



COMUNE DI ARADEO

Provincia di Lecce

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 134 DEL 15-10-2024

OGGETTO: PIAO 2024-2026: Integrazione Piano Triennale Fabbisogno del Personale anno 2025.

L'anno duemilaventiquattro addì quindici del mese di ottobre alle ore 10:10, nella casa Comunale, convocata dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale composta dai Signori:

Giovanni MAURO	SINDACO	P
Georgia TRAMACERE	VICE SINDACO	P
Tania D'ACQUARICA	ASSESSORE	P
Nicola ARCUTI	ASSESSORE	P
Fernando GUIDO	ASSESSORE	P

Con la partecipazione del Segretario Generale Dr. Antonio ANTONICA.

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti, l'Ing. Giovanni MAURO in qualità di SINDACO, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

Su detta deliberazione hanno formulato i seguenti pareri:

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO per quanto concerne
la REGOLARITA' TECNICA esprime parere: Favorevole

Lì,

IL RESPONSABILE DELL'UFFICIO
F.to

IL RESPONSABILE DELL'AREA
F.to Antonio ANTONICA

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO CONTABILE per quanto concerne
la REGOLARITA' CONTABILE esprime parere: Favorevole

Lì,

IL RESPONSABILE DI RAGIONERIA
F.to Dr.ssa Maria Antonietta Serravezza

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 66 del 23.11.2023 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) per il triennio 2024/2026;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 78 del 29.12.2023, è stato approvato il bilancio di previsione per il triennio 2024-2026;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 2 del 11.01.2024 è stato approvato il PEG parte contabile;
- con Deliberazione G.C. n. 50 del 04.04.2024 è stato approvato il PIAO 2024-2026;

Dato atto che con Deliberazione di Giunta Comunale n. 14 del 30.01.2024 avente ad oggetto: *“AVVISO PUBBLICO FINALIZZATO ALL'ACQUISIZIONE DELLE MANIFESTAZIONI DI INTERESSE- PUBBLICATO DALLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DI COESIONE - PROGRAMMA NAZIONALE DI ASSISTENZA TECNICA CAPACITA' PER LA COESIONE 2021-2027 (CAPCOE) PRIORITA' 1, AZIONE 1.1.2. ASSUNZIONE DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO PRESSO I PRINCIPALI BENEFICIARI”: MANIFESTAZIONE DI INTERESSE.”* il Comune ha manifestato la volontà di partecipazione al citato Avviso.

Preso atto che il Comune risulta essere stato ammesso alla graduatoria derivante dal citato avviso e pertanto risulta beneficiario dell'assunzione di un Funzionario Tecnico Ingegnere – Full-time presumibilmente nel 2025, per come meglio specificato nel PTFP;

Preso atto, pertanto, che risulta necessario procedere ad una parziale integrazione del PIAO e nello specifico dell'allegato 6 relativo al Programma Triennale del Fabbisogno del Personale (PTFP) 2024-2026;

Considerato che tale necessità deriva dall'impegno assunto dalla predetta Deliberazione n. 14/2024 di prevedere in dotazione organica e nella programmazione delle assunzioni la citata figura di Funzionario Tecnico;

Dato atto che con nota prot. n. 11232 del 13.09.2024 si è proceduto ai sensi dell'art. 4 del CCNL del 16.11.2022 ad informare le Organizzazioni Sindacali;

Visto:

- l'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, relativo al PIAO;
- Il Decreto del Presidente della Repubblica del 30 giugno 2022, n. 81 recante *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”*, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 del 30 giugno 2022;

Ritenuto pertanto di approvare l'allegato PTFP che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;

Visti i pareri di cui all'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000;

Con voti unanimi favorevoli espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

1. di approvare l'allegato testo del PTFP 2024-2026 che sostituisce il testo originario dell'allegato “6” del PIAO 2024-2026 approvato con Deliberazione G.C. n. 50 del 04.04.2024;

2. di dare mandato al Responsabile dell'Area “Affari Generali ed Istituzionali”, di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione, all'interno della sezione “Amministrazione trasparente”, sotto sezione di primo

livello "Disposizioni generali", sotto sezione di secondo livello "Atti generali", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Personale", sotto sezione di secondo livello "Dotazione organica", nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Performance", sotto sezione di secondo livello "Piano della Performance" e nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Prevenzione della corruzione", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati", ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;

3. di dare mandato al Responsabile dell'Area "Affari Generali ed Istituzionali" di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, come approvato dalla presente deliberazione, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.

