149/2023, è stato approvato il PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione) 2023-2025, a cui è allegato il Piano triennale dei fabbisogni di personale, recante la programmazione delle assunzioni da effettuare nel triennio di riferimento 2023-2025 sotto-sezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale, ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001;

con successive deliberazioni di Giunta Comunale n.133/2023 e n. 195/2023, è stata aggiornata la macrostruttura dell'Ente, Sottosezione n.ro 3.1 del PIAO 2023/2025, anche a seguito dell'assunzione di nuove figure dirigenziali e sulla scorta dell'esperienza maturata nei mesi pregressi che hanno determinato la necessità di avviare una rivisitazione dell'organizzazione degli uffici e dei servizi dell'Ente, in funzione delle esigenze di razionalizzazione e ammodernamento della struttura comunale e con l'obiettivo di garantire servizi sempre più efficienti;

Dato atto che, ad oggi, limitatamente all'attuazione del piano dei fabbisogni, **a tempo indeterminato**, si evidenzia quanto segue:

Procedure di reclutamento 2023 realizzate/ in corso:

- a) n. 1 posto di dirigente di area tecnica, a tempo pieno e indeterminato, per la reggenza del 4° Dipartimento, mediante utilizzo/scorrimiento di graduatoria vigente (realizzato);
- b) n. 3 posti di Operaio Specializzato - categoria B3 - a tempo parziale (50%) a 18 ore settimanali e a tempo indeterminato, da assegnare al 4° Dipartimento (in virtù della modifica macrostrutturale di cui alla delibera di Giunta Comunale n.133/2023 e n.195/2023), mediante scorrimiento della graduatoria di merito del concorso pubblico indetto con determinazione n. 1692/2022, per la copertura di n. 2 posti Operaio Specializzato - categoria B3 - a tempo parziale (50%) a 18 ore settimanali e a tempo indeterminato (realizzato);
- c) n. 1 posto di Istruttore informatico – categoria C - a tempo pieno e indeterminato da assegnare al 3° Dipartimento (in virtù della modifica macrostrutturale di cui alla delibera di Giunta Comunale n.133/2023 e n.195/2023), da assumere mediante concorso pubblico e/o scorrimiento di graduatorie vigenti (realizzato);
- d) n. 1 posto di Istruttore Direttivo di Vigilanza – categoria D - a tempo pieno e indeterminato da assegnare al 2° Dipartimento, da assumere mediante mobilità volontaria da altro ente (realizzato);
- e) n. 1 posto di Istruttore Direttivo di Vigilanza – categoria D - a tempo parziale (88.88%) a 32 ore settimanali e a tempo indeterminato da assegnare al 2° Dipartimento, da assumere mediante scorrimiento graduatoria vigente (realizzato);
- f) n. 1 posto di istruttore amministrativo – categoria C - a tempo parziale (50%) a 18 ore settimanali

- e indeterminato da assegnare al 2° Dipartimento, da assumere mediante indizione di Concorso Pubblico, riservato agli appartenenti alle categorie protette ex Legge n. 68/1999;
- g) n. 4 posti di Istruttore di vigilanza – categoria C - a tempo a tempo parziale (75%) a 27 ore settimanali e indeterminato da assegnare al 2° Dipartimento da assumere mediante concorso pubblico(da realizzare);
- h) n.1posto di Istruttore contabile– categoria C - a tempo a tempo parziale (50%) a 18 ore settimanali e indeterminato da assegnare al 6° Dipartimento da assumere mediante concorso pubblico(da realizzare);

Incremento orario settimanale del personale dipendente Part-time:

- a) incremento dell'orario di lavoro di 18 ore settimanali relativamente a n. 5 istruttori di vigilanza - categoria C – in servizio con contratto a tempo indeterminato e a tempo parziale (50%) a 18 ore settimanali, con estensione del regime part-time a full-time(realizzato);
- b) incremento dell'orario di lavoro di 9 ore settimanali relativamente a n. 1 istruttore direttivo amministrativo classe pedagogico-psicologica - categoria D – in servizio con contratto a tempo indeterminato e a tempo parziale (50%) a 18 ore settimanali, con estensione del regime part-time al 75% del tempo pieno(realizzato);
- c) incremento dell'orario di lavoro di 9 ore settimanali relativamente a n. 1 istruttore direttivo amministrativo- categoria D – in servizio con contratto a tempo indeterminato e a tempo parziale (50%) a 18 ore settimanali, con estensione del regime part-time al 75% del tempo pieno(realizzato);
- d) incremento dell'orario di lavoro di 18 ore settimanali relativamente a n. 1 istruttori tecnico - categoria C – in servizio con contratto a tempo indeterminato e a tempo parziale (50%) a 18 ore settimanali, con estensione del regime part-time a full-time(realizzato);
- e) incremento dell'orario di lavoro di 9 ore settimanali relativamente a n.7 istruttori amministrativi - categoria C – in servizio con contratto a tempo indeterminato e a tempo parziale (50%) a 18 ore settimanali, con estensione del regime part-time al 75% del tempo pieno (realizzato per n. 6 unità);
- f) incremento dell'orario di lavoro di 18 ore settimanali relativamente a n. 3 istruttori direttivi amministrativi – ex categoria D – in servizio con contratto a tempo indeterminato e a tempo parziale (50%) a 18 ore settimanali, con estensione del regime part-time a full-time(realizzato per n. 2 unità);
- g) incremento dell'orario di lavoro di 9 ore settimanali relativamente a n. 1 istruttore direttivo amministrativo – ex categoria D – in servizio con contratto a tempo indeterminato e a tempo parziale (75%) a 27 ore settimanali, con estensione del regime part-time a full-time (realizzato);

