

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2025/2027 (ALLEGATO E SEZIONE 3 SOTTOSEZIONE 3 DEL PIAO)

Il quadro generale della programmazione

Il principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio prevede che, all'interno della Sezione Operativa di questo Documento, sia contenuta anche la Programmazione del fabbisogno del personale. Il «Piano triennale dei fabbisogni di personale» è lo strumento di programmazione delle risorse umane dell'ente locale, attraverso il quale l'Ente esplicita le proprie politiche in materia di acquisizione delle professionalità, in funzione degli obiettivi strategici di governo.

Il quadro normativo di riferimento in materia di programmazione del fabbisogno di personale è rappresentato:

- dalla legge 27 dicembre 1997 n. 449 che all'art. 39 finalizza il programma al perseguimento di esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse *“per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio”*;
- dall'art. 35 del d.lgs. n. 165/2001 che individua nel piano triennale dei fabbisogni il presupposto per le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento. In un'ottica di maggior responsabilizzazione del dirigente pubblico, il comma 1, lett. a-bis, dell'art. 16 del citato decreto prevede che il documento di programmazione sia elaborato su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti (concetti analoghi sono ripresi dall'art. 17 del medesimo decreto). È utile, altresì, richiamare l'art. 33, comma 3, che dispone *“La mancata individuazione da parte del dirigente responsabile delle eccedenze di unità di personale ... è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare”*;
- dall'art. 91, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000 che pone il vincolo della riduzione programmata delle spese dipersonale;
- dall'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001 modificato dal d.lgs. n. 75/2017, il quale:
 - al comma 2 prevede che *“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”*;
 - al comma 3 prevede che *“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”*;
- dall'art. 6 ter del richiamato decreto il quale, al comma 1, stabilisce che *“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”*.

In data 8 maggio 2018 il Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha emanato il proprio decreto contenente le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della PA.

Le linee di indirizzo sono volte ad orientare le Amministrazioni Pubbliche nella predisposizione dei propri piani dei fabbisogni di personale, secondo le previsioni degli articoli 6 e 6-ter del d.lgs. n. 165/2001.

Come espressamente ricordato dallo stesso documento *“gli enti territoriali opereranno, nell’ambito dell’autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica”*.

Inoltre viene affermato che *“le linee guida, adottate con decreti di natura non regolamentare, definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore”*.

Le citate Linee guida evidenziano che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, che a loro volta sono articolati, ai sensi dell’articolo 5, comma 1, del d.lgs. n. 150/2009 in “obiettivi generali”, che identificano le priorità strategiche delle Pubbliche Amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati, e “obiettivi specifici” di ogni Pubblica Amministrazione.

Diventa quindi fondamentale definire fabbisogni prioritari o emergenti in relazione alle politiche di governo, individuando le vere professionalità infungibili, non fondandole esclusivamente su logiche di sostituzione ma su una maggiore inclinazione e sensibilità verso le nuove professioni e relative competenze professionali necessarie per rendere più efficiente e al passo con i tempi l’organizzazione del lavoro.

Un ruolo determinante e propulsivo, anche sotto questo aspetto, può essere svolto dalla dirigenza apicale nella gestione manageriale delle risorse e soprattutto nella capacità di centrare il reale fabbisogno professionale, sul piano quantitativo e qualitativo, finalizzato ad un reclutamento coerente con le necessità reali e non ispirato a criteri meramente sostitutivi.

Alla luce delle linee di indirizzo, l’atto di programmazione dovrebbe essere adottato, preferibilmente, entro il 15 novembre di ciascun anno anche al fine di poter avviare le relative procedure di autorizzazione connesse con il reclutamento.

Si sviluppa, come previsto dall’articolo 6 citato, in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale; peraltro, l’eventuale modifica in corso di anno del piano è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata.

Viene confermata l’intenzione di superare il tradizionale concetto di dotazione organica che, nella disciplina precedente, rappresentava il “contenitore” rigido che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate.

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

A tal fine, le citate Linee di indirizzo devono essere complementari a quelle previste dall’articolo 35, comma 5.2, del d.lgs. 165/2001, sullo svolgimento delle prove concorsuali e sulla valutazione dei titoli, ispirate alle migliori pratiche a livello nazionale e internazionale in materia di reclutamento del personale.

Ulteriore aspetto fondamentale che viene sottolineato è quello legato al fatto che la dotazione organica va espressa anche in termini finanziari.

Le Linee di indirizzo specificano, infatti, quanto segue: *“Partendo dall’ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l’ordinamento professionale dell’amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio,*

sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge".

Il Piano dei fabbisogni, dunque, deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la "dotazione" di spesa potenziale derivante dall'ultimo atto approvato o dai limiti di spesa di personale previsti.

A tal fine la Giunta Comunale, con deliberazione n. 19 del 24/01/2024, ha proceduto alla rideterminazione della dotazione organica, del personale a tempo indeterminato, sulla base della sostenibilità finanziaria della spesa del personale, come di seguito riportato, con indicazione dei posti occupati, in copertura e vacanti al 31/12/2024:

AREA CONTRATTUALE	DOTAZIONE ORGANICA	OCCUPATI	POSTI IN COPERTURA	PROGRESSIONI VERTICALI	VACANTI
FUNZIONARI ED E.Q.	42	35	3	3	1
ISTRUTTORI	62	54	3		5
OPERATORI ESPERTI	15	14			1
OPERATORI	1	1			0
TOTALI	120	104	6	3	7

Si precisa che tra i posti in copertura inseriti nell'Area Contrattuale dei Funzionari ed E.Q. è stata inserita n. 1 unità che sarà assegnata al comune di Ruvo di Puglia in seguito alla partecipazione all'avviso pubblico del Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (PN CapCoe) - Priorità 1 - Operazione 1.1.2., come indicato nell'allegato al Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23/07/2024.

La programmazione del fabbisogno di personale tiene conto delle rilevanti novità introdotte dalla Legge di Stabilità 2025 (legge 30 dicembre 2024, n. 207) in materia di pensioni per il personale degli Enti Locali, in particolare:

➤ **PENSIONE ANTICIPATA**

Vengono confermati i requisiti per la pensione anticipata ordinaria:

- 41 anni e 10 mesi di contribuzione, per le donne;
- 42 anni e 10 mesi di contribuzione, per gli uomini (senza il requisito anagrafico).

Vengono confermate le finestre per gli iscritti alle Casse dell'ex INPDAP (CPDEL, CPS, CPI, CPUG):

- 4 mesi per requisiti maturati nel 2025
- 5 mesi nel 2026
- 7 mesi nel 2027
- 9 mesi dal 2028 in poi

➤ **PENSIONE ANTICIPATA CON 41 ANNI DI CONTRIBUTI**

Almeno 1 anno di attività lavorativa prima del 19° compleanno

➤ **QUOTA 103**

La disposizione in vigore è stata prorogata fino al 31.12.2025:

62 anni di età e 41 anni di contributi

Decorrenza della pensione per assicurati del settore privato dopo una "finestra" di 7 mesi.

Decorrenza della pensione per dipendenti pubblici dopo una "finestra" di 9 mesi.