Con separata e unanime votazione

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 2 del Dlgs n. 267/2000.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
F.to Ing. Giovanni MAURO

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dr. Antonio ANTONICA

Atto sottoscritto digitalmente ai sensi del D.P.R. 445/2000 e del D.LGS. 82/2005 e successive modificate ed integrazioni e conservato in forma digitale ai sensi e per gli effetti di legge.

La presente copia è conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo e d'ufficio.

Dalla Residenza Comunale, li 17-10-2024

IL FUNZIONARIO INCARICATO
Giuseppe CAGGIA

PIAO - Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2024 -2026

PREMESSA

Il Piano in oggetto ha avuto una sua prima approvazione con la deliberazione di Giunta Comunale n. 50 del 04.04.2024.

In ragioni di sopravvenute novità delle quali si darà di seguito, appare opportuna una integrazione del Piano in oggetto.

Come metodologia di elaborazione, per avere una più facile lettura del testo finale e vigente del presente PTFP 2024/2026, si procederà ad una rielaborazione dell'intero allegato 6 del PIAO che andrà quindi a sostituirsi interamente al precedente: si tratterà ad ogni modo di una sostanziale conferma di quanto già deliberato, salvo in particolare una modifica del programma delle assunzioni per l'anno 2025.

Il testo finale del presente PTFP sostituisce quindi il precedente allegato 6 del PIAO 2024/2026, per come approvato con D.G.C. n. 50 del 04.04.2024.

La normativa vigente inerente al PIAO dispone che il Piano in oggetto indichi la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

- 1) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- 2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- 3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- 4) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- 5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

Consistenza del personale dipendente a tempo indeterminato e full time al 31.12.2023:

N.	AREA DI INQUADRAMENTO	NUMERO DIPENDENTI	NOTE
1	Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (EQ)	9	di cui n. 6 nominati EQ e n. 2 a tempo determinato ai sensi del D.Lgs. 267/2000, art. 110
2	Istruttori	19	di cui n. 4 part-time 24h
3	Operatori Esperti	2	
4	Operatori	4	
TOTALE		34*	

* Alla data di elaborazione del PIAO nella sua versione originale (febbraio 2024) i dipendenti erano n. 33 essendo cessato al 01.01.2024 la figura di n. 1 Funzionario ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. 267/2000.

Situazione del personale non dipendente che svolge comunque servizio presso il Comune di Aradeo (sempre al 31.12.2023):

N.	PROFILO	MODALITA' DI SERVIZIO	NOTE
1	Segretario Comunale	Convenzione ai sensi dell'art. 30 del TUEL di segreteria comunale con il Comune di Castri di Lecce (Aradeo capoconvenzione)	50% di presenza in ciascun comune della convenzione
2	n. 2 Funzionari	Assegnati in distacco dall'Ambito Territoriale Sociale di Galatina	- Referente Segretariato Sociale - Referente Sportello SPIOL
TOTALE		3	

La capacità assunzionale dell'Amministrazione

Rispetto a quanto indicato nel PIAO 2023-2025, sulla base delle indicazioni che l'Amministrazione ha dato al Responsabile dell'Area "1" con riferimento alle assunzioni per l'anno 2023, come specificato nella parte programmatica della nota di aggiornamento del DUP approvata con Delibera C.C. n. 66/2023, al fine di contenere la spesa complessiva del personale per evitare ulteriore rigidità al Bilancio e soprattutto in ragione della volontà di garantire maggiore virtuosità ai dati finanziari dello stesso, si è disposto di non procedere alla totalità delle assunzioni previste e nello specifico:

N. UNITA' PREVISTE	PROFILO PROFESSIONALE	TIPOLOGIA	NUMERO ASSUNTI
3	Istruttore Amministrativo	Full-time	2
1	Istruttore Direttivo Tecnico	Part-time 50%	0
1	Istruttore Amministrativo	Part-time 50%	0
1	Istruttore Tecnico	Full-time	0
1	Operatore Polifunzionale	Part-time 33%	0

Come indicato nella citata nota di aggiornamento al DUP 2024/26, nella parte programmatica relativa al Fabbisogno Triennale del personale, si è determinata, a sensi del al Decreto interministeriale (Funzione pubblica, Economia e Interno) del 17 marzo 2020 ed attuativo dell'articolo 33 del decreto-legge 34/2019, una capacità assunzionale di € 435.634,59 per il 2024.