Fabbisogno di personale a tempo determinato o con altre forme flessibili di lavoro

Ad oggi, limitatamente all'attuazione del piano dei fabbisogni, **a tempo determinato**, per l'anno 2023, si evidenzia quanto segue:

Procedure realizzate/in corso:

- 1) proroga di due collaboratori esterni assunti con contratto di lavoro a tempo determinato part-



Comune di Sorrento
Città Metropolitana di Napoli

- time, a 18 ore settimanali, per la durata non superiore a quella del mandato amministrativo del Sindaco, incardinati nell'Ufficio di staff(realizzato);
- 2) assunzioni di vigili stagionali part-time e/o a progetto, in numero e per il periodo, secondo le esigenze contingenti, nel limite del budget di spesa residuale destinato alle assunzioni a tempo determinato, mediante scorrimento di graduatorie vigenti(realizzato);
 - 3) conferma di una unità lavorativa da impiegare con rapporto a tempo determinato e pieno, con inquadramento nella categoria C, cui assegnare l'incarico di Portavoce del Comune, ai sensi dell'art. 7 della legge n. 150/2000 (realizzato);
 - 4) reclutamento di un collaboratore esterno da assumere con contratto di lavoro a tempo determinato part-time, a 18 ore settimanali, per la durata non superiore a quella del mandato amministrativo del Sindaco, da incardinare nell'Ufficio di staff;
 - 5) Conferma copertura della posizione dirigenziale del V dipartimento con incarico ex art.110, c.1, del TUEL, la cui spesa non è soggetta al limite di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro di cui all'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 (realizzato);

Assunzioni straordinarie a tempo determinato finalizzate all'attuazione dei progetti previsti dal PNRR da realizzare

Proroga per un anno:

- n. 5 tecnici esterni, di cui due con profilo professionale ingegnere/architetto e tre con profilo di esperti in materia giuridico/amministrativa –ex categoria D- assunti con contratto di lavoro a tempo determinato e parziale al 50% pieno (realizzato per n. 4 unità);

Reclutamento:

- n. 4 tecnici esterni, con profilo professionale di esperto in materia giuridico/amministrativa - categoria D – da assumere con contratto di lavoro a tempo determinato e parziale al 50%, a 18 ore settimanali, per la durata di 1 anno eventualmente prorogabile fino alla conclusione dei progetti finanziati, anche per un periodo superiore a 36 mesi, e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2026, limite della durata del Pnrr(in corso).

Premesso quanto sopra:

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 77 del 21.04.2023, esecutiva ai sensi di legge, come successivamente rettificata con deliberazioni giuntali n. 113/2023 e n. 149/2023, con cui è stato approvato il PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione) 2023-2025, a cui è allegato il Piano triennale dei fabbisogni di personale, recante la programmazione delle assunzioni da effettuare nel triennio di riferimento 2023-2025 sotto-sezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale, ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001;

Vista la delibera di Giunta Comunale n.195/2023, con cui è stata aggiornata la macrostruttura dell'Ente,

Sottosezione Struttura Organizzativa n.ro 3.1 del PIAO 2023/2025;

Richiamata la delibera di Giunta comunale n. 189/2023 con la quale sono stati approvati i nuovi profili professionali nel rispetto delle declaratorie allegate al CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022;

Visto lo stato di attuazione del programma assunzionale da effettuarsi nel triennio di riferimento, così come sopra descritto;

Considerato che:

- con determinazione dirigenziale n. 80/2023, richiamata nella suddetta delibera di giunta comunale n.77/2023 e n.113/2023 e n. 149/2023, venivano definite le capacità assunzionali per il triennio 2023/2025 in applicazione della disciplina contenuta nel DPCM 17 marzo 2020;
- che la programmazione triennale del fabbisogno di personale deve rispondere all'esigenza di funzionalità e flessibilità della struttura organizzativa al fine di assicurare un ottimale livello qualitativo e quantitativo dei servizi erogati, mantenendo contemporaneamente la spesa entro i limiti compatibili con le risorse disponibili e con i vincoli previsti dalla vigente normativa in materia di personale;
- il Sindaco ha ravvisato la necessità di avviare un esame approfondito in merito all'organizzazione degli uffici e dei servizi e alle esigenze organizzative degli organi gestionali dell'Ente finalizzato al miglioramento dei servizi istituzionali nel segno dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa anche in considerazione delle esigenze di personale rappresentate dai dirigenti;
- il dirigente del V Dipartimento ha più volte manifestato la carenza di personale all'ufficio protocollo e ufficio messi richiedendo l'assegnazione di almeno un'altra unità appartenente all'area degli operatori specializzati, ex.cat B;

Tanto si rimette al Dirigente del I Dipartimento per le valutazioni e decisioni consequenziali.

