

Al fine di colmare l'obsolescenza delle competenze si darà continuità all'investimento culturale e formativo, per colmare il Digital Gap tra i dipendenti, definendo piani di medio periodo per un aggiornamento continuo e uno sviluppo di una Digital Agility trasversale a tutta l'organizzazione, al fine di consentire di operare in modo efficace in contesti sempre più complessi e caratterizzati da trasformazioni digitali. Sarà posta sempre maggior attenzione al tema della comunicazione interna, con l'obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che possa portare a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.

#### b) Azioni di supporto per la conciliazione

Si intende lavorare su diverse opportunità mirate a supportare le famiglie nei diversi cicli di vita e nel quotidiano e definire un sistema di convenzioni, senza oneri per l'Amministrazione, che prevedano, oltre ai servizi di assistenza, anche quelli per il benessere personale.

#### c) Salute e benessere

L'aumento dell'età media del personale comunale, l'accumularsi di eventuali situazioni di stress e l'allungamento della vita lavorativa sono solo alcune delle problematiche che andranno ad incidere pesantemente negli anni a venire sull'organizzazione del Comune. È dunque importante che il Comune si doti di strumenti per prevenire e monitorare questa problematica, introducendo delle iniziative specifiche.

### 3.4 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

La programmazione dei fabbisogni di personale si articola su base triennale ed è soggetta ad aggiornamento annuale. È un processo dinamico, che può subire variazioni nel tempo e suscettibile di adattamento agli obiettivi dell'Ente, ai vincoli di finanza pubblica e alle condizioni organizzative.

Ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 165/2001, in sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni di personale, ciascuna Amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati in relazione alle esigenze organizzative e gestionali.

Esso si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali, si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire al meglio gli obiettivi di valore pubblico e performance in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

Gli Enti Locali, per diversi anni, sono stati sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al turn-over. La capacità per gli amministratori locali di gestire efficaci politiche per il personale negli ultimi anni è stata fortemente compressa dalla legislazione finanziaria, che ne ha drasticamente ridotto l'autonomia organizzativa. Tutto ciò ha comportato una consistente riduzione del personale del comparto delle autonomie locali e un notevole incremento dell'età media

del personale.

Con la stagione dei rinnovi contrattuali del 2022, sia per il comparto delle Funzioni Centrali che per le Autonomie Locali, sono state introdotte sostanziali novità in termini di classificazione del personale. Oltre alla nuova classificazione per aree professionali in sostituzione delle categorie economico-giuridiche, nell'ambito del contratto collettivo delle funzioni centrali, è stata introdotta la nozione di famiglie professionali, definite come ambiti professionali omogenei caratterizzati da competenze simili o da una comune base professionale e di conoscenze. Questo livello di ulteriore dettaglio, che non assume rilievo sul piano dell'inquadramento giuridico del personale, permette di specificare meglio i fabbisogni e consente procedure di reclutamento più mirate.

Verifiche preliminari per procedere alle assunzioni

Il piano assunzionale, oggetto della presente sezione, troverà attuazione, con riferimento alle singole assunzioni, ivi comprese quelle previste in sostituzione di personale cessante, subordinatamente alla verifica con esito positivo, all'atto di avvio dei singoli procedimenti assunzionali, dei presupposti normativi legittimanti le assunzioni di personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, ed in particolare dei seguenti:

- ricognizione annuale delle eccedenze di personale con esito negativo;
- rispetto quota riservata alle categorie protette di cui alla L. 68/1999;
- trasmissione BDAP dei documenti di bilancio di previsione 2024-2026,
- rendiconto 2023 e bilancio consolidato 2023;
- regolare certificazione dei crediti nei confronti delle PA;
- rispetto del vincolo della sostenibilità finanziaria a norma del DM 17.3.2020;
- obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013;
- verifiche di cui all'art. 34-bis D. Lgs. 165/2001;
- altre eventuali condizioni previste dalle vigenti disposizioni di legge.

Il principio di contenimento della spesa

Gli enti locali sono chiamati, fin dal 2007, al contenimento della spesa del personale secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e s.m.i., differenziati in base alla tipologia di ente ed alla situazione organizzativa e/o finanziaria, secondo quanto stabilito da successivi interventi legislativi.

Per i comuni prima soggetti al patto di stabilità e, successivamente, agli obiettivi di saldo finale di finanza pubblica, il comma 557 citato impone una progressiva riduzione della spesa di personale:

“557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti

ambiti prioritari di intervento:

...

b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali".

Il successivo comma 557-ter stabilisce il divieto di "procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo" nel caso di mancato rispetto.