Inoltre la legge 30 dicembre 2024, n. 207 (legge di Bilancio 2025) ha introdotto le seguenti restrizioni:

- Il comma 162 dell'art. 1 ha elevato il limite massimo di età per la permanenza in servizio dei dipendenti pubblici, facendolo coincidere con il requisito anagrafico per il raggiungimento della pensione di vecchiaia, pari attualmente a 67 anni (fermi restando sia i limiti ordinamentali più elevati già previsti per alcune categorie di personale) pertanto dal 1° gennaio di quest'anno viene conseguentemente meno l'obbligo di collocamento a riposo per i dipendenti pubblici che, al compimento dei 65 anni di età, possano fruire del trattamento pensionistico anticipato (essendo in possesso del relativo requisito contributivo);
- il successivo comma 165, ha introdotto la possibilità per la pubblica amministrazione di concordare con un dipendente il trattenimento in servizio oltre il suddetto limite di 67 anni (ma mai oltre il settantesimo anno di età). La possibilità di trattenimento viene tuttavia ammessa nel limite del dieci per cento delle facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente;

In materia di selezione di personale:

- Non è stata prorogata la deroga introdotta dall'art. 3 comma 8 della L. n. 56 in data 19/06/2019, come modificato dall'art. 1, comma 14-ter, d.l. 9 giugno 2021, n.80, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, la quale disponeva quanto segue: *"...nel triennio 2019-2024 le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001;* pertanto dal 1 gennaio 2025, prima di effettuare assunzioni tramite nuovi concorsi o scorrimento di proprie graduatorie, occorre attivare la mobilità volontaria e dare corso alla comunicazione di cui all'articolo 34 bis del d.lgs. n. 165/2001.
- Resta confermata la norma che consente di utilizzare le graduatorie dei concorsi dello stesso sia per coprire posti vacanti in dotazione organica che per posti di nuova istituzione e/o trasformazione di posti esistenti;
- La possibilità di prevedere progressioni verticali in deroga, che se finanziate con oneri pari allo 0,55% del monte salari 2018, non devono essere bilanciate con assunzioni dall'esterno;

In tema di limite alla spesa del personale, resta vigente il principio della sostenibilità finanziaria introdotta al D.L. 30/2019, in particolare:

- l'art. 33 comma 2 del d.l. n. 34 del 30/04/2019 il quale introduce una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale dei comuni, prevedendo quanto segue: *"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 predetto valore soglia. 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 di cui al primo periodo 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 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'art. 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”;

- il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri in data 17 marzo 2020, recante misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni, ha disposto l'entrata in vigore del provvedimento a decorrere dal 20 aprile 2020, in luogo della data del 1° gennaio 2020, come previsto inizialmente, al fine di regolare il passaggio al nuovo regime;
- l'art. 4 comma 1 individua nella tabella 1, i valori soglia, per fascia demografica, del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti in attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, e prevede alla lettera f) per i comuni da 10.000 a 59.999 abitanti il valore soglia pari al 27%;
- il comma 2 stabilisce per *“i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica”;*
- il comma 3 dell'art. 6 stabilisce: *“I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 e dalla Tabella 3 dell'articolo 6, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato”;*
- la deliberazione della Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo per l'Emilia-Romagna n. 55 del 25/06/2020 chiarisce che il riferimento *“all'ultimo rendiconto della gestione approvato” debba intendersi il primo rendiconto utile approvato in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale;*
- l'Ente ha approvato il rendiconto dell'anno 2023 con deliberazione di Consiglio Comunale n. 12 del 29/04/2024 e pertanto si è proceduto ad aggiornare la verifica delle capacità assunzionali;
- L'art. 5 stabilisce che *“In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1”;*

Sulla base dell'ultimo rendiconto approvato relativo all'esercizio 2023 il triennio di riferimento è 2021/2023: per tale triennio le entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità ammontano ad € **17.906.028,73** e la spesa di personale del rendiconto 2023 (macr. 101, 102 e 103), al netto dell'IRAP, degli adeguamenti contrattuali 2019-2021 ai sensi dell'art. 3, c.4-ter, D.L. 36/2022, delle somme etero finanziate da fondi PNRR e da altri fondi nazionali, ammonta ad € **4.513.599,23**, determinando un rapporto pari a 25,21%, valore che si colloca al di sotto della soglia del 27%.

Dal 1° gennaio 2025 è venuto meno il limite di incremento della spesa di personale entro le percentuali stabilite dalla Tabella 2, come previsto dall'art. 4, comma 2, pertanto gli enti virtuosi, come il comune di Ruvo di Puglia, possono procedere alle assunzioni di personale entro il limite di massima spesa del personale indicata nei valori soglia riportati nella Tabella 1, fermo restando la possibilità dell'assunzione del 100% dei cessati.

Sulla base dei predetti dati è stato aggiornato il prospetto per la verifica del rispetto dei limi assunzionali riferiti alla programmazione 2025-2027, precisando che, dalla spesa del personale 2025 sono state escluse

le spese per la stabilizzazione di personale facente parte dell'ambito territoriale dei servizi sociali (per la neutralità delle spese etero-finanziate ai sensi dell'art. 53-septies del d.l. n. 104/2020), le spese per le assunzioni straordinarie a tempo determinato per l'attuazione del PNRR (ai sensi dell'art. 1 del d.l. n. 80/2021 e dell'art. 35-bis del d.l. n. 152/2021), la spesa relativa agli adeguamenti contrattuali per gli anni 2019-2021, corrisposti ai sensi del nuovo CCNL 16/11/2022, e quelli relativi ai rinnovi successivi per il triennio 2022-2024 (ai sensi dell'art. 3, comma 4-ter del D.L. 36/2022).

La previsione della spesa del personale 2025 è pari ad **€. 4.721.547,03** al netto dell'importo del IRAP pari ad €. 313.557,74 che determina la percentuale del **26,37%**, rispettando la percentuale di del 27% per la fascia demografica di appartenenza del comune di Ruvo di Puglia, come indicato nel seguente prospetto:

VERIFICA CAPACITA' ASSUNZIONALI ART. 33, C.2 D.L. 34/2019		SPESA DEL PERSONALE CONSUNTIVO 2023			
CALCOLO BASE SU CONSUNTIVO 2021	2021	2022	2023	media	
Entrate correnti titoli 1-2-3	17.905.830,78	18.083.204,46	19.782.104,57	18.590.379,94	
crediti di dubbia esigibilità anno 2022		-754.560,00	-684.351,21	-684.351,21	
Entrate - FCDE				17.906.028,73	
fascia abitanti f) 27%					
massimo spesa del personale				4.834.627,76	
spesa del prsonale consuntivo					
Redditi da lavoro dipendente cod. 101 al netto IRAP	4.449.976,10	4.433.585,92	4.513.599,23 (*)		25,21% rapporto entrate/spesa personale
quota IRAP	252.001,85	280.035,07	332.660,09		OK rientro prima fascia 27%
Totale Intervento I	4.701.977,95	4.713.620,99	4.846.259,32		(*)(al netto aumenti contr. 2019-2021)
ANNO 2025					
spesa personale nuova programmazione 2025			5.179.291,89	importo al netto assunzioni PNRR, stabilizzazione SS.SS., incentivi	
a detrarre IRAP			313.557,74		
Riduzione arretrati contrattuali 2019-2021 art. 3, c.4-ter, D.L. 36/2022			144.187,12		
Riduzione arretrati contrattuali 2022-2024 art. 3, c.4-ter, D.L. 36/2022			0,00	del. c.c. 18_2024 sez.aut.	
Totale Intervento spesa del personale al netto IRAP			4.721.547,03	26,37%	percentuale rispettata
Determinazione valore massimo incremento spesa personale su consuntivo 2018					
Valore massimo teorico 27%			113.080,72	incremento applicabile	
Somma massima da non superare spesa personale 2022			4.834.627,76		
Verifica rispetto % tab. 1			27,00%		

Riguardo all'aspetto sanzionatorio in materia di assunzione di personale negli enti locali, si evidenzia che anche le Linee guida sovra richiamate si sono soffermate su tale aspetto, specificando che le Amministrazioni Pubbliche che non provvedono agli adempimenti indicati nelle Linee stesse non possono assumere nuovo personale (la sanzione scatta sia per il mancato rispetto dei vincoli finanziari e la non corretta applicazione delle disposizioni che dettano la disciplina delle assunzioni, sia per l'omessa adozione del Piano dei fabbisogni e degli adempimenti previsti dagli articoli 6 e 6-ter, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001).