Il Funzionario
Dott.ssa Concetta Ercolano



Comune di Sorrento
Città Metropolitana di Napoli

LA GIUNTA COMUNALE

Visti gli allegati pareri favorevoli resi dai competenti dirigenti ex art. 49 del decreto legislativo 18/08/2000, N. 267;

Con voti unanimi, espressi nei modi di legge

DELIBERA

di approvare l'allegata proposta di deliberazione;

di dare mandato al dirigente proponente di porre in essere tutti gli atti e gli adempimenti connessi e consequenziali al presente deliberato

Con voti unanimi, espressi nei modi di legge

DELIBERA

Di rendere la presente immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134 comma 4 del decreto legislativo 18/8/2000, N. 267, stante l'esigenza di provvedere con urgenza alla realizzazione di quanto deliberato.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

OGGETTO: PIAO 2023 2025-Rettifica parziale delle deliberazioni di giunta comunale n.77/2023, n.113/2023, n.149/2023 inerente la sotto-sezione 3.3-Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

(Art. 49 del Decreto Legislativo n. 267 del 18.08.2000)

Si esprime parere FAVOREVOLE

Comune di Sorrento, li 13/11/2023

IL DIRIGENTE DEL I DIPARTIMENTO

DOTT.SSA MARIAGRAZIA CAIAZZO



Comune di Sorrento
Città Metropolitana di Napoli

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

OGGETTO: PIAO 2023 2025-Rettifica parziale delle deliberazioni di giunta comunale n.77/2023, n.113/2023, n.149/2023 inerente la sotto-sezione 3.3-Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025.

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

(Art. 49 del Decreto Legislativo n. 267 del 18.08.2000)

Si esprime parere FAVOREVOLE

Comune di Sorrento, li 14/11/2023

**IL DIRIGENTE DEL VI
DIPARTIMENTO**

F.TO DOTT. VINCENZO LIMAURO

Letto, il presente verbale è approvato e sottoscritto

Il Vice Segretario

(Donato Sarno)

Il Sindaco

(Avv. Massimo Coppola)

Della suddetta deliberazione, ai sensi dell'art. 124 del T.U. n. 267 del 18/08/2000, viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo Pretorio comunale per quindici giorni consecutivi.

Dalla Residenza Comunale, li 22/11/2023

Il Messo Comunale

La presente deliberazione è stata comunicata, a mezzo PEC, contestualmente alla pubblicazione, ai signori capigruppo consiliari, così come prescritto dall'art 125 del T.U. n. 267 del 18/08/2000

Il Titolare di P.O.

(avv. Donatangelo Cancelmo)

La presente deliberazione

- è stata dichiarata dalla Giunta Comunale immediatamente eseguibile
- diverrà esecutiva decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3, del T.U. n. 267 del 18/08/2000)

Il Titolare di P.O.

(avv. Donatangelo Cancelmo)

SEZIONE N. 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.

L'art. 39 della Legge n. 449/1997 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedano alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/1999.

L'obbligo di programmazione del fabbisogno del personale è altresì sancito dall'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, che precisa che la programmazione deve essere finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale. Il D.Lgs. 165/2001 dispone, inoltre, quanto segue relativamente alla programmazione del fabbisogno di personale:

- art. 6 – comma 4 - il documento di programmazione deve essere correlato alla dotazione organica dell'Ente e deve risultare coerente con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria;
- art. 35 – comma 4 – la programmazione triennale dei fabbisogni di personale costituisce presupposto necessario per l'avvio delle procedure di reclutamento.

In base a quanto stabilito dal decreto legislativo n. 118 del 2011, le amministrazioni pubbliche territoriali (ai sensi del medesimo decreto) conformano la propria gestione a regole contabili uniformi definite sotto forma di principi contabili generali e di principi contabili applicati. Il principio contabile sperimentale applicato concernente la programmazione di bilancio prevede che all'interno della Sezione Operativa del Documento Unico di Programmazione sia contenuta anche la programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale.

La programmazione, avviene di norma in coerenza con le valutazioni in merito ai fabbisogni organizzativi espressi dai Dirigenti dell'Ente, è riportata nel presente documento sotto forma di indirizzi e direttive di massima, a cui dovranno attenersi nelle indicazioni operative i piani occupazionali annuali approvati dalla Giunta Comunale.

Il D.L. n. 80/2021 ha introdotto per le amministrazioni con pari o più di 50 dipendenti il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (Piao), documento nel quale vengono assorbiti una serie di adempimenti, individuati dal D.P.R. n. 81 del 24/06/2022, tra cui evidenziamo, in materia di personale:

- il Piano dei fabbisogni (art. 6, commi 1, 4 e 6, D.lgs. n. 165/2001);
- il Piano della performance (art. 10, commi 1, lett. a), e 1-ter, D.lgs. n. 150/2009);
- il Piano organizzativo del lavoro agile (art. 14, comma 1, della L. n. 124/2015);
- i Piani di azioni positive (art. 48, comma 1, D.lgs. n. 198/2006).