Il comma 557-quater stabilisce che detti enti "assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione."

Successivi interventi legislativi, oltre a modificare tali criteri, hanno introdotto vincoli alle capacità (o facoltà) assunzionali correlati alla sostituzione del personale cessato (cd. turn over).

La spesa di personale: le componenti

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa, ai sensi dell'art. 1, commi 557, della legge n. 296/2006, sono:

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;
- eventuali emolumenti a carico dell'amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;
- spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;
- spese per il personale previsto dall'art. 90 del Tuel;
- compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel;
- spese per il personale con contratto di formazione e lavoro;
- spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni);
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di P.M., ed ai progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada;
- Irap;
- oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo;
- somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando.

Anche la spesa per il segretario comunale va considerata nell' aggregato spesa di personale, ed il relativo costo contribuisce a determinarne l'ammontare.

Le componenti da escludere dall' ammontare della spesa di personale sono:

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.C., Sez. Autonomie, deliberazione n. 21/2014);
- spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all' attività elettorale con rimborso dal Ministero dell' interno;
- spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l' esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;
- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;
- spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
- spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazioni al codice della strada;
- incentivi per la progettazione;
- incentivi per il recupero ICI;
- diritti di rogito;
- spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato;
- maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n. 244/2007;
- spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n. 16/2012);
- altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo;
- spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012;
- spesa per assunzioni di personale a tempo determinato con qualifica non dirigenziale destinato all'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), ex art. 31bis D.L.52/2021.

Si rileva, altresì, che l'art. 7 del decreto ministeriale del 17 marzo 2020 attuativo dell'art. 33, comma 2, DL 34/2019 prevede che “la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 2, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”.

Il superamento della “dotazione organica”

L' art. 6 del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dall'art. 4 del Decreto Legislativo 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di “dotazione organica” che, come indicato nelle

“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni” emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (documento registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne – Succ. 1477 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa (che per gli Enti Locali è rappresentato dal limite di spesa di personale media con riferimento al triennio 2011-2013 ex art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296).

Le attuali facoltà assunzionali basate sul principio della sostenibilità finanziaria della spesa di personale – art. 33, c.2, DL 34/2019

L’art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, (nel seguito, anche “DL 34/2019”) ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over (cfr. art. 3, comma 5, del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114) e l’introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

In particolare, l’art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, prevede che “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. ...”

A seguito di intesa in Conferenza Stato-città del 11 dicembre 2019, e tenuto conto di quanto deliberato dalla Conferenza medesima in data 30 gennaio 2020, il Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell’Economie e delle Finanze e il Ministro dell’Interno hanno sottoscritto in data 17 marzo 2020 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 aprile 2020) il decreto ministeriale attuativo del richiamato art. 33, comma 2, del DL34/2019 (nel seguito, per brevità, anche “Decreto Attuativo”), con il quale:

- è stata disposta l’entrata in vigore del citato disposto normativo, a decorrere dal 20 aprile 2020;
- sono stati specificati gli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- sono stati definiti i valori soglia differenziati per fascia demografica;

- sono state stabilite le percentuali massime di incremento della spesa di personale, per i Comuni che si collocano al di sotto dei valori soglia di cui al precedente punto.

Il Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economie e delle Finanze e il Ministro dell'Interno hanno altresì congiuntamente elaborato e sottoscritto una Circolare (cfr. Circolare pubblicata in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.226 del 11 settembre 2020). In particolare, nella Circolare viene evidenziato che, al fine di non penalizzare i Comuni che, prima del 20 aprile 2020 hanno legittimamente avviato procedure assunzionali, con il previgente regime, possano esser fatte salve le predette procedure purché siano state effettuate entro tale data le comunicazioni obbligatorie ex art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001, sulla base dei piani triennali del fabbisogno e loro eventuali aggiornamenti secondo la normativa vigente e se sono state operate le relative prenotazioni nelle scritture contabili.

Si richiamano, in proposito, anche:

- la deliberazione n. 65/2021/PAR della Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti della Lombardia che afferma che la spesa di personale per assunzioni di assistenti sociali a tempo indeterminato effettuata con i contributi di cui all'art. 1, comma 797 e successivi, della Legge 178/2020 e le corrispondenti entrate non concorrono alla determinazione degli spazi assunzionali di cui all'articolo 33 c.2 del DL 34/2019;

- la deliberazione n. 73/2021/PAR della Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti della Lombardia che afferma che le spese sostenute dai Comuni per gli incentivi tecnici non costituiscono spesa per il personale ai fini della determinazione della capacità assunzionale, secondo la nuova normativa dell'art. 33 c.2 del DL 34/2019.