Anche l'articolo 10 del d.lgs. 150/2009 prevede che in caso di mancata adozione del Piano della performance l'Amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale. Resta fermo che, ai sensi dell'articolo 169, comma 3-bis, del decreto legislativo n. 267 del 2000, per gli enti locali, il piano della performance è unificato nel PEG.

Inoltre, il comma 1-quinquies dell'art. 9 del d.l. n. 113/2016 prevede che, in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione del bilancio consolidato (oltre che dei bilanci di previsione e dei rendiconti), gli enti inadempienti non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto.

Infine, tutte le Amministrazioni sono tenute a trasmettere al Dipartimento della Funzione pubblica, tramite il sistema di comunicazione delle informazioni sul conto annuale, cd SICO, la copia della programmazione del fabbisogno; anche l'inosservanza di tale vincolo è sanzionata con il divieto di effettuare assunzioni di personale.

Il programma deve essere adottato dall'organo di governo dell'Ente che, negli enti locali, è rappresentato

dalla Giunta. La circostanza che il documento debba essere allegato al DUP non determina, come conseguenza, lo spostamento della competenza alla sua adozione che, quindi, non si può ritenere trasferita al Consiglio.

Esso ha valenza triennale ma deve essere aggiornato con cadenza annuale.

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia" (c.d. "Decreto Reclutamento"), convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le Pubbliche Amministrazioni con più di cinquanta dipendenti (con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative), entro il 31 gennaio di ogni anno, sono tenute ad adottare il Piano integrato di attività e organizzazione (di seguito indicato come PIAO) per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, migliorare la qualità dei servizi ai cittadini ed alle imprese, nonché per procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, anche in materia di diritto di accesso.

Tale nuovo strumento di programmazione per le Amministrazioni Pubbliche rappresenta un documento unitario in cui confluiscono i diversi atti di programmazione finora previsti, tra i quali il Piano della performance, il PTPCT, il Piano triennale dei fabbisogni, il Piano per il lavoro agile (POLA), la programmazione dei fabbisogni formativi ed il Piano delle azioni positive (restano esclusi dall'unificazione soltanto i documenti di carattere finanziario).

La RGS ha pubblicato un nuovo parere della Commissione Arconet, datato 16 febbraio 2023, riguardante i rapporti tra bilancio di previsione, Piano dei Fabbisogni di Personale e Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

Nel parere Arconet si precisa che il PIAO, previsto dall'articolo 6 del decreto-legge n. 80/2021, è uno strumento di programmazione adottato al termine del ciclo della programmazione finanziaria previsto dall'allegato 4/1 al d.lgs. n. 118 del 2011 che deve essere adottato entro il 31 gennaio, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data e che "in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di adozione, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci".

Ciò premesso, nel corso di ciascun esercizio, gli enti locali avviano il ciclo della programmazione relativo al triennio successivo, approvando il DUP, la nota di aggiornamento al DUP, il bilancio di previsione e il PEG.

In coerenza con il quadro finanziario definito da tali documenti, per ciascun triennio di programmazione, il PIAO è adottato entro il 31 gennaio di ogni anno o, in caso di rinvio del termine di approvazione del bilancio di previsione, entro i 30 giorni successivi all'approvazione di tale documento contabile.

Al fine di adeguare la disciplina del DUP all'articolo 6 del decreto-legge n. 80/2022 che ha inserito il Piano dei fabbisogni di personale nel PIAO, la Commissione Arconet ha predisposto lo schema del DM, di aggiornamento dell'allegato 4/1 al d.lgs. n. 118 del 2011, per prevedere che la Parte 2 della Sezione Operativa del DUP (SeO) definisca, per ciascuno degli esercizi previsti nel DUP, le risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale, determinate sulla base della spesa per il personale in servizio e nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi.

Il Comune di Ruvo di Puglia ha già adottato i seguenti documenti programmatori per il triennio 2025-2027:

- la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 48 del 27/12/2024, dichiarata immediatamente eseguibile, avente all'oggetto: "Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (NADUP) – Periodo 2025/2027 (Art. 170, comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000) - Approvazione";
- la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 54 del 27/12/2024, dichiarata immediatamente eseguibile, avente all'oggetto "Bilancio di Previsione Finanziario 2025-2027 – Art 151, D. Lgs. n. 267/2000 e art 10, D. Lgs. n. 118/2011 – Approvazione";
- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 330 del 27/12/2024, dichiarata immediatamente eseguibile, avente all'oggetto: "Assegnazione del Piano Esecutivo di Gestione Finanziario 2025/2026/2027";
- la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 12 del 29/04/2024, dichiarata immediatamente eseguibile, avente all'oggetto "Rendiconto della gestione dell'esercizio finanziario 2023 ai sensi dell'art. 227 del d.

Pertanto la programmazione in tema di assunzioni viene redatta in coerenza con i predetti documenti programmatori.

Il regime vincolistico per le assunzioni di personale

La programmazione in tema di risorse umane deve porsi l'obiettivo di conciliare le esigenze segnalate dalle Strutture comunali con il necessario rispetto della sostenibilità finanziaria e dei molteplici vincoli posti dalla legge in materia di assunzioni.

Vincoli

Il d.l. 24 aprile 2014, n. 66 convertito nella Legge 23 giugno 2014 n. 89 recante: «Misure urgenti per la competitività e la giustizia sociale» aveva introdotto questi ulteriori vincoli:

- art. 27 - divieto di assunzione di personale ovvero di ricorrere all'indebitamento in caso di mancato rispetto dell'obbligo di certificazione in ordine alla certezza, liquidità ed esigibilità di un credito o il diniego non motivato di certificazione, anche parziale, fintanto che perdura l'inadempimento;
- art. 41 - divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione qualora, rispetto ai termini stabiliti dal d.lgs. 9 ottobre 2002 n.231, vengano registrati tempi medi nei pagamenti superiori a 90 giorni nel 2014 e a 60 giorni a decorrere dal 2015.

Tale ultimo vincolo è stato superato a seguito della sentenza della Corte costituzionale n. 272 del 22 dicembre 2015, (Gazz. Uff. 30 dicembre 2015, n. 52 - Prima serie speciale) che ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del citato comma 2.

Sono, inoltre, superate condizioni ostative alle assunzioni di personale di cui alle leggi di stabilità per il gli anni 2016 e seguenti (legge 28/12/2015 N. 208 – legge 11/12/2016 n. 232) in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, nonché in caso di mancato invio nei termini delle relative certificazioni previste.

I commi da 819 a 826 della legge n. 145/2018 sanciscono il superamento del saldo di competenza in vigore dal 2016, e più in generale, delle regole finanziarie aggiuntive rispetto alle norme generali sull'equilibrio di bilancio.

Di conseguenza, dal 2019, il vincolo di finanza pubblica è coinciso con gli equilibri ordinari disciplinati all'armonizzazione contabile (d.lgs. 118/2011) e dal TUEL, senza l'ulteriore limite fissato dal saldo finale di competenza non negativo.

Il comma 823, in particolare, esplicita la disapplicazione, a decorrere dal 2019, anche delle sanzioni e delle premialità previste dalla legge di bilancio 2017 in materia di saldo di competenza.