Tale documento strategico di programmazione deve essere approvato entro il 31 gennaio e in ogni caso dopo l'approvazione del Bilancio di previsione (entro 30 giorni) al fine di guidare l'ente nella esecuzione degli obiettivi.

Pur con l'introduzione del PIAO conseguentemente all'entrata in vigore del D.L. n. 80/2021 e relativi provvedimenti attuativi, il principio contabile applicato alla programmazione All. 4/1 D. Lgs. n. 118/2011 resta confermato, pertanto nell'ambito della Sezione Operativa del DUP viene inserita la programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale.

Di seguito saranno indicati gli indirizzi per la programmazione dei fabbisogni di personale, indicando semplicemente le nuove assunzioni che l'amministrazione intende effettuare nel triennio di riferimento, tenuto conto delle cessazioni programmate e degli obiettivi strategici e operativi da perseguire, compreso il ricorso al lavoro flessibile, ovviamente nel rispetto dei vincoli e degli adempimenti in materia.

La presente sezione del PIAO, che contiene il Piano triennale dei fabbisogni di personale, come previsto dal D.M. n. 132/2022, deve assicurare la coerenza dei propri contenuti al DUP ed al

bilancio di previsione, che ne costituiscono comunque il necessario presupposto (art. 8, comma 1, del D.M.).

Con la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020 del Decreto Ministeriale del 17.03.2020, si preso atto che tutti gli enti locali, a partire dal 20.04.2020, hanno l'obbligo di predisporre annualmente il piano dei fabbisogni in base alla nuova disciplina contenuta nel citato decreto ministeriale.

In attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 33, comma 2, del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, i comuni potranno 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, stabilita per l'appunto dal menzionato DPCM, 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 determinazione n. 80/2023 con cui è stato calcolato il limite di spesa per nuove assunzioni ai sensi del sopra citato Decreto.

Con delibera di giunta comunale n. 23/2023 si è provveduto alla ricognizione delle eccedenze di personale (Art. 33, D. Lgs. n. 165/2001).

Si precisa che, in sede di approvazione del DUP, con pec del 06.03.2023, la programmazione del fabbisogno è stata trasmessa alle OO.SS. territoriali Territoriali di categoria e alla R.S.U. Aziendale nonché al Collegio dei Revisori che con verbale n.8 del 02.03.2023, acquisito al protocollo dell'ente n.11148/2023 in pari data, hanno espresso parere preventivo favorevole.

Con delibera di Giunta Comunale n. 77 del 21.04.2023, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione) 2023-2025 recante la programmazione delle assunzioni da effettuare nel triennio di riferimento, ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, recante favorevole del Collegio dei Revisori, verbale n.25 del 20.04.2023, acquisito al protocollo dell'ente n.20307/2023 in pari data. Tale programmazione è stata parzialmente rettificata con successiva deliberazione di Giunta Comunale n. 113/2023 recante favorevole del Collegio dei Revisori, verbale n.37 del 31/05/2023 e n. 149/2023 recante parere favorevole del collegio dei revisori, verbale n. 51 del 13.07.2023.

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31/12/2022

DIPENDENTI	132	%
UOMINI	69	52
DONNE	63	48

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del Personale

CATEGORIA	Uomini	Donne	Totale
Segretario Generale	0	1	1
DIRIGENTI	2	2	4
A	4	0	4
B	12	9	21
C	34	33	67
D	17	18	35
Totale	69	63	132

Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato e determinazione capacità assunzionali con rapporti di lavoro a tempo indeterminato

L'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, e il conseguente Decreto ministeriale attuativo del 17 marzo 2020, hanno introdotto, a decorrere dal 20 aprile 2020, hanno introdotto un nuovo regime per la determinazione della capacità assunzionale dei Comuni basato, non più sul turn-over, ma sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Dopo molti anni caratterizzati da misure di contenimento della spesa di personale, destinate a incidere negativamente sulle dotazioni organiche, con l'avvento del nuovo sistema di calcolo delle capacità assunzionali è finalmente possibile ipotizzarne il potenziamento e/o l'implementazione.

In tale ottica, il perseguimento degli obiettivi prioritari dell'Ente deve necessariamente guardare alle opportunità che, pur nel quadro di contenimento delle spese, la normativa esistente comunque offre, sfruttando ogni possibile margine occupazionale, per puntare ad una nuova e migliore soluzione organizzativa, più articolata e completa.