#### Assunzioni di personale a tempo determinato

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

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

L' art. 60, comma 3, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021, siglato il 16 novembre 2022, ha confermato la suddetta soglia del 20%. Il comma 4 del medesimo articolo, amplia le fattispecie di esenti da limitazioni quantitative, rispetto a quelle previste nell'art. 23 del D. Lgs. n. 81/2015.

<b>Vincoli</b>	<b>Riferimenti</b>
Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009)	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione pubblica, circolare n. 5/2013 (p. 7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015
Spesa strettamente necessaria per far fronte a servizi essenziali	- Corte conti, Sezione Autonomie, delibera 1/2017
Le nuove assunzioni a tempo determinato per un periodo superiore a dodici mesi sono subordinate alla verifica dell'impossibilità di ricollocare il personale pubblico in disponibilità iscritto negli appositi elenchi regionali e ministeriali	- art. 34 D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 5 del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114

Esclusioni dai vincoli di cui al comma 28 dell'art. 9 D.L. n. 78/2010

<b>Fattispecie</b>	<b>Riferimenti</b>
Assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1, del Tuel	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010, come modificato dall'art. 16, c. 1-quater, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla Legge n. 160/2016.
Assunzioni di carattere stagionale a tempo determinato i cui oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati e che le assunzioni siano finalizzate esclusivamente alla fornitura di servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, di servizi pubblici non essenziali o di prestazioni verso terzi paganti non connessi a garanzia di diritti fondamentali	- art. 22, D.L. n. 50/2017.
Assunzioni a tempo determinato per la tutela e lo sviluppo dei beni culturali	- art. 8, comma 1, D.L. n. 83/2014
Assunzioni a tempo determinato di assistenti sociali nei limiti di un terzo delle risorse attribuite a ciascun ambito territoriale, fermo restando il rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio	- art. 1, comma 200, L. n. 205/2017
Assunzioni di personale con qualifica non dirigenziale destinato all'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)	- art. 9, comma 18-bis del D.L. n. 152/2021 convertito in L.233/2021 e art. 1, comma 1, DL 80/2021 convertito con modificazioni dalla L. 113/2021 - art. 31-bis del D.L. n. 152/2021 convertito in L. 233/2021

Assunzioni a tempo determinato a valere sulle risorse del PNRR

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

Il Ministero dell'Economia e delle Finanze, con circolare n. 4/2022, ha stabilito le modalità, le condizioni e i criteri in base ai quali le amministrazioni interessate possono imputare nel relativo quadro economico i costi per il predetto personale da rendicontare a carico del PNRR.

La norma stabilisce altresì che tali spese non sono soggette a autorizzazione preventiva da parte dell'amministrazione centrale titolare dell'intervento che permane solo in merito all'ammissibilità di ulteriori spese di personale a carico del PNRR, diverse da quelle inserite nei quadri economici.

Il predetto reclutamento è effettuato in deroga ai limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del

decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78.

La spesa di personale oggetto di finanziamento e la relativa entrata non si computano ai fini dell'art. 33, commi 1-bis e 2 del D.L. n. 34/2019 e dell'art. 1, comma 557 e ss. della L. n. 296/2006, e quindi non vanno a comprimere la capacità assunzionale delle amministrazioni interessate.

PNRR e assunzioni a tempo determinato a valere sulle risorse di bilancio

Al fine di agevolare l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR, il comma 1 dell'articolo 31-bis, del D.L. n. 152/2021, come convertito dalla Legge n. 233/2021, consente ai Comuni di determinare un budget aggiuntivo per le assunzioni straordinarie a tempo determinato a valere su proprie risorse di bilancio, finalizzate all'attuazione degli interventi del PNRR, attraverso la previsione di importanti deroghe agli ordinari vincoli sia di carattere ordinamentale che di carattere finanziario in materia di assunzioni di personale, per i Comuni che provvedono alla realizzazione di tali interventi.

La norma prevede che tali deroghe si applichino solo alle assunzioni a tempo determinato di personale non dirigenziale dotato di specifiche professionalità.

Rispetto alle deroghe di tipo ordinamentale, la norma prevede che la durata di tali contratti di lavoro possa essere anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e, comunque, non può superare il 31 dicembre 2026.

Rispetto alle deroghe ai vincoli finanziari, la norma:

- individua un budget assunzionale a tempo determinato aggiuntivo; nello specifico, le assunzioni straordinarie consentite dalla norma in esame possono essere effettuate 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 nell'ultimo bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella Tabella 1 annessa al decreto;
- neutralizza la spesa di queste nuove assunzioni a tempo determinato rispetto alla ordinaria capacità assunzionale a tempo indeterminato. In particolare, al proposito stabilisce che:
  - le richiamate assunzioni, come già indicato al precedente punto, possono essere effettuate in deroga all'articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 (spesa sostenuta per i contratti di lavoro flessibile nell'anno 2009);
  - 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;
  - 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).