Il d.l. 24/06/2016 n. 113 all'art. 9, comma 1 quinquies, così modificato dall' art. 1, comma 904, legge 30 dicembre 2018, n. 145, prevede che *“In caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, nonché di mancato invio, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato, gli enti territoriali, ferma restando per gli enti locali che non rispettano i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione e dei rendiconti la procedura prevista dall'articolo 141 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto. È fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione del precedente periodo”*.

Il divieto di assumere scatta, inoltre, in caso di mancata adozione del piano triennale di azioni positive, di cui all'att. 48, d.lgs. n. 198/2006, tendente ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.

Un ultimo vincolo si pone per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto per i quali le assunzioni di personale vengano sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell'Interno.

Il ricorso alle varie tipologie di lavoro flessibile.

Le assunzioni di personale con contratti flessibili sono consentite nel rispetto della normativa dettata dal d.lgs 165/2001, in particolare dall'art. 36, e dal d.lgs n. 81/2015; il ricorso a questi istituti è possibile solamente per *“rispondere ad esigenze temporanee o eccezionali”*, escludendone, pertanto, l'utilizzo per far fronte a necessità ordinarie e continuative.

Di conseguenza, per poter dar corso ad assunzioni flessibili, occorre una specifica motivazione volta a dimostrare l'esistenza di un'esigenza straordinaria che, in quanto tale, ha una durata limitata nel tempo.

Con l'intento di rendere l'utilizzo di tali forme di impiego, con particolare riguardo al rapporto a tempo determinato, più limitato e stringente, l'art. 4 del d.l. 31 agosto 2013 n. 101, convertito dalla legge 30 ottobre 2013 n. 125:

- ha previsto il ricorso alle forme flessibili di impiego per rispondere ad esigenze temporanee o eccezionali ulteriormente rafforzate ed individuate, rispetto al passato, dalla presenza dell'elemento dell'esclusività;
- ha recepito un orientamento più volte ribadito dal Dipartimento della Funzione Pubblica secondo cui le Amministrazioni Pubbliche, per prevenire fenomeni di precariato, possono sottoscrivere contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato;
- ha chiarito, in modo definitivo, che le disposizioni in materia di contratti di lavoro a tempo determinato di cui al d.lgs. 81/2015 si applicano a tutte le Amministrazioni Pubbliche, fermi restando:
- l'obbligo di utilizzare esclusivamente i contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato per soddisfare le esigenze connesse a fabbisogni ordinari;
- l'obbligo di far ricorso alle forme flessibili di impiego per rispondere ad esigenze esclusivamente temporanee o eccezionali;
- ha previsto la nullità dei contratti di lavoro a tempo determinato posti in essere in violazione dei suindicati obblighi e divieti. Un ulteriore effetto di detta violazione è la responsabilità erariale, nonché quella dirigenziale, ai sensi dell'articolo 21 del d.lgs. n. 165/2001, in capo al dirigente che ha sottoscritto il contratto, al quale non potrà essere erogata la retribuzione di risultato;
- ha esteso i medesimi effetti e responsabilità anche alla stipula di contratti di collaborazione coordinata e continuativa per lo svolgimento di funzioni ordinarie, ovvero di utilizzo di collaboratori come lavoratori subordinati.

Il D.L. n. 34/2014 e, successivamente, il d.lgs. n. 81/2015, hanno introdotto specifiche disposizioni in materia di lavoro a tempo determinato: si tratta della possibilità di prorogare fino a cinque volte, nell'arco dei complessivi 36 mesi, il termine del contratto a tempo determinato, quando la sua durata iniziale è inferiore a tre anni e le proroghe si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato.

Il D.L. 12/07/2018 n. 87 cosiddetto “Decreto Dignità” ha modificato gli artt. 19 e 21 del d.lgs. n. 81 del 15/06/2015 relativi alla disciplina del contratto a tempo determinato, ma ha specificato all'art. 1, comma 3, che tali disposizioni non si applicano ai contratti stipulati dalle Pubbliche Amministrazioni, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni normative previgenti.

Dal punto di vista della spesa, oltre al rispetto del patto di stabilità interno e del tetto ex commi 557 e seguenti della L. 296/2006, l'art. 9 – comma 28 - del d.l. n. 78/2010, come novellato dall'art.11 - comma 4-bis – del d.l. 24 giugno 2014 n. 90, inserito in sede di conversione dalla L. 11 agosto 2014 n. 114, consente di avvalersi delle varie tipologie di lavoro flessibile nel limite del 100% della spesa sostenuta nell'anno 2009 allo stesso titolo.

Nello stesso tempo viene precisato che i limiti in materia non si applicano nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea (nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti),

consentendo, pertanto, di escludere la spesa per «cantieri di lavoro, lavori socialmente utili, lavori di pubblica utilità, ecc.» che, invece, in base alla precedente sentenza della Consulta 10 aprile 2014 n. 2014 era stata oggetto del contenimento stabilito dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010.

Si riporta, di seguito, il prospetto di rispetto del tetto ex commi 557 e seguenti della L. 296/2006:

COMUNE DI RUVO DI PUGLIA PROVINCIA DI BARI		
VERIFICA LIMITI DI SPESA DEL PERSONALE 2025-2027 (comma 557 e segg. L. 296/2006)		
Verifica rispetto riduzione spesa personale anno 2025	media 2011-2013	2025
Spesa del personale	€ 3.374.597,94	€ 3.301.352,73
Residuo facoltà assunzionali	€ 73.245,21	SI
Verifica rispetto riduzione spesa personale anno 2026	media 2011-2013	2026
Spesa del personale	€ 3.374.597,94	€ 3.353.382,11
Residuo facoltà assunzionali	€ 21.215,83	SI
Verifica rispetto riduzione spesa personale anno 2026	media 2011-2013	2027
Spesa del personale	€ 3.374.597,94	€ 3.373.967,65
Residuo facoltà assunzionali	€ 630,29	SI

L'art. 16 del d.l. n. 113/2016 è, poi, intervenuto a risolvere definitivamente la questione della computabilità o meno delle assunzioni effettuate ex art. 110 del d.l.gs. n. 267/2000 nel plafond delle assunzioni a tempo determinato di cui al citato art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 sancendone l'esclusione.

Alla luce di tale disposizione legislativa si attesta che il Comune di Ruvo di Puglia, per il triennio 2025- 2027, rispetta la percentuale di contratti a tempo determinato stabilita dall'art. 60, comma 3, del CCNL 2019/2021 Funzioni locali e rispetta il limite di cui al predetto del 78/2010, come indicato nel seguente prospetto:

Verifica spesa T.D. E FLESSIBILE ANNO 2025	
Importo T.D. anno 2009	316.400,00 d.l. media 100% spesa 2009 in regola con vincoli riduzione spesa
Importo T.D. anno 2024 (n.2 art. 90 + T.D. SUAP)	100.188,18 escluso art. 110 (art. 9, c. 28 d.l.78/2010), escluso comandi C.C. sez.aut. 12/2017 escluso VV.UU. C.993 legge bilancio 2021, esclusi T.D. assunzioni PNRR D.L. Art. 1 D.L. 80/2021 e art. 31-bis D.L. 152/2021

Programma delle assunzioni di personale a tempo indeterminato

In tema di assunzioni di personale a tempo indeterminato, le Linee di indirizzo previste dall'art. 6 ter del d.l.gs. n. 165/2001, stabiliscono che l'attuazione e la declinazione concreta dei profili del personale da assumere dovrà essere definita dalla Giunta, alla luce delle proposte dei singoli responsabili apicali.