Valutate le sopraesposte esigenze e gli obiettivi, così come rappresentati dall'Amministrazione, negli anni ricompresi nell'attuale piano;

richiamata la determinazione dirigenziale n. 80/2023 con cui è stato calcolato il limite di spesa per nuove assunzioni ai sensi del sopra citato Decreto;

si prevede di dover procedere al reclutamento con contratto a tempo indeterminato delle seguenti figure professionali e per le seguenti finalità:

Acquisizioni programmate per l'anno 2023:

Personale del comparto

- a) n. 1 posto di dirigente di area tecnica, a tempo pieno e indeterminato, per la reggenza del 4° Dipartimento, mediante utilizzo/scorrimento di graduatoria vigente(**realizzato**);
- b) n. 3 posti di Operaio Specializzato – ex categoria B3 - a tempo parziale (50%) a 18 ore settimanali e a tempo indeterminato, da assegnare al 4° Dipartimento, (in virtù della modifica macrostrutturale di cui alla delibera di Giunta Comunale n.133/2023 e n.195/2023), mediante scorrimento della graduatoria di merito del concorso pubblico indetto con determinazione n. 1692/2022, per la copertura di n. 2 posti Operaio Specializzato – ex categoria B3 - a tempo parziale (50%) a 18 ore settimanali e a tempo indeterminato(**realizzato**);
- c) n. 1 posto di Istruttore informatico – ex categoria C - a tempo pieno e indeterminato da assegnare al 3° Dipartimento(in virtù della modifica macrostrutturale di cui alla delibera di Giunta Comunale n.133/2023 e n.195/2023), da assumere mediante concorso pubblico e/o scorrimento di graduatorie vigenti(**realizzato**);
- d) n. 1 posto di Istruttore Direttivo di Vigilanza – ex categoria D - a tempo pieno e indeterminato da assegnare al 2° Dipartimento, da assumere mediante mobilità volontaria da altro ente(**realizzato**);
- e) n. 1 posto di Istruttore Direttivo di Vigilanza – ex categoria D - a tempo parziale (88.88%) a 32 ore settimanali e a tempo indeterminato da assegnare al 2° Dipartimento, da assumere mediante scorrimento graduatoria vigente(**realizzato**);
- f) n. 1 posto di istruttore amministrativo– ex categoria C - a tempo parziale (50%) a 18 ore settimanali e indeterminato da assegnare al 2° Dipartimento, da assumere mediante indizione di Concorso Pubblico, riservato agli appartenenti alle categorie protette ex

- Legge n. 68/1999(da realizzare);
- g) n. 4 posti di Istruttore di vigilanza – ex categoria C - a tempo parziale (75%) a 27 ore settimanali e indeterminato da assegnare al 2° Dipartimento da assumere mediante concorso pubblico(in corso);
 - h) n.1 posto di Istruttore Contabile – ex categoria C - a tempo parziale (50%) a 18 ore settimanali e indeterminato da assegnare al 6° Dipartimento da assumere mediante concorso pubblico (in corso);
 - i) n.1 posto di Operatore esperto amministrativo/messo comunale- Area degli operatori esperti- a tempo parziale (75%) a 27 ore settimanali e a tempo indeterminato, da assegnare al 5° Dipartimento, da assumere mediante concorso pubblico;

Incremento orario settimanale del personale dipendente Part-time

Al fine di ottimizzare l'impiego delle risorse umane attualmente impiegate con contratto di lavoro a tempo parziale, si prevede di incrementarne l'orario di lavoro settimanale per i seguenti profili professionali:

- a) incremento dell'orario di lavoro di 18 ore settimanali relativamente a n. 5 istruttori di vigilanza – ex categoria C – in servizio con contratto a tempo indeterminato e a tempo parziale (50%) a 18 ore settimanali, con estensione del regime part-time a full-time(realizzato);
- b) incremento dell'orario di lavoro di 9 ore settimanali relativamente a n. 1 istruttore direttivo amministrativo classe pedagogico-psicologica - ex categoria D – in servizio con contratto a tempo indeterminato e a tempo parziale (50%) a 18 ore settimanali, con estensione del regime part-time al 75% del tempo pieno(realizzato);
- c) incremento dell'orario di lavoro di 9 ore settimanali relativamente a n. 1 istruttore direttivo amministrativo- ex categoria D – in servizio con contratto a tempo indeterminato e a tempo parziale (50%) a 18 ore settimanali, con estensione del regime part-time al 75% del tempo pieno(realizzato);
- d) incremento dell'orario di lavoro di 18 ore settimanali relativamente a n. 1 istruttore tecnico- ex categoria C – in servizio con contratto a tempo indeterminato e a tempo parziale (50%) a 18 ore settimanali, con estensione del regime part-time a full-time(realizzato);
- e) incremento dell'orario di lavoro di 9 ore settimanali relativamente a n.7 istruttori amministrativi – ex categoria C – in servizio con contratto a tempo indeterminato e a tempo parziale (50%) a 18 ore settimanali, con estensione del regime part-time al 75% del tempo pieno(realizzato per n. 6 unità);
- f) incremento dell'orario di lavoro di 18 ore settimanali relativamente a n. 3 istruttori direttivi amministrativi – ex categoria D – in servizio con contratto a tempo indeterminato e a tempo parziale (50%) a 18 ore settimanali, con estensione del regime part-time a full-time (realizzato per n. 2 unità);
- g) incremento dell'orario di lavoro di 9 ore settimanali relativamente a n. 1 istruttore direttivo amministrativo – ex categoria D – in servizio con contratto a tempo indeterminato e a tempo parziale (75%) a 27 ore settimanali, con estensione del regime part-time a full-time(realizzato);

Nuove acquisizioni programmate nel 2024 e 2025

Per le annualità 2024 e 2025 si può, tendenzialmente, autorizzare la sostituzione, previa valutazione della Giunta comunale e previa verifica del permanere del rispetto dei vincoli di bilancio e di spesa di personale, del personale via via cessato dal servizio, salvo diverse valutazioni da effettuarsi;

Il fabbisogno di personale a tempo determinato o con altre forme flessibili di lavoro

L'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, dispone che i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale..."