Nel confermare in linea di massima la volontà di incrementare la dotazione organica esistente, in quanto alcuni ulteriori profili professionali potrebbero garantire una maggiore capacità gestionale e un miglioramento della performance amministrativa dell'Ente in generale, appare comunque prudente, per le ragioni innanzi evidenziate, quanto meno per l'anno 2024, limitarsi a poche puntuali assunzioni strettamente collegate ad una necessità di una tempestiva sostituzione di parte del personale che andrà in quiescenza nel 2025. Si rimanda a quanto determinato ne "Le strategie di copertura del fabbisogno".

La programmazione delle cessazioni dal servizio

Nel 2024 si è realizzato, con decorrenza dal 01.04.2024, un pensionamento di un dipendente dell'Area degli Operatori Esperti inserito nell'Area "1".

A inizio 2025 è previsto il pensionamento di n. 1 Istruttore, profilo geometra, dell'Area "3" e n. 1 Operatore inserito nell'Area "6".

Non sono previste altre cessazioni dal servizio nel prossimo triennio 2024/2026.

Tali figure al momento non verranno sostituite per garantire ulteriori risparmi di spesa del personale.

Non si prevedono altresì al momento processi di internalizzazione, mentre nel 2024 è stata realizzata l'esternalizzazione dell'Asilo Nido Comunale; nel 2025, a seguito del pensionamento del Custode del Cimitero, si procederà anche all'esternalizzazione di detto servizio. Il dipendente invece precedentemente in servizio presso l'Asilo Nido, una volta esternalizzato lo stesso è stato riassegnato a mansioni riconducibili all'Area "1".

Per il 2026 non sono previste cessazioni di personale.

Le strategie di copertura del fabbisogno

Occorre evidenziare, innanzitutto, che una dotazione organica, al netto dei saldi in entrata e in uscita, di n. 33 unità, come quelle effettivamente esistenti a Febbraio 2024, sarebbe comunque di gran lunga inferiore ad esempio al parametro indicato dal Decreto Ministero dell'Interno del 18.11.2020 avente ad oggetto: "*Rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto per il triennio 2020-2022*" che indica per i Comuni tra 5.000 e 9.999 abitanti un rapporto di 1/169, quindi per Aradeo avente circa 9.000 abitanti: $9.000/169 = 53$; in altri termini, anche in caso di una ipotesi di dissesto, fattispecie comunque non riconducibile ad Aradeo, sarebbe possibile avere e mantenere una dotazione organica di gran lunga superiore a quella ipotizzata.

Vale la pena sottolineare che la copertura del Responsabile dell'Area "6", risultata necessaria a seguito della cessazione del rapporto con la precedente titolare scaduta al 31.12.2023, adottata a gennaio 2024, è stata effettuata utilizzando personale interno, nell'ambito di un interpello tra Funzionari in servizio, anziché procedere ad un'ulteriore assunzione, sempre per contenere la spesa del personale.

Nello specifico questa è la programmazione delle assunzioni per l'anno 2024:

N. POSTI	CLASSIFICAZIONE	PROFILO PROF.LE	AREA	PT/FT	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	MESE DI ASSUNZIONE	COSTO COMPLESSIVO PER L'ANNO 2024
1	Funzionario	Assistente Sociale	1	PT/25h sett.	Procedura di mobilità	Dicembre 2024	€ 100,00*
1	Funzionario	Funzionario Tecnico	3	FT	Progressione verticale ai sensi dell'art. 13 del CCNL 2019-2021	Dicembre 2024	€ 100,00*
1	Funzionario	Funzionario Tecnico – Architetto	3	FT	Idonei concorso bandito dalla Provincia di Lecce	Novembre 2024	€ 5.500,00
3	TOTALE						€ 5.700,00

* I valori indicati risultano essere meramente indicativi in quanto la formalizzazione dei contratti di assunzione verranno effettuati alla scadenza del mese di dicembre e pertanto avranno una incidenza sull'esercizio corrente irrisoria.