Si potrà procedere all'assunzione di personale tramite l'indizione di concorso pubblico e previo esperimento della procedura di mobilità ex art. 34 bis del d.l.gs. n. 165/2001.

Le Linee di indirizzo previste dall'articolo 35, comma 5.2, del d.l.gs. n. 165/2001, relative allo svolgimento delle prove concorsuali e alla valutazione dei titoli in materia di reclutamento del personale, hanno imposto l'obbligo per le Amministrazioni centrali e di quelle locali di effettuare lo svolgimento dei concorsi pubblici mediante la piattaforma del Dipartimento della Funzione Pubblica "InPA".

Operativamente, i piani occupazionali annuali approvati dalla Giunta comunale dovranno tenere conto per quanto attiene alle assunzioni a tempo indeterminato:

- del regime vincolistico sopra illustrato;
- di quanto già previsto nella programmazione 2024/2026 e non ancora attuato;
- delle esigenze organizzative e funzionali espresse dai responsabili apicali per il triennio 2025/2027;
- delle eventuali situazioni di soprannumero o di eccedenza del personale dichiarate dai responsabili apicali;
- delle cessazioni dal servizio di personale a tempo indeterminato già previste per il triennio 2025-2027 e risultanti agli atti;
- dell'attenzione agli organici dei servizi alla persona e di quelli più a diretto contatto con l'utenza quali in

particolare i servizi educativi e quelli di polizia locale;

- del potenziamento dei servizi sociali soprattutto per le politiche di contrasto alla povertà;
- della razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative;
- dei vincoli normativi in tema di assunzioni obbligatorie;
- delle indicazioni fornite dalle Linee guida previste per l'attuazione dell'articolo 35, comma 5.2, del d.lgs. n. 165/2001, sullo svolgimento delle prove concorsuali e sulla valutazione dei titoli;
- del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri in data 17 marzo 2020, recante misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, che ha disposto l'entrata in vigore di quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del d.l. n. 34 del 30/04/2019 a decorrere dal 20 aprile 2020, in luogo della data del 1° gennaio 2020 come previsto inizialmente, al fine di regolare il passaggio al nuovo regime;
- delle eventuali assunzioni di personale a tempo indeterminato che saranno rese possibili attraverso la partecipazione all'avviso pubblico del Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (PN CapCoe) - Priorità 1 - Operazione 1.1.2PN CapCoe promosso dall'Agenzia per la Coesione i cui oneri saranno finanziati con il contributo del Programma Nazionale fino al 31 dicembre 2029 e, a decorrere dall'anno 2030, a carico di risorse statali già individuate nel d.l. n. 124/2023 convertito con modificazioni dalla legge 13 novembre 2023, n. 162.

Il Comune di Ruvo di Puglia ha provveduto ad adempiere a quanto previsto dall'art. 33 del d.lgs. n. 165/2001, rilevando l'inesistenza di eccedenze di personale o situazioni di soprannumero, come da dichiarazioni rilasciate dai Direttori di Area.

Alla luce di quanto sopra si riporta qui di seguito il prospetto delle cessazioni previste per il triennio 2025-2027 e quello relativo alle nuove assunzioni programmate:

CESSAZIONI 2025					
DIPENDENTE	CESS.	cat. Iniz.	POSIZ.ECONOMICA	AREA CONTRATTUALE	AREA APPARTENENZA
I.B.	05/01/2025	C1	C5	Istruttore Amministrativo	Servizio AA.PP. E SUAP
T.G.	31/05/2025	D1	D7	Funzionario E.Q.	Area 6 - Attività sociali, educative, culturali
D.F.	31/07/2025	D1	D3	Funzionario	Area 4 - Attività Istituzionali
A.V.	31/08/2025	B1	B4	Operatore Esperto	Area 4 - Attività Istituzionali
P.C.	31/08/2025	C1	C1	Istruttore Amministrativo	Area 9 - Sviluppo sostenibile e governo del territorio
CESSAZIONI 2026					
DIPENDENTE	CESS.	cat. Iniz.	POSIZ.ECONOMICA	AREA CONTRATTUALE	AREA APPARTENENZA
T.S.	30/11/2026	C1	C6	Istruttore Polizia Locale	Area 7 - Polizia Municipale
M.F.	31/12/2026	C1	C6	Istruttore Polizia Locale	Area 7 - Polizia Municipale
CESSAZIONI 2027					
DIPENDENTE	CESS.	cat. Iniz.	POSIZ.ECONOMICA	AREA CONTRATTUALE	AREA APPARTENENZA
S.F.	15/03/2027	B1	B1	Operatore esperto	Area 4 - Attività Istituzionali
D.C.	31/01/2027	C1	C4	Istruttore Amministrativo	Area 3 - Direzione Generale e Staff
L.T.	23/07/2027	C1	C6	Istruttore Informatico	Area 3 - Direzione Generale e Staff
G.D.	12/09/2027	C1	C6	Istruttore Amministrativo	Area 5 - Edilizia e Urbanistica
C.C.	18/08/2027	C1	C1	Istruttore Amministrativo	Area 6 - Attività sociali, educative, culturali

TEMPO INDETERMINATO
ASSUNZIONI GIA' PROGRAMMATE NEL 2024 E NON CONCLUSE
n. 1 Istruttore - Agente di Polizia Locale, cat. C1 , Area 7 Comando Polizia Locale, dal 01/07/2025 x sostituzione dipendente uscito per dimissioni con riserva del posto periodo di prova, già avviata nel 2024 selezione per utilizzo graduatoria altri enti, in caso di esito negati, mediante mobilità, concorso;
n. 1 Istruttore Tecnico, cat. C1 , Servizio AA.PP., SUAP e Agricoltura, dal 01/02/2025 x sostituzione dipendente uscito per dimissioni con riserva del posto periodo di prova, già avviata nel 2024 selezione per utilizzo graduatoria altri enti, in caso di esito negati, mediante mobilità, concorso;
n. 1 Funzionario E.Q. (ex Funzionario Amministrativo, cat. D1) , Area 2 – Risorse Economiche e Bilancio – Ufficio Tributi, dal 01/02/2025, esperita mobilità nel 2024 con esito negativo, utilizzo graduatoria ns. ente;