L'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 prevede che, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

Il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali triennio 2019/2021, siglato il 16.12.2022 (art. 60, comma 3), ha confermato la suddetta soglia del 20%.

In tale ambito, si rappresenta, preliminarmente, l'esigenza di implementare un Ufficio Staff, ai sensi dell'art. 90 del D.lgs 267/2000, nonché del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (artt. 4 e 11), da porre alle dirette dipendenze del Sindaco, di modo che gli possa essere di supporto per l'esercizio delle funzioni di indirizzo e controllo, fermo restando che non possono svolgere attività di carattere gestionale.

Le altre figure da assumere con contratto di lavoro a tempo determinato, tenuto conto della limitatezza del budget di spesa, consentiranno di far fronte ad esigenze temporanee, benché ricorrenti, garantendo maggiore flessibilità ed efficienza nell'impiego delle risorse umane.

Negli anni ricompresi nel presente piano, vale a dire dal 2023-2025, si prevede di dover procedere al reclutamento con contratto a tempo determinato delle seguenti figure professionale e per le seguenti finalità:

- 1) conferma di una unità lavorativa da impiegare con rapporto a tempo determinato e pieno, con inquadramento nella categoria C, cui assegnare l'incarico di Portavoce del Comune, ai sensi dell'art. 7 della legge n. 150/2000;
- 2) proroga di due collaboratori esterni assunti con contratto di lavoro a tempo determinato part-time, a 18 ore settimanali, per la durata non superiore a quella del mandato amministrativo del Sindaco, incardinati nell'Ufficio di staff(**realizzato**);
- 3) reclutamento di un collaboratore esterno da assumere con contratto di lavoro a tempo determinato part-time, a 18 ore settimanali, per la durata non superiore a quella del mandato amministrativo del Sindaco, da incardinare nell'Ufficio di staff(**da realizzare**);
- 4) assunzioni di vigili stagionali part-time e/o a progetto, in numero e per il periodo, secondo le esigenze contingenti, nel limite del budget di spesa residuale destinato alle assunzioni a tempo determinato, mediante scorrimento di graduatorie vigenti(**realizzato**);
- 5) Conferma copertura della posizione dirigenziale del V dipartimento con incarico ex art.110, c.1, del TUEL, la cui spesa non è soggetta al limite di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro di cui all'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78;

Assunzioni straordinarie a tempo determinato finalizzate all'attuazione dei progetti previsti dal PNRR

Il D.L. n. 152/2021, recante “Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose”, convertito in Legge n. 233/2021, ha introdotto nuovi strumenti a favore degli enti locali per le assunzioni a tempo determinato.

I sistemi di reclutamento sono di due tipi:

1) sistema a carico dei fondi Pnrr.

L'art. 9, comma 18-bis, del D.L. n. 152/2021, ha innovato in modo significativo l'art. 1 del D.L. n. 80/2021, che prevede la possibilità per le amministrazioni titolari dei singoli interventi previsti nel PNRR di imputare nel relativo quadro economico i costi per il personale assunto a tempo determinato e specificamente destinato a realizzare i progetti di cui le medesime amministrazioni hanno la diretta titolarità di attuazione.

La Ragioneria Generale dello Stato, con la circolare n. 4/2022, ha fissato le regole per imputare i costi del personale a carico delle risorse del Pnrr.

Queste assunzioni che non sono più soggette ad autorizzazione (come previsto in precedenza dal D.L. n. 80/2021), hanno una durata massima di 36 mesi, eventualmente prorogabile non oltre il 31 dicembre 2026;

2) sistema di assunzioni attraverso l'utilizzo di spazi extra.

I comuni, inoltre, sulla base dell'art. 31-bis, possono assumere a tempo determinato personale (non dirigenziale) in possesso di specifiche professionalità (per un periodo anche superiore a 36 mesi, con il solito limite della durata del Pnrr e del 31 dicembre 2026).

Tali assunzioni potranno essere effettuate entro un tetto, dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (al netto dell'Fcd stanziato nel preventivo) per una percentuale distinta a seconda della fascia demografica.

Le assunzioni saranno subordinate all'asseverazione dei revisori sul rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

Questi reclutamenti potranno essere effettuati in deroga al tetto di spesa per il lavoro flessibile (art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010) e all'art. 259, comma 6, del D.Lgs. n. 267/2000.

La relativa spesa di personale non rileverà nella determinazione dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, come previsto dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019 e, di conseguenza, non andrà a comprimere la capacità assunzionale a tempo indeterminato.