Come si evince dai valori in tabella, il totale complessivo delle assunzioni rientra, anche a regime (costo complessivo annuo al netto degli oneri riflessi delle tre assunzioni pari ad € 25.146,71 x 3 = € 75.440,13), nel tetto della capacità assunzionale innanzi evidenziata. In realtà, considerando che la progressione verticale prevista determina la soppressione della figura di Istruttore Tecnico attualmente esistente che non viene più ricoperto, il saldo di detta operazione a regime annuo è pari solo a € 1.436,25. Inoltre la figura dell'Assistente Sociale risulta essere totalmente eterofinanziata in base alle disposizioni per il potenziamento del sistema dei Servizi Sociali Comunali, di cui all'art. 1, commi dal 797-804 della Legge di Bilancio del 2021 (Legge 178/2020), che ha previsto il riconoscimento di un contributo (40.000 euro annui a regime) a favore degli Ambiti Sociali Territoriali o dei Comuni associati, in relazione agli assistenti sociali assunti a tempo indeterminato dagli stessi per tendere a garantire il livello essenziale dei servizi sociali, costituito dal raggiungimento di un rapporto di assistenti sociali e popolazione residente di 1 a 5.000. Pertanto il costo netto a carico dei fondi comunali della complessiva programmazione risulta essere decisamente inferiore rispetto al valore formale delle tre assunzioni. Si dispone di adeguare i documenti di programmazione (DUP e Bilancio) alla predetta strategia di copertura del fabbisogno in rapporto agli anni successivi al 2023.

Rispetto alla precedente programmazione per l'anno 2024 con la presente integrazione si intende rivedere il profilo professionale del Funzionario Tecnico, originariamente previsto in "Ingegnere", prevedendo invece l'assunzione di un "Architetto".

La ragione di tale modifica, se pur limitata al titolo di studio richiesto e non al profilo professionale, è motivata dal fatto che, per come meglio si esplicherà con la programmazione assunzionale 2025, il Comune avrà la possibilità di assumere, a breve, un ulteriore Funzionario Ingegnere, grazie al bando del Programma Nazionale Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe); pertanto dal prossimo anno il Comune si ritroverà ad avere in dotazione organica oltre al Funzionario Ingegnere già da tempo in servizio presso l'Ente un ulteriore Ingegnere.

A tali due figure si aggiungerebbe un terzo analogo profilo se si desse conferma all'originaria programmazione 2024, che prevedeva appunto l'assunzione di un Ingegnere full-time a tempo indeterminato.

Attualmente il Comune non ha invece in dotazione la figura di un Funzionario con titolo di studio in architettura.

Si evidenzia che l'art. 52 del Regio Decreto n. 2537 del 1925 così recita: *"Formano oggetto tanto della professione di ingegnere quanto di quella di architetto le opere di edilizia civile, nonché i rilievi geometrici e le operazioni di estimo ad esse relative."*

Tuttavia le opere di edilizia civile che presentano rilevante carattere artistico ed il restauro e il ripristino degli edifici contemplati dalla legge 20 giugno 1909, n. 364, per l'antichità e le belle arti, sono di spettanza della professione di architetto; ma la parte tecnica ne può essere compiuta tanto dall'architetto quanto dall'ingegnere. Anche la successiva normativa, in particolare il DPR 328/2001 *"Modifiche ed integrazioni della disciplina dei requisiti per l'ammissione all'esame di Stato e delle relative prove per l'esercizio di talune professioni, nonché della disciplina dei relativi ordinamenti"* ed il Dlgs n. 42/2004 Codice dei Beni Culturali, oltre a diverse sentenze di merito (vedi CdS sent. n. 21/2014), hanno confermato la competenza esclusiva dell'architetto nella progettazione di interventi su edifici vincolati ed in generale sui beni culturali e di interesse storico artistico. In particolare la citata sentenza del Consiglio di Stato ha confermato che la

normativa italiana suddetta sia conforme anche alla direttiva comunitaria 384/1985, recepita dal Dlgs 129/1992 che ha parificato i titoli di ingegnere ed architetto; nello specifico il Consiglio di Stato ha ritenuto che la regolamentazione dell'accesso alla professione è una questione interna, che quindi non ha nessun peso a livello comunitario e quindi la Direttiva 384/1985 non ha portato alla piena equiparazione tra i titoli di ingegnere e di architetto.