Le predette assunzioni restano subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

La progressione tra le aree

L'art. 52, comma 1 bis, del Decreto Legislativo 31 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 3, comma 1, del D.L. 80/2021 convertito con modificazioni dalla L.113/2021, prevede che: "I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito.

Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente".

L' art. 13, comma 6, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 siglato il 16 novembre 2022 prevede altresì che, in applicazione dell' art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C allegata al medesimo CCNL. Tali progressioni possono essere realizzate subordinatamente alla definizione dei criteri per l'effettuazione delle stesse (in considerazione delle caratteristiche proprie delle aree di destinazione) e previo confronto con le organizzazioni e rappresentanze sindacali. Le progressioni di cui al richiamato comma 6, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del M.S. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL.

Il contesto di riferimento

Lo stato di attuazione della programmazione del fabbisogno di personale 2023 – 2025

Il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il triennio 2023-2025 è contenuto nel PIAO approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.195 del 27/09/2023, successivamente modificato

con deliberazione G.M. n. 229 del 27/11/2023 e con deliberazione G.M. n. 307 del 29/12/2023.

Si elencano, nel seguito, le figure previste nella programmazione del fabbisogno di personale 2023 – 2025 per le quali non sono state completate le relative procedure di reclutamento:

ANNO 2023								
Ex Cat.	Area professionale	Profilo professionale	N. unità	Regime orario	Modalità di assunzione	Data di assunzione e/o previsione di assunzione	Rateo spesa 2024	Costo in ragione di anno
D	Funzionario /EQ	Istruttore Direttivo Tecnico	3	Tempo pieno	Assunzioni PN cap COE - priorità 1 - operazione 1.1.2.	31/12/2023	€ 344,07	€ 107.355,03
A	Operatore	Operatore	1	Tempo pieno	Mobilità /art. 35 c. 1 lett. b) del D.Lgs. 165/2001	31/12/2023	€ 103,21	€ 28.414,39

### Categorie protette

La consistenza del personale in servizio del Comune di Pantelleria non presenta scoperture di quote d'obbligo, come risulta dall'ultimo prospetto informativo inviato telematicamente al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il 19/01/2024, codice comunicazione 1608124B00167017, riferito al 31/12/2023 e, pertanto, rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. n. 68/1999 e s.m.i..

I parametri di virtuosità dell'ente che incidono sul piano occupazionale

La vigente normativa prevede, che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

1. abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);
2. abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato al Piano Esecutivo di Gestione;
3. rispettino l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
4. abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);
5. abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
6. abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
7. rispettino gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, e

dall'art. 27 del Decreto Legge 24 aprile 2014, n. 66, in materia di certificazione del credito.

Si dà atto che:

- con riferimento al punto 1):
  - ✓ con deliberazione di Consiglio Comunale n. 50 del 06/06/2024 è stato approvato il Bilancio di Previsione per gli esercizi 2024-2025-2026, con relativi allegati;
  - ✓ l'invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche è stato effettuato nei termini di legge;
  - ✓ con deliberazione di Consiglio Comunale del 21/09/2023 n. 71, è stato approvato il Conto del Bilancio 2022 eseguendo i relativi invii alla banca dati delle amministrazioni pubbliche nei termini di legge e il Rendiconto di gestione 2023 è in corso di approvazione;
  - ✓ con deliberazione di Consiglio Comunale n. 79 del 25/10/2023 si è preso atto dell'esonero dall'obbligo di redazione dal Bilancio consolidato dell'esercizio 2022;
  - ✓ il Piano della Performance 2024–2026, che confluirà nel PIAO (Piano integrato di attività ed organizzazione) sarà approvato nei termini di legge unitamente al presente documento;
- con riferimento al precedente punto 3), la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista per le annualità 2024 – 2025 - 2026, rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011- 2013;
- con riferimento al precedente punto 4), il Programma Triennale del Fabbisogno di Personale 2024-2026 è declinato nel presente documento che rappresenta una specifica sezione del PIAO, che sarà approvato nei termini di legge;
- relativamente al precedente punto 5), la ricognizione annuale delle eccedenze, di cui all'attestazione prot. 13518 del 02/07/2024 sottoscritta dai Responsabili di Settore, ha evidenziato che presso il Comune di Pantelleria non risultano eccedenze di personale per l'anno 2024;
- relativamente al punto 6), il piano delle azioni positive 2024–2026, che rappresenta una specifica sezione del PIAO, sarà approvato nei termini di legge;
- con riferimento al punto 7), le previsioni assunzionali contemplate nel presente provvedimento potranno essere attuate solo subordinatamente alla certificazione relativa al permanere, con riferimento alle annualità 2024, 2025 e 2026, dell'effettivo rispetto degli obblighi in materia di certificazione del credito.

