

COMUNE di PAGANI

PROVINCIA DI SALERNO

Alla CGIL – FP – EMAIL:info@pec.fpcgilsalerno.it

Alla CISL – FP – PEC:segreteria@pec.fpcislsalerno.it

Alla UIL – FPL – PEC:salerno@pec.uilfpl.it

Alla CSA – PEC:sindacatocsasalerno@pec.it

LORO SEDI

Alla RSU Aziendale

SEDE

OGGETTO: Applicazione delle relazioni sindacali connesse all'informazione di cui all'art. 4, comma 5, del CCNL del 16.11.2022. Trasmissione nota di sintesi della proposta di deliberazione finalizzata all'adozione del piano dei fabbisogni di personale per l'anno 2024 ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001.

In relazione a quanto in oggetto, si rappresenta che l'Amministrazione comunale, con delibera di Consiglio comunale n. 55 del 30/12/2023, ha approvato il bilancio di previsione 2024/2026.

Pertanto, nelle more della definizione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), di cui all'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, con particolare riferimento alla compilazione della Sezione Organizzazione e Capitale Umano, l'Amministrazione comunale ha ravvisato la necessità di procedere alla ridefinizione del piano dei fabbisogni di personale per l'anno 2024, tenendo conto degli spazi assunzionali resi disponibili a seguito applicazione delle nuove regole introdotte dal DPCM del 17.03.2020.

A seguito approvazione del Rendiconto di Gestione anno 2023 effettuata con delibera di Consiglio Comunale n. 7 del 30/05/2024, il Servizio competente ha attestato che il Comune di Pagani rientra tra gli enti che registrano un valore spesa personale / entrate correnti pari al 13,70%, inferiore al "valore soglia più basso" riportato nella Tabella n. 1 dell'art. 4 del DPCM 17.03.2020 e, per effetto, ha determinato le capacità assunzionali disponibili per il triennio 2024/2026, che risultano quantificate in un importo di **€ 424.600,80**, al netto della spesa per il tributo IRAP, nel rispetto delle citate disposizioni e degli indicatori inseriti nella Tabella n. 1 dell'art. 4 e della Tabella 2 dell'art. 5 del medesimo DPCM 17.03.2020. Si precisa che nella determinazione dei predetti spazi assunzionali si è tenuto conto anche delle economie di spesa ottenute con la cessazione dal servizio del personale collocato in quiescenza e del personale dimissionario nel biennio 2023/2024.

In apposita Conferenza dei Servizi, il Sindaco, il Segretario Generale e i responsabili dei settori, titolari di elevata qualificazione con funzioni dirigenziali, hanno avviato una dettagliata e circostanziata verifica in merito alle esigenze organizzative dei vari Servizi, finalizzata al conseguimento di una efficace implementazione delle procedure e delle attività connesse alla realizzazione dei piani e dei programmi avviati dall'Organo politico per il triennio 2024/2026, con particolare riferimento alla

copertura dei posti vacanti in dotazione e alla definizione del piano triennale dei fabbisogni di personale, relativamente al programma delle assunzioni per l'anno 2024.

Nella definizione delle figure professionali necessarie all'assetto organizzativo della struttura comunale, l'Amministrazione comunale ha preso atto che attualmente l'organico dell'Ente registra carenze di personale particolarmente rilevanti. Per sopperire alle predette carenze si è ravvisata la necessità di procedere alla programmazione del piano dei fabbisogni di personale per l'assunzione di nuove figure professionali ritenute di fondamentale importanza per la funzionalità dei servizi istituzionali e, comunque, nel rispetto degli spazi assunzionali disponibili. In particolare, per l'anno 2024 si prevede la copertura dei posti vacanti in dotazione organica, per Area di classificazione e profili professionali, come di seguito descritti.