Tali ragioni inducono pertanto a preferire una assunzione di un architetto, che si aggiungerebbe quindi a quella di ingegnere già esistente, per avere una dotazione con profili professionali più completa, con la conseguenza in futuro di poter svolgere internamente attività che oggi abbisognano di prestazioni di professionisti esterni, a tutto vantaggio della economicità della spesa pubblica.

Circa le modalità di assunzione dell'architetto, si ravvisa la possibilità ed opportunità di avvalersi, per le nuove assunzioni, della facoltà introdotta dall'art.3, c.8 della Legge n.56/2019 e prorogata dal D.L. 80/2021 di non esperire la mobilità volontaria: *" 8. Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 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'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001."*. Evidente che le nuove assunzioni di personale sono subordinate alla preventiva verifica di esito negativo della cd. mobilità d'ufficio di cui all'art. 34 bis del Dlgs n. 165/2001. Nel merito inoltre si ritiene preferibile utilizzare gli idonei del concorso bandito dalla Provincia di Lecce, ai sensi dell'art. 3 bis del DL n. 80 del 09.06.2021 conv. in L. n. 113 del 06.08.2021, per accelerare i tempi del procedimento di assunzione ed avere minori costi di gestione rispetto a un concorso bandito direttamente da comune. In tal senso con D.G.C. n. 77 del 07.07.2022 avente ad oggetto *"Progetto "Provincia la casa dei Comuni- Concorsi per tutti". Selezioni uniche per assunzioni nei ruoli degli Enti Locali. Sottoscrizione accordo con la Provincia di Lecce."* si è approvata la convenzione che regola i rapporti con la Provincia per l'utilizzo di dette selezioni.

Programma di assunzioni 2025

Originariamente il PTFP, approvato con D.G.C. n. 50/2024, non prevedeva per il 2025-2026 alcuna nuova assunzione, demandando ai successivi atti programmatori qualsiasi decisione in merito, anche in base alle risultanze del futuro DUP 2025-2027.

In queste ultime settimane si è avuta una novità rilevante in merito alle possibili assunzioni che in futuro il Comune potrà effettuare, fatto che ha determinato la opportunità della presente modifica del PTFP.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 14 del 30.01.2024 avente ad oggetto: *"AVVISO PUBBLICO FINALIZZATO ALL'ACQUISIZIONE DELLE MANIFESTAZIONI DI INTERESSE- PUBBLICATO DALLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DI COESIONE - PROGRAMMA NAZIONALE DI ASSISTENZA TECNICA CAPACITA' PER LA COESIONE 2021-2027 (CAPCOE) PRIORITA' 1, AZIONE 1.1.2. ASSUNZIONE DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO PRESSO I PRINCIPALI BENEFICIARI"*: MANIFESTAZIONE DI INTERESSE." il Comune ha manifestato la volontà di partecipazione al citato Avviso.

Nel merito lo Stato, con fondi propri del Programma Nazionale Capacità per la Coesione 2021-2027 prevede di realizzare assunzioni a tempo indeterminato di nuovo personale da utilizzare e specializzare sull'attuazione dei progetti europei per la coesione, attraverso un concorso nazionale finalizzato al rafforzamento degli organici dei principali protagonisti ed attuatori dei fondi europei; nello specifico inoltre, come evidenziato già nella delibera suddetta:

- I costi del personale assunto dagli Enti a tempo indeterminato gravano sul PN CapCoe per l'intero periodo di ammissibilità delle spese (fino al 31.12.2029) e sul bilancio statale per il periodo successivo;
- I nuovi assunti, ovvero il personale aggiuntivo negli organici degli Enti beneficiari, dovranno essere impiegati esclusivamente per la realizzazione di interventi finanziati dai fondi della Politica di Coesione europea;