PROGRESSIONI TRA AREE EX ART. 13 CCNL 2019-2021 PROGRAMMATE NEL 2024 E NON CONCLUSE
n. 1 da Istruttore a Funzionario – Profilo Contabile – Area 2; n. 1 da Istruttore a Funzionario – Profilo Tecnico – Area 8; n. 1 da Istruttore a Funzionario – Profilo Funzionario Polizia Locale – Area 7;
ASSUNZIONI PROGRAMMATE PER IL 2025
n. 1 Funzionario Tecnico, cat. D1, Area 8 – Qualità Urbana e Beni Comuni, dal 01/04/2025, spesa finanziata dal Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (PN CapCoe) - Priorità 1 - Operazione 1.1.2.
n. 1 Istruttore Tecnico – Perito Agrario, cat. C1, Servizio AA.PP., SUAP e Agricoltura, dal 01/02/2025 , mobilità, utilizzo graduatoria altri enti, concorso;
n. 1 Istruttore Amministrativo, cat. C1, Area 6 – Attività Sociali, Educative e Culturali, dal 01/02/2025 x sostituzione dipendente transitato altro ente per mobilità in uscita, mediante mobilità, utilizzo graduatoria altri enti, concorso;
n. 1 Funzionario Assistente Sociale, cat. D1, Area 6 – Attività Sociali, Educative e Culturali, dal 01/02/2025 x sostituzione dipendente transitato altro ente per mobilità in uscita, mediante mobilità, utilizzo graduatoria altri enti, concorso;
n. 1 Funzionario Amministrativo, cat. D1, Area 6 – Attività Sociali, Educative e Culturali, dal 01/06/2025 x sostituzione tur over, mediante mobilità, utilizzo graduatoria altri enti, concorso;
n. 1 Istruttore Amministrativo, cat. C1, Categoria Protetta, Area 9 Sviluppo sostenibile e governo del territorio, turnover, dal 01/09/2025, mediante mobilità, utilizzo graduatoria altri enti, concorso;
n. 1 Operatore Esperto – Messo notificatore, cat. B1, Area 4 Attività Istituzionali, dal 01/09/2025 x tur over mediante mobilità, utilizzo graduatoria altri enti, concorso;
PROGRESSIONI TRA AREE EX ART. 15 CCNL 2019-2021
n. 1 Istruttore a Funzionario - Profilo Amministrativo – Area 3 Direzione Generale e Staff dal 01/07/2025; n. 1 Istruttore a Funzionario - Profilo Amministrativo – Area 1 Risorse Umane dal 01/07/2025; n. 1 Operatore Esperto a Istruttore - Profilo Amministrativo – Area 6 Attività Sociali, Educative e Culturali dal 01/07/2025;
ASSUNZIONI PROGRAMMATE PER IL 2026
n. 1 Istruttore - Agente di Polizia Locale, cat. C1, Area 7 Comando Polizia Locale, dal 01/12/2026 x turnover per mobilità, mediante concorso, mobilità, utilizzo graduatoria altri enti;
n. 1 Istruttore - Agente di Polizia Locale, cat. C1, Area 7 Comando Polizia Locale, dal 31/12/2026 x turnover per mobilità, mediante concorso, mobilità, utilizzo graduatoria altri enti;
PROGRESSIONI TRA AREE EX ART. 15 CCNL 2019-2021
n. 1 Istruttore a Funzionario - Profilo Tecnico – Area 9 Sviluppo sostenibile e governo del territorio dal 01/01/2026
STABILIZZAZIONI PERSONALE ASSUNTO A T.D. PNRR
n. 1 Funzionario Informatico cat. D1, Area 3, Attività Direzione Generale e Staff, per supporto attività del PNRR, assunto, dal 09/11/2023 al 10/11/2026, durata collegata all’attuazione dei progetti (art. 31-bis d.l. n. 152/2021), stabilizzazione ai sensi dell’art. 3 comma 5, del DL 44/2023, convertito in Legge 74/2023, dal 09/11/2026;
n. 2 Istruttori (Ex Istruttore Tecnico cat. C1), Area 8 Qualità Urbana e Beni Comuni, per supporto attività del PNRR, dal 12/04/2023 al 11/04/2026, durata collegata all’attuazione dei progetti (art. 1 d.l. n. 80/2021), stabilizzazione ai sensi dell’art. 3 comma 5, del DL 44/2023, convertito in Legge 74/2023, dal

09/11/2026;
ASSUNZIONI PROGRAMMATE PER IL 2027
n. 1 Istruttore Amministrativo, cat. C1 , Area 3 – Direzione Generale e Staff, dal 01/02/2027 x sostituzione dipendente cessato, mediante mobilità, utilizzo graduatoria altri enti, concorso;
n. 1 Istruttore Informatico, cat. C1 , Area 3 – Direzione Generale e Staff, dal 01/08/2027 x sostituzione dipendente cessato, mediante mobilità, utilizzo graduatoria altri enti, concorso;
n. 1 Operatore Esperto (Messo), cat. B1 , Area 4 dal Attività Istituzionale dal 01/04/2027 x sostituzione dipendente cessato, mediante mobilità, utilizzo graduatoria altri enti, concorso;
n. 1 Istruttore Amministrativo, cat. C1 , Area 5 – Edilizia e Urbanistica, dal 01/10/2027 x sostituzione dipendente cessato, mediante mobilità, utilizzo graduatoria altri enti, concorso;
n. 1 Istruttore Amministrativo, cat. C1 , Area 6 – Servizi Sociali, educativi, cultura, dal 01/09/2027 x sostituzione dipendente cessato, mediante mobilità, utilizzo graduatoria altri enti, concorso;

Indirizzi in materia di assunzioni a tempo determinato e altre forme di lavoro flessibile

Le assunzioni a tempo determinato proprio per la loro natura ed in quanto finalizzate a “rispondere esclusivamente ad esigenze temporanee o eccezionali” non possono essere oggetto di una puntuale programmazione.

Nel presente documento ci si limita, pertanto, a formulare alcuni indirizzi cui la Giunta dovrà attenersi nell'autorizzare in concreto il ricorso alle varie tipologie di lavoro flessibile.

I profili per i quali deve essere prioritariamente garantita l'assunzione a tempo determinato sono quelli riferibili ai servizi rivolti alla persona in cui sussistono specifici obblighi di rispetto di parametri minimi ovvero ai servizi di controllo del territorio e sicurezza pubblica.

In assenza di un siffatto obbligo valgono le seguenti indicazioni: fermi restando il limite di spesa e le disponibilità di bilancio le assunzioni a tempo determinato o il ricorso ad altre forme di lavoro flessibile, possono essere attivate per rispondere all'esigenza di:

- sostituire personale assente per periodi superiori a due mesi;
- fronteggiare situazioni eccezionali di carico di lavoro;
- attuare specifici progetti dell'amministrazione che richiedano per un periodo di tempo limitato il ricorso a personale aggiuntivo.

Risulta sempre possibile il ricorso ai contratti ex artt. 90 e 110 del d.lgs. 267/2000 nei limiti ivi previsti.

Il limite per le assunzioni a tempo determinato, ricalcolato alla luce del disposto di cui all'art. 16, comma 1-quater, del sopra richiamato d.l. n. 113/2016, come convertito con modificazioni in legge n. 160/2016, che esclude la spesa relativa agli incarichi dirigenziali a tempo determinato di cui all'art. 110 del d.lgs n. 267/2000 dal limite di spesa delle assunzioni al tempo determinato riferito all'anno 2009, ammonta ad € 316.400,00, comprensivo di oneri riflessi ed IRAP.

Le previsioni di assunzione di personale a tempo determinato per l'anno 2025 oltre alla spesa per il personale a tempo determinato già in servizio o con incarico già autorizzato rispettano il limite per personale assunto con modalità flessibile, per una spesa complessiva relativa all'esercizio 2025, determinata in euro 111.253,54 e, quindi, rientrante nel limite della spesa di cui al comma 4/bis dell'art. 1 della Legge 11 agosto 2014, n. 114. Al fine di contemperare l'esigenza di reperire temporaneamente del personale a tempo determinato per esigenze straordinarie e limitate non diversamente fronteggiabili, potrà essere attivato il ricorso alla provvista di lavoro attraverso il ricorso ad agenzie di somministrazione di lavoro.

In particolare la spesa del personale a tempo determinato per l'anno 2025 deve essere incrementata per la temporanea sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ai sensi dell'art. 60,

comma 6, lett. a) del CCNL 16/11/2022.