PIANO DEI FABBISOGNI ANNO 2024 PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO, MEDIANTE UTILIZZO DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI DISPONIBILI, DETERMINATE AI SENSI DELL'ART. 4 DEL DPCM DEL 17/03/2020						
AREA DI CLASSIFICAZIONE PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	Numero	Retribuzione e Tabellare	Oneri	Irap	FINANZIAMENTO ASSUNZIONI
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q. FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	Mobilità volontaria ex art. 30 del D.lgs. n. 165/2001 /Graduatorie idonei ex art. 91 del TUEL e art. 3, comma 61 della legge n. 350/2003/ Concorso pubblico ex art. 35 del D.lgs. n. 165/2001	2	50.938,38	15.198,93	4.428,22	70.565,53
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q. FUNZIONARIO TECNICO	Mobilità volontaria ex art. 30 del D.lgs. n. 165/2001 /Graduatorie idonei ex art. 91 del TUEL e art. 3, comma 61 della legge n. 350/2003/ Concorso pubblico ex art. 35 del D.lgs. n. 165/2001	1	25.469,19	7.598,02	2.214,11	35.281,32
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q. FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	Stabilizzazione ex art. 50, comma 17-bis del D.L. 24 febbraio 2023, n. 13 convertito in legge 21 aprile 2023, n. 41	1	25.469,19	7.598,02	2.214,11	35.281,32
AREA DEGLI ISTRUTTORI ISTRUTTORE TECNICO	Mobilità volontaria ex art. 30 del D.lgs. n. 165/2001 /Graduatorie idonei ex art. 91 del TUEL e art. 3, comma 61 della legge n. 350/2003/ Concorso pubblico ex art. 35 del D.lgs. n. 165/2001	1	23.472,64	7.001,75	2.040,32	32.514,71
AREA DEGLI ISTRUTTORI ISTRUTTORE CONTABILE	Mobilità volontaria ex art. 30 del D.lgs. n. 165/2001 /Graduatorie idonei ex art. 91 del TUEL e art. 3, comma 61 della legge n. 350/2003/ Concorso pubblico ex art. 35 del D.lgs. n. 165/2001	1	23.472,64	7.001,75	2.040,32	32.514,71
AREA DEGLI ISTRUTTORI ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Mobilità volontaria ex art. 30 del D.lgs. n. 165/2001 /Graduatorie idonei ex art. 91 del TUEL e art. 3, comma 61 della legge n. 350/2003/ Concorso pubblico ex art. 35 del D.lgs. n. 165/2001	3	70.417,91	21.010,34	6.120,96	97.549,21
AREA DEGLI ISTRUTTORI ISTRUTTORE DI VIGILANZA	Mobilità volontaria ex art. 30 del D.lgs. n. 165/2001 /Graduatorie idonei ex art. 91 del TUEL e art. 3, comma 61 della legge n. 350/2003/ Concorso pubblico ex art. 35 del D.lgs. n. 165/2001	3	70.417,91	21.010,34	6.120,96	97.549,21
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI ESECUTORE SERVIZI AMMINISTRATIVI	Quota d'obbligo art. 1 legge n. 68/1999, mediante selezione pubblica ex art. 35 del D.lgs. n. 165/2001	1	20.885,19	6.229,55		27.114,74
PIANO DEI FABBISOGNI ANNO 2024		13	310.543,05	92.648,70	25.179,00	428.370,74

Per quanto attiene alle assunzioni con rapporto di lavoro a tempo determinato, il Dipartimento della Funzione Pubblica, con varie circolari indirizzate alle pubbliche Amministrazioni ha precisato che la programmazione del fabbisogno di personale non deve limitarsi solamente a individuare i posti della dotazione organica che vanno ricoperti a tempo indeterminato. In tale ambito bisogna rappresentare le esigenze di lavoro flessibile che potrebbero manifestarsi nel corso dell'anno.

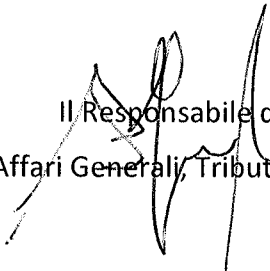
In riferimento alla nuova normativa in materia assunzionale introdotta dal succitato DPCM del 17.03.2020, la magistratura contabile, con varie deliberazioni adottate negli ultimi anni in materia, ha precisato che le nuove regole per la determinazione delle capacità assunzionali nei comuni sono improntate principalmente alla sostenibilità finanziaria della spesa per il personale, non più imperniata sulla base di tetti di spesa e sul turn over, ma piuttosto su una definizione onnicomprensiva della spesa per il personale portando dunque alla conclusione che anche la spesa per le assunzioni a tempo determinato è da includere nel computo della spesa complessiva per la determinazione degli spazi assunzionali.

In materia, si rileva che il comma 28 dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, prevede che per le assunzioni di lavoro flessibile, a decorrere dall'anno 2011, i comuni, in regola con l'obbligo di contenimento delle spese di personale di cui al comma 557 dell'art. 1 della legge n. 296/2006, hanno l'obbligo di rispettare il tetto di spesa determinato dall'Ente nell'anno 2009 ovvero il limite del 100 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità in tale annualità.

A riguardo, si coglie l'occasione per segnalare che per gli Enti in dissesto finanziario, in base a quanto disposto dall'art. 259, comma 6, del D.lgs. n. 267/2000 ai fini della riduzione delle spese, la spesa per il personale a tempo determinato deve altresì essere ridotta a non oltre il 50 per cento della spesa media sostenuta a tale titolo per l'ultimo triennio antecedente l'anno cui si riferisce l'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato ovvero relativa al triennio 2018/2020.

Per quanto attiene alla stipulazione dei contratti a tempo determinato di cui alla normativa in esame, è stato verificato che la spesa sostenibile dal Comune di Pagani per rapporti di lavoro flessibile è quantificata in **€ 26.321,00**.

Per sopperire alle esigenze organizzative dei servizi dell'area tecnica, la Conferenza dei servizi ha ravvisato la necessità di procedere alla copertura del posto di Responsabile del Settore dell'area tecnica con profilo professionale di Funzionario Tecnico dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, mediante reclutamento di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale al 75%, al fine di garantire il rispetto del limite di spesa per i rapporti di lavoro flessibile di cui all'art. 259, comma 6, del D.lgs. n. 267/2000, avvalendosi della disciplina contenuta nell'art. 110, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000.


Il Responsabile del Settore
Affari Generali, Tributi e cultura