- con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri adottato, su proposta del Ministro per gli affari europei, il Sud, le politiche di coesione e il PNRR, di concerto con il Ministro per la Pubblica Amministrazione e con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, saranno definiti i criteri di ripartizione tra le amministrazioni interessate sulla base della ricognizione del fabbisogno di personale;

- la ricognizione del fabbisogno ed il riparto delle risorse saranno effettuate in base alle manifestazioni di interesse che perverranno;

- con il DPCM di cui sopra, saranno definiti il numero di unità di personale da assumersi complessivamente per ciascun territorio regionale, per ciascuna regione, provincia, città metropolitana, e per i comuni ed unioni dei comuni, individuando i profili professionali richiesti in coerenza con l'attuazione della politica di coesione europea.

Il Comune di Aradeo aveva inoltre indicato nella citata deliberazione, a pena di inammissibilità alla partecipazione al predetto Avviso Pubblico, *"l'impegno dell'Ente, entro la data di assunzione del personale, a procedere, all'integrazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di personale, ove lo stesso non risulti aggiornato o non pertinente rispetto agli esiti alla ripartizione di cui al DPCM."*

Solo da poco, si è venuto a conoscenza dell'emissione del citato DPCM, adottato in data 23/07/2024, che definisce i criteri di ripartizione delle risorse finanziarie e delle unità di personale per le amministrazioni individuate sulla base della ricognizione del fabbisogno di personale effettuata tramite la manifestazione di interesse; il Comune di Aradeo risulta ente ammesso alla graduatoria con n. 1 funzionario tecnico full time.

In considerazione di tale situazione e degli impegni assunti, occorre quindi prevedere, presumibilmente nel 2025, il posto in dotazione organica di un ulteriore funzionario tecnico; si evidenzia, come previsto dall'art. 19 del DL 124/2023, che il processo di reclutamento sarà gestito attraverso una o più procedure per esami dal Dipartimento per la funzione pubblica, che si avvarrà della Commissione per l'attuazione del Progetto di Riqualficazione delle Pubbliche Amministrazioni (RIPAM) di cui all'articolo 35, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Da sottolineare inoltre che detta assunzione, essendo totalmente eterofinanziata, non incide sulla capacità assunzionale e sui tetti di spesa in materia di personale.

Pertanto la riorganizzazione degli Uffici per come detto e le previsioni assunzionali disposte dal PIAO per come esplicitate nella presente PTFP, determinano una dotazione organica rettificata rispetto alla precedente e di seguito esemplificata:

Aree di Classificazione	Area "1"	Area "2"	Area "3"	Area "4"	Area "5"	Area "6"	TOTALE
Funzionari EQ	2 + 1*	2	1 + 3*	1	1	1	12
Istruttori	6	3	3		7		19
Operatori Esperti	1						1
Operatori	2		1			1	4
TOTALI	12	5	8	1	8	2	36

* In rosso sono indicate le figure non ancora assunte ma previste nel fabbisogno del personale anno 2024 e, per come rimodulato con il presente atto, per l'anno 2025; nello specifico:

- Area "1": Area Funzionari – profilo Assistente Sociale – data di assunzione: dicembre 2024;
- Area "3": Area Funzionari – n. 1 progressione tra aree – data di assunzione: dicembre 2024;
n. 1 profilo Architetto – data di assunzione: dicembre 2024;
n. 1 profilo Ingegnere – data di assunzione: concorso RIPAM bando CapCoe, presumibilmente anno 2025

Riguardo gli aspetti finanziari per le suddette assunzioni si sono evidenziate in precedenza i costi delle assunzioni previste per il 2014,

Per il 2026 al momento non si prevedono assunzioni, rinviando e demandando a successivi provvedimenti qualsiasi decisione in merito, in rapporto alle effettive esigenze dell'Amministrazione, alla capacità assunzionale che si determinerà per il citato anno ed alle effettive disponibilità finanziarie di Bilancio.

Non sono altresì previste assunzioni a tempo determinato, fermo restando che le stesse, ai sensi dell'art. 36, comma 2 del D.Lgs. 165/2001 e attenendo a situazioni di *“comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale”*, non sono facilmente programmabili e quindi, laddove dovessero sussistere i presupposti, verranno di volta in volta previsti con l'aggiornamento della presente programmazione.