TEMPO DETERMINATO
n. 1 Funzionario – profilo Assistente sociale , ex cat. D1, Area 6 – Attività sociali, educative e cultura, mediante utilizzo graduatorie altri enti o mediante comando, distacco, fino al 31/12/2024
n. 1 Istruttore – Profilo Amministrativo , ex cat. C1, proroga contratto fino al 30/04/2024, Area 2 Risorse Economiche e Bilancio
n. 1 Funzionario – profilo Amministrativo , ex cat. D1, Area 2 Risorse Economiche e Bilancio, utilizzo ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge 311/2004, dal 01/03/2024 per 4 mesi salvo proroga, per 12 ore settimanali;

Le assunzioni di personale per supporto alle attività di progettazione finanziate dal PNRR

L'art. 31-bis del D.L. 152/2021 stabilisce che: *“al solo fine di consentire l'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), i comuni che provvedono alla realizzazione degli interventi previsti dai predetti progetti possono, in deroga all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e all'articolo 259, comma 6, del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, assumere con contratto a tempo determinato personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella sotto riportata, allegata al DL 152/2021. Le predette assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio. La spesa di personale derivante dall'applicazione del presente comma, anche nel caso di applicazione del regime di "scavalco condiviso" previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali, non rileva ai fini dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dell'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”.*

Vista la Circolare del MEF-RGS n. 4 del 18/01/2022 con la quale sono state dettate le modalità e gli importi stabiliti per l'utilizzo degli spazi assunzionali, previsti dall'art. 31-bis, comma 1, a valere sulle risorse di bilancio, come indicata nellaseguente tabella:

Calcolo incremento spesa per contratti a tempo determinato per l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR				
Ai sensi dell'art. 31-bis D.L. 06/11/2021, n. 152				
Abitanti		24798	Percentuale di incremento	Incremento spesa
		2021	1,00%	164.749,93 €
Entrate correnti			FCDE	529.930,00 €
Ultimo Rendiconto	17.828.848,00 €		Media - FCDE	16.474.992,67 €
Penultimo rendiconto	16.461.821,00 €			
Terzultimo rendiconto	16.724.099,00 €			

Il Comune di Ruvo di Puglia, in qualità di Ente attuatore di diversi progetti PNRR sia nativi che non nativi PNRR – tra cui alcuni relativi alla transizione al digitale, con la deliberazione di Giunta Comunale n. 200/2023 di approvazione del PIAO 2023-2025 – Sottosezione 3.3 Fabbisogno del Personale, ha previsto l'assunzione, a

tempo pieno e determinato, di un Funzionario Informatico Cat. D, per il periodo di 36 mesi, per la temporanea sostituzione di dipendente di pari profilo professionale, assunto a tempo indeterminato, a cui è stata concessa l'aspettativa senza assegni per incarico professionale da parte del Ministero per la Transizione digitale, al fine di consentire l'attuazione dei progetti PNRR, utilizzando gli spazi assunzionali, previsti dall'art. 31-bis, comma 1 del d.l. n. 152/2021.

La predetta assunzione è stata asseverata da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

Il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito in legge n. 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto una pluralità di misure straordinarie volte a consentire il potenziamento della capacità amministrativa di tutte le PPAA coinvolte nell'attuazione del PNRR.

Tra queste spicca la possibilità di effettuare assunzioni straordinarie a tempo determinato e conferire incarichi di collaborazione attingendo dalle risorse del PNRR, disciplinata dall'art. 1 del decreto.

In dettaglio, l'art. 1 ha introdotto la possibilità per le Amministrazioni titolari dei singoli interventi previsti nel PNRR di imputare nel relativo quadro economico del progetto 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.

Con la Circolare n. 4/2022 sono state definite, dalla Ragioneria generale dello Stato, le modalità attuative dell'art. 1 del d.l. n. 80/2021, chiarendo preliminarmente che anche i Comuni, le Città metropolitane e le Unioni di comuni, quando sono soggetti attuatori di progetti e azioni finanziati con il PNRR, sono da considerare ricompresi tra le "Amministrazioni titolari di interventi del PNRR", e quindi possono procedere con le modalità di reclutamento speciale previste dall'art. 1 del d.l. n. 80/2021 e, in particolare, individuare autonomamente il fabbisogno di personale, nel rispetto dei criteri definiti dalla Circolare.

Con la stessa Circolare è stato precisato che sono ammissibili tutti i costi riferiti alle attività, anche espletate da esperti esterni, specificatamente destinate a realizzare i singoli progetti e viene riportata una elencazione esemplificativa (e non esaustiva) delle tipologie di attività dal personale assunto a valere sulle risorse dell'Unione europea, quali:

- incarichi di progettazione, servizi di direzione lavori, servizi di architettura e ingegneria;
- collaudo tecnico-amministrativo;
- incarichi per indagini geologiche e sismiche, incarichi per le operazioni di bonifica archeologica;
- incarichi in commissioni giudicatrici;
- altre attività tecnico-operative strettamente finalizzate alla realizzazione dei singoli progetti finanziati dal PNRR; Inoltre, la stessa Circolare individua le percentuali massime che le spese di personale potranno raggiungere per ogni singola progettualità, nonché gli importi massimi in termini di valore assoluto, secondo lo schema che segue:

Fascia	Percentuale	Fascia finanziaria di progetto (costo totale ammesso a finanziamento)	Massimale costo personale da imputare al progetto
A	10	Fino a 5.000.000	250.000
B	5	da 5.000.001 fino a 15.000.000	600.000
C	4	da 15.000.001 a 50.000.000	1.500.000
D	3	da 50.000.001	3.000.000

Il Comune di Ruvo di Puglia, in qualità di Ente attuatore di diversi progetti di opere pubbliche finanziati con i fondi PNRR, avendo la necessità di potenziare gli uffici che gestiranno i progetti, ha avviato la procedura di selezione per l'assunzione a tempo determinato e pieno, di n. 2 Istruttori Tecnici-Geometra cat. C, per 36 mesi, inserendo la relativa spesa all'interno del quadro economico dei singoli progetti.

Tutte le tipologie di assunzione a tempo determinato per l'attuazione del PNRR:

- a) possono avere la durata anche superiore a 36 mesi, ma non eccedente la durata di completamento del

- PNRR e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2026;
- b) sono effettuate in deroga all'articolo 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010;
 - c) la spesa di personale derivante dalle predette assunzioni a termine non rileva ai fini della determinazione dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti in attuazione dell'art. 33 del d.l. n. 34/2019 e, di conseguenza, non va a comprimere la capacità assunzionale a tempo indeterminato;
 - d) infine, le spese in questione non rilevano ai fini del rispetto del limite complessivo alla spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della L. n. 296/2006 (media del triennio 2011-2013).

TEMPO DETERMINATO PER ATTUAZIONE PNRR
ASSUNZIONI GIA' AVVIATE IN CORSO
n. 1 Funzionario (Ex Funzionario Informatico cat. D1) , Area 3, Attività Direzione Generale e Staff, per supporto attività del PNRR, mediante Agenzia per la Coesione, graduatoria a tempo determinato, utilizzo piattaforma PA, altre forme di selezione previste dal PNRR, dal 09/11/2023 al 10/11/2026, durata collegata all'attuazione dei progetti (art. 31-bis d.l. n. 152/2021);
n. 2 Istruttori (Ex Istruttore Tecnico cat. C1) , Area 8 Qualità Urbana e Beni Comuni, per supporto attività del PNRR, mediante Agenzia per la Coesione, graduatoria a tempo determinato, utilizzo piattaforma PA, altre forme di selezione previste dal PNRR, dal 12/04/2023 al 11/04/2026, durata collegata all'attuazione dei progetti (art. 1 d.l. n. 80/2021);
n. 2 Funzionari in seguito alla partecipazione all'avviso PN CapCoe dell'Agenzia per la Coesione territoriale ed attuata nel rispetto di quanto previsto dal citato decreto-legge 19 settembre 2023, n. 124 convertito con modificazioni dalla Legge 13 novembre 2023, con oneri totalmente eterofinanziati.