Si prevede, pertanto, di prorogare per un anno:

- n. 5 tecnici esterni, di cui due con profilo professionale ingegnere/architetto e tre con profilo di esperti in materia giuridico/amministrativa - categoria D - assunti con contratto di lavoro a tempo determinato e parziale al 50% (**realizzato per n.4 unità**);

Si prevede, altresì, di reclutare:

- n. 4 tecnici esterni, con profilo professionale di esperto in materia giuridico/amministrativa - categoria D – da assumere con contratto di lavoro a tempo determinato e parziale al 50%, a 18 ore settimanali, per la durata di 1 anno eventualmente prorogabile fino alla conclusione dei progetti finanziati, anche per un periodo superiore a 36 mesi, e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2026, limite della durata del Pnrr(**in corso**).

Cat.	Profilo professionale	Dipartimento di destinazione	PT/FT	Modalità di reclutamento	
				Concorso pubblico - Selezione- Scorrimento graduatoria	Altro
C	<i>Istruttore amministrativo</i>	Staff Sindaco	50,00%		Proroga
C	<i>Istruttore amministrativo</i>	Staff Sindaco	50,00%		Proroga
C	<i>Istruttore amministrativo</i>	Staff Sindaco	50,00%		Incarico diretto
C	<i>Istruttore Amministrativo</i>	Portavoce	100,00%		Conferma
DIR	<i>Dirigente amministrativo</i>	V	100%		Proroga art. 110 TUEL
D	<i>Istruttore direttivo amministrativo</i>	IV	50%		PNRR
D	<i>Istruttore direttivo amministrativo</i>	IV	50%		PNRR
D	<i>Istruttore direttivo amministrativo</i>	IV	50%		PNRR
D	<i>Istruttore direttivo tecnico</i>	IV	50%		PNRR
D	<i>Istruttore direttivo tecnico</i>	IV	50%		PNRR
D	<i>Istruttore direttivo amministrativo</i>	IV	50%		PNRR
D	<i>Istruttore direttivo amministrativo</i>	IV	50%		PNRR
D	<i>Istruttore direttivo amministrativo</i>	IV	50%		PNRR
D	<i>Istruttore direttivo amministrativo</i>	IV	50%		PNRR
C	<i>Istruttori di vigilanza</i>	II	50%	SI	a progetto

I costi del fabbisogno di personale

I costi del fabbisogno del personale scaturiscono dalla spesa per il personale attualmente in servizio, nonché dalle assunzioni previste nel piano occupazionale, sia a tempo indeterminato che determinato, definito con la presente programmazione, decurtato il costo delle cessazioni intervenute.

Per la valutazione della sostenibilità dei relativi costi e della compatibilità con i vincoli di bilancio si allegano, di seguito, i prospetti elaborati dall'Ufficio ragioneria che danno una rappresentazione sinottica della spesa complessiva prevista, scomposta nelle singole sue componenti e tipologie.

Componenti della spesa di personale	Retribuzioni+Oneri
Personale a tempo indeterminato a tempo pieno IN SERVIZIO (+)	4.007.618,01
Personale a tempo indeterminato a tempo parziale IN SERVIZIO (+)	€ 289.776,73
Segretario generale (+)	€ 98.248,08
Personale a tempo determinato (+)	€ 89.066,67
Art.110, c.1, del Tuel (+)	€ 113.005,57
Fondo contrattazione decentrata dipendenti (+)	€ 624.530,00
Retribuzione di risultato P.O. (+)	€ 42.842,00
Fondo funzioni tecniche e avvocatura (+)	€ 144.333,21
Retribuzione di risultato dirigenti e segretario (+)	€ 56.950,00
Altre voci di spesa di personale (+)	€ 39.500,00
Buoni pasto (+)	€ 61.805,00
Oneri accantonati 2023 per rinnovi contrattuali (+)	€ 184.695,41
Estensione part-time 2023 (+)	€ 237.369,17
Personale a TD PNRR (+)	€ 105.191,03
Personale TD in staff Sindaco (+)	€ 67.567,47
Passaggio tra le aree per mobilità interna 2023 (+)	€ 0,00
Assunzioni tempo pieno e parziale programmate 2022 ancora in corso (+)	€ 19.444,50
Assunzioni tempo pieno e parziale programmate 2023 in corso (+)	€ 86.527,58
<i>A DETRARRE assunzioni a TD PNRR (-)</i>	<i>€ 105.191,03</i>
Spesa TOTALE (B) (=)	€ 6.163.279,40
<i>Limite di spesa ai sensi del D.M. Ministero dell'Interno 17 marzo 2020</i>	<i>€ 6.905.618,72</i>

La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica

Si premette che, l'art. 7 del Decreto Attuativo dell'art. 33, comma 2, del DL 34/2019 prevede che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato, derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

La presente programmazione, pertanto, rispetta il limite previsto dall'art. 1 comma 557 quater della legge 296/2006 così come di seguito rappresentato:

N.D.	Voce	Rif. al bilancio o normativo	TOTALE 2023
1	Retribuzioni lorde personale a tempo indeterminato, compreso il segretario comunale	Int. 01	4.477.545,34
2	Retribuzioni lorde personale a tempo determinato	Int. 01	150.961,84
3	Collaborazioni coordinate e continuative		€
4	Altre spese per personale impiegato con forme flessibili di lavoro		€
5	Spese per personale utilizzato in convenzione (quota parte di costo effettivamente sostenuto)		
6	Spese per personale in comando presso l'ente		8.578,58
7	Incarichi dirigenziali ex art. 110, comma 1 e comma 2, TUEL	Int. 01	87.819,06

8	Personale degli uffici di staff ex art. 90 TUEL	Int. 01	52.508,14
9	Spese per il personale con contratto di formazione e lavoro		€
10	Oneri contributivi a carico ente		1.373.967,04
11	Spese per la previdenza e l'assistenza delle forze di P.M. e per i progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada		54.700,00
12	IRAP	Int. 07	406.080,10
13	Oneri per lavoratori socialmente utili		€
14	Buoni pasto	Int. 01	58.000,00
15	Assegno nucleo familiare		€
16	Spese per equo indennizzo		€
17	Spese per soggetti utilizzati a vario titolo senza estinzione del rapporto di pubblico impiego in strutture e organismi variamente partecipati o comunque facenti capo all'ente		€
18	Altro: spese per la formazione	Int. 03	39.500,00
A) TOTALE SPESE DI PERSONALE (voci da 1 a 18)			6.709.660,10

A DETRARRE

N.D.	Voce	Rif. al bilancio o normativo	TOTALE TRIENNIO
1	Spese per straordinario elettorale a carico di altre amministrazioni		€
2	Spese sostenute per categorie protette ex L. n. 68/1999 (nei limiti della quota d'obbligo)	Circ. RGS 9/06	267.747,78
3	Spese per contratti di formazione e lavoro prorogati per espressa previsione di legge		€
4	Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati	Circ. RGS 9/06	€
5	Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate		€
6	Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali		273.659,61
7	Diritti di rogito segretario, incentivi di progettazione, incentivi recupero evasione ICI		153.867,19
8	Spese per la formazione	Circ. RGS 9/06	35.000,00
9	Spese per missioni	Circ. RGS 9/06	4.500,00
10	Spese per il personale comandato o utilizzato in convenzione da altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso a carico dell'ente utilizzatore		75.145,55
11	Spese personale stagionale finanziato con quote dei proventi per violazioni al C.d.S.		-
12	Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato		€
13	Maggiori spese autorizzate, entro il 31.5.2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, L. n. 244/2007		€
14	Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circ. Ministero Economia e Finanze n. 16/2012)		€
15	Spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, cc. 8-9, D.L. n. 95/2012		€
16	Spese per il personale ricollocato ex art. 1, c. 424, L. 190/2014		€
17	Nuove assunzioni ex art. 7 del Dpcm 7 marzo 2020		2.062.243,24
18	Spese per assunzione di personale PNRR		112.139,46

19	Altro	€
B) TOTALE SPESE ESCLUSE (voci da 1 a 19)		2.984.302,83
A - B) SPESA DI PERSONALE AL NETTO DELLE VOCI ESCLUSE		3.725.357,27
SPESA DI PERSONALE MEDIA TRIENNIO 2011-2013		5.997.488,55
VERIFICA SPESA DI PERSONALE INFERIORE ALLA MESIA DEL TRIENNIO 2011-2013		VERO

L'art. 9, comma 28, del D. L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122 prevede per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, che la spesa annua per lavoro flessibile non possa essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009.

Nel computo di detto limite va tenuto conto che devono essere escluse le spese per assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, c.1, del Tuel, nonché quelle realizzate per l'attuazione dei progetti finanziati dal PNRR.

Il piano occupazionale relativamente al personale a tempo determinato, di cui alla presente programmazione, prevede le seguenti figure con le conseguenti spese:

ND	Tipologia di lavoro	Impegni anno 2009
1	Tempo determinato	€ 29.220,00
2	Co.co.co.	€ 0,00
3	Contratti formazione lavoro	€ 0,00
4	Altri rapporti formativi (stage)	€ 9.000,00
5	Somministrazione di lavoro	€ 0,00
6	Lavoro accessorio (voucher)	€ 0,00
7	Assunzioni stagionali vigili	€ 400.000,00
8	Convenzioni	€ 0,00
Totale impegni 2009		€ 438.220,00
<i>a detrarre Stabilizzazioni ex art. 20, c. 3, D. Lgs. n. 75/2017</i>		€ 271.237,73
Limite di spesa disponibile		€ 166.982,27
ND	Tipologia di lavoro	Previsioni anno 2023
1	Uffici di staff	€ 38.792,96
2	Portavoce	€ 33.237,70
3	Art. 110, c. 1, del Tuel	€ 120.470,19
4	Personale a TD per PNRR	€ 112.139,46
5	Vigili stagionali e/o a progetto	€ 94.950,00
Totale spesa a tempo determinato prevista nell'anno 2023		€ 399.590,31
Voci 3 e 4 da escluse dal limite		€ 232.609,65
Totale spesa a TD prevista soggetta al limite nell'anno 2023		€ 166.980,66
VERIFICA LIMITE DI SPESA DI PERSONALE TD RISPETTO AL 2009		OK