Circa gli incarichi si rimanda alla Delibera C.C. n. 77 del 29.12.2023 avente ad oggetto “Approvazione del programma per l'affidamento di incarichi di collaborazione per il periodo 2024-2026”.

Le strategie di formazione del personale

La formazione del personale è effettuata tramite adesione del Comune a forme di associazionismo tra Enti (AIF, ANUTEL), nonché è possibile utilizzare altre piattaforme quali ad esempio “Syllabus” che garantiscono gratuitamente formazione per il personale dipendente.

Oltre a questo è prevista una minima dotazione finanziaria per eventuali corsi di formazione tramite terzi e comunque è garantita la formazione obbligatoria in materia di anticorruzione, che potrà essere svolta anche internamente assegnando tale obiettivo al Responsabile Anticorruzione.

Preme evidenziare che, la formazione del personale è inserita, quale misura generale, nella Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza del presente PIAO; in detta sede, alla quale si rimanda per una maggiore completezza, di dispone che l' articolo 1, comma 14-sexies “Formazione del personale nel Piano integrato di attività e organizzazione” della Legge n. 74 del 21.06.2023 di conversione del decreto legge 22 aprile 2023, n. 44, recante “Disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche”, prevede che tra i contenuti necessari del Piano integrato di attività e organizzazione, denominato PIAO, le amministrazioni indichino gli obiettivi, le risorse e le metodologie per la formazione del personale, individuando al proprio interno i dirigenti e funzionari per realizzare le attività di formazione. Pertanto, si ribadiscono le direttive riguardanti il presente punto, già presenti nella predetta sottosezione:

- obiettivi: corsi in materia di “anticorruzione” e sulle novità normative;
- risorse: dal bilancio del Comune;
- metodologie: corsi on line, interni o tramite soggetti esterni;
- funzionari: il RPC per i corsi interni di anticorruzione, mentre per gli altri si rimanda alla programmazione degli organismi associativi a cui si aderisce per come meglio innanzi specificato sulla base delle indicazioni che ogni singolo Responsabile di Area disporrà nei confronti dei propri dipendenti.

Le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale

Si premette che il comma 2 dell'art. 33 del D. Lgs. 165/2001 e ss. mm. dispone: *“Art. 33 (Eccedenze di personale e mobilità collettiva). Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevinano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”*.

Si ricorda che:

- la condizione di soprannumero si rileva dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica;
- la condizione di eccedenza: o si rileva, oltre che da esigenze funzionali, dalla impossibilità dell'ente di rispettare i vincoli dettati dal legislatore per il tetto di spesa del personale; o può rilevarsi dall'impossibilità dell'ente di rispettare i vincoli in materia di riduzione della spesa di personale (art.1, comma 557 L.n.296/2006 e s.m.i.).

Si specifica che, ad oggi, non esistono puntuali parametri a livello normativo che definiscono il rapporto fra dipendenti e la popolazione; peraltro per gli enti dissestati ai sensi del Dm. Interno 18 novembre 2020, recante "Individuazione dei rapporti medi 'dipendenti/popolazione' validi per gli Enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2020-2022" il rapporto dipendenti/popolazione era il seguente: 1/169 e quindi per il Comune di Aradeo, per come innanzi detto, si giustificerebbe una dotazione organica di 53 dipendenti. Al momento non è stato adottato un analogo Decreto relativo al 2023 o meglio al triennio 2023/25, ma si può affermare, avendo una dotazione di soli 33 dipendenti e non essendo ente dissestato, che vi è comunque una carenza di personale, non totalmente eliminata dal personale non dipendente comunque in servizio presso l'Ente, per come innanzi meglio specificato.

Inoltre, da un riscontro fattuale, tutto il personale in servizio svolge funzioni puntuali e necessarie per l'Ente.

Anche i vincoli e tetti di spesa previsti dal legislatore sono rispettati (fonte Consuntivo 2022: tetto spesa personale media 2011/2013: € 1.881.091,78 – spesa personale 2023: € 1.145.653,87). Anche in ragione di tali valutazioni, si può affermare che non vi sono condizioni di eccedenza e/o soprannumero di personale per il 2024.