Incarichi professionali esterni per supporto progetti PNRR, ai sensi dell'art. 7, comma 6 del d.l.gs. n. 165/2001

L'art. 11, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36 "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)", convertito con modificazioni dalla legge n. 79 del 29 giugno 2022, prevede che *"Le risorse finanziarie ripartite tra le amministrazioni interessate sulla base del comma 180, e non impegnate in ragione dell'insufficiente numero di idonei all'esito delle procedure svoltesi in attuazione dell'articolo 10, comma 4, del decreto-legge 1° aprile 2021, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 maggio 2021, n. 76, o della mancata accettazione della proposta di assunzione nel termine assegnato dall'amministrazione, comunque non superiore a trenta giorni, possono essere destinate dalle predette amministrazioni alla stipula di contratti di collaborazione ai sensi dell'articolo 7, commi 6 e 6-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con soggetti in possesso di professionalità tecnica analoga a quella del personale non reclutato"*.

La Circolare Prot. n. 15001 del 19.07.2022, con i relativi allegati, con la quale l'Agenzia per la Coesione Territoriale ha stabilito che:

- in seguito agli esiti delle due prove concorsuali relative al Concorso Coesione dei 2.800 posti (rispettivamente Gazzetta Ufficiale n. 27 del 6 aprile e n. 82 del 15 ottobre 2021) ed in considerazione dei contratti stipulati dalle Amministrazioni destinatarie con i vincitori del concorso delle dimissioni e delle rinunce, è stata rilevata la non completa copertura dei posti, di cui al DPCM del 30 marzo 2021, relativi ai profili FT (Tecnici), FG (Gestione rendicontazione e controllo) e FI (Informatici) per le amministrazioni elencate nell'Allegato 1.

Tra gli enti beneficiari della misura c'è il Comune di Ruvo di Puglia per n. 1 unità profilo tecnico per l'importo complessivi di €. 115.098,69 e per la durata di trentasei mesi;

- le Amministrazioni di cui al precedente paragrafo possono procedere alla selezione delle risorse umane e alla conseguente stipula di contratti di collaborazione ai sensi dell'articolo 7, commi 6 e 6-bis, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, con soggetti in possesso di professionalità tecnica analoga a quella del personale non reclutato, fornendo precise indicazioni sulla corretta applicazione del succitato art. 11 del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36 "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)", convertito

con modificazioni dalla legge n. 79 del 29 giugno 2022;

Pertanto il Comune di Ruvo di Puglia ha pubblicato un avviso pubblico di selezione per l'individuazione di **n. 1 esperto tecnico "profilo Junior"** a cui affidare l'incarico professionale, ai sensi dell'art. 7, comma 6, del d.lgs. n. 165/200, **per l'attività di supporto al RUP, della durata dell'incarico 36 mesi, e per l'importo complessivo ed onnicomprensivo del compenso €. 115.098,69, totalmente finanziato dall'Agenzia per la Coesione Territoriale.**

Inoltre, l'art. 31 bis, comma 7 e ss., della legge 29 dicembre 2021, n.233 – Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 6 novembre 2021, n. 152 recante disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose, ha previsto uno stanziamento di 67 milioni di euro per il reclutamento di professionisti e personale in possesso di alta specializzazione da destinare agli Enti locali per l'attuazione del PNRR e della politica di coesione.

L'art. 11, comma 2-bis, del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36 "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)", convertito con modificazioni dalla legge n. 79 del 29 giugno 2022, stabilisce che i singoli enti beneficiari, individuati dall'Agenzia per la coesione territoriale a seguito della ricognizione dei fabbisogni, possono comunicare la volontà di procedere direttamente alla selezione e alla contrattualizzazione dei collaboratori.

Il Comune di Ruvo di Puglia ha ritenuto opportuno individuare come professionalità necessaria a supportare gli uffici nell'attuazione dei progetti finanziati dal PNRR quella di esperto rendicontatore.

Per tale figura è stato pubblicato l'avviso pubblico di selezione per l'individuazione di **n. 1 esperto in rendicontazione fondi pubblici "profilo Senior"** per l'attività di supporto al gruppo di lavoro dei Progetti finanziati nell'ambito del PNRR, redazione di documenti tecnici periodici di monitoraggio e valutazione, attività di rendicontazione e monitoraggio delle azioni pilota, in applicazione l'art. 11, comma 2-bis, del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36 "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)", convertito con modificazioni dalla legge n. 79 del 29 giugno 2022. **L'incarico avrà la durata di 36 mesi con un compenso onnicomprensivo per l'intera durata di €. 108.800,00, e sarà totalmente finanziato dall'Agenzia per la Coesione Territoriale.**

Per entrambi gli incarichi è stata esperita, con esito negativo, la preventiva verifica dalla presenza di tali professionalità tra il personale dipendente interno all'Ente.

Spesa del personale per il triennio 2025-2027

Le risorse complessive stanziate in bilancio, a copertura del personale, comprensiva delle nuove assunzioni programmate è la seguente:

SPESA DEL PERSONALE	COSTO ANNUO COMPRENSIVO DI ONERI ED IRAP		
	2025	2026	2027
Spesa del personale totale comprensiva nuove assunzioni, T.D., PNRR, Art. 90, stabilizzazioni	5.435.700,05	5.454.117,95	5.491.228,47
Entrate per stabilizzazione Personale Area 6 (finanziamento fondi PAIS 1/2020)	-71.840,50	-72.745,78	-73.449,89
Spesa per personale a t.d. finanziata da progetti PNRR	-79.921,70	-22.644,48	0,00
Rimborso Agenzia per la coesione	-104.645,94	-58.722,14	-43.472,86
Esclusione Adeguamenti CCNL 16/11/2022 anni 2019-2021	-144.187,12	-144.187,12	-144.187,12
Totale spesa del personale a carico del bilancio	5.035.104,78	5.155.818,43	5.230.118,60
IRAP	-313.557,74	-319.535,05	-324.724,80
Spesa valida per la verifica art. 33 D.M. 34/2019	4.721.547,04	4.836.283,38	4.905.393,80

Prospetto risorse umane con indicazione dei profili professionali divisi per Area:

Le Relazioni Sindacali

Sul terreno delle relazioni sindacali, l'articolo 6 del d.lgs. n. 75/2017 prevede l'obbligo della informazione preventiva, ove previsto dai contratti collettivi: il contratto sottoscritto il 16.11.2022, all'articolo 4, comma 5, inserisce il piano triennale del fabbisogno tra le materie che sono oggetto di informazione preventiva, in quanto non compresa tra i temi oggetto di confronto o di contrattazione.

Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle Amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione;
- si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro.

Il nuovo CCNL Funzioni Locali, sottoscritto in data 16 /11/2022, ha rafforzato le relazioni sindacali, in particolare, sottoponendo all'istituto del confronto e a quello della contrattazione nuove materie.

A tal fine, sono state avviate intese per meglio regolamentare l'orario di lavoro e di servizio per adeguarli alle esigenze dell'utenza e per meglio conciliare la vita-lavoro; per tale motivo viene istituita l'erogazione del buono pasto secondo le vigenti disposizioni di legge e di contratto.

Sarà avviato anche un percorso per regolamentare il nuovo istituto contrattuale delle "Progressioni tra le Aree", al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area.

In data 20 dicembre 2023 è stata conclusa, con la sottoscrizione definitiva, la contrattazione del nuovo Contratto Integrativo Decentrato 2019-2021 in base alle novità contrattuali introdotte dal predetto contratto nazionale.