L'individuazione delle facoltà assunzionali basate sul principio di sostenibilità finanziaria della spesa di personale

Il D.L. Crescita n. 34/2019, convertito dalla legge 28 giugno 2019 n. 58, ha completamente riformato il meccanismo di calcolo delle capacità assunzionali degli enti locali, introducendo un nuovo sistema basato sulla sostenibilità finanziaria, negli anni, della spesa conseguente alle assunzioni di personale.

I criteri che stabiliscono tale capacità per ciascun comune sono dettati dal DPCM 17 marzo 2020 che fissa la decorrenza del nuovo sistema di calcolo dal 1° aprile 2020 e suddivide i comuni in nove fasce di popolazione a ciascuna delle quali corrisponde una determinata capacità di spesa anche potenziale (fino al 31 dicembre 2024), entro la quale è possibile effettuare assunzioni di personale a tempo

indeterminato.

In particolare, secondo quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del DL 34/2019, 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.

In attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, nella Tabella 1 del Decreto Attuativo, che determina il superamento della logica del turn-over, sono individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del medesimo decreto.

Tuttavia, la nuova disciplina non determina abrogazioni e/o modifiche ai principi fondamentali in materia di finanza pubblica applicata agli enti locali. È stata infatti confermata la perdurante vigenza dei commi 557-quater e 562 della legge n. 296/2006 in materia di contenimento della spesa di personale.

Il Comune di Pantelleria appartiene alla fascia demografica "e) comuni con popolazione compresa tra 5.000 e 9.999 abitanti" della Tabella 1, cui corrisponde un valore soglia (in termini di rapporto tra spesa di personale e entrate correnti, al netto del FCDE) pari a 26,90%.

Il Comune di Pantelleria rientra tra gli enti virtuosi, in quanto presenta un'incidenza di spesa di personale sulle entrate correnti posizionata al di sotto del valore soglia.

Sulla base dei dati del Rendiconto di Gestione anno 2022, ultimo rendiconto approvato alla data odierna, il limite massimo della spesa di personale teorico, applicando il valore soglia, è determinato in € 3.913.546,80, come da prospetto di seguito riportato:

	2020	2021	2022
TITOLO 1 - entrate tributarie	5.990.673,13	5.914.573,68	€ 6.597.652,19
TITOLO 2 - trasferimenti	4.939.555,68	7.085.370,66	€ 6.457.288,99
TITOLO 3 - entrate extratributarie	2.890.869,60	3.978.551,25	€ 3.034.137,23
<b>Totale entrate</b>	<b>13.821.098,41</b>	<b>16.978.495,59</b>	<b>16.089.078,41</b>
Media entrate correnti		<b>15.629.557,47</b>	
F.C.D.E. bilancio di previsione 2022		<b>1.081.056,37</b>	
<b>A) Media entrate valori correnti al netto F.C.D.E.</b>		<b>14.548.501,10</b>	
<b>B) Spesa del personale 2022 (ultimo rendiconto approvato)</b>		<b>2.275.545,67</b>	
<b>C) Rapporto spesa di personale/Entrate correnti (B/A)</b>		<b>15,64%</b>	
<b>D) Valore soglia</b>		<b>26,90%</b>	
<b>E) Limite massimo spesa di personale applicando il valore soglia (A*D)</b>		<b>3.913.546,79</b>	

Come indicato all'art. 4, comma 1, del Decreto Attuativo, ai Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato, fino al raggiungimento del valore soglia. Tale potenzialità espansiva della spesa esplica i suoi effetti gradualmente, secondo incrementi massimi annuali - determinati in misura percentuale rispetto alla spesa di personale registrata nell'anno 2018 - indicati all'articolo 5 del decreto ministeriale,

e qui di seguito riportati, e fermo restando il rispetto del valore soglia:

SPESA PERSONALE 2018	2020	2021	2022	2023	2024
	€ 2.375.244,66	€ 2.375.244,66	€ 2.375.244,66	€ 2.375.244,66	€ 2.375.244,66
<b>% di incremento</b>	17%	21%	24%	25%	26%
Incremento max spesa 2018 assunzioni tempo indeterminato	€ 403.791,59	€ 498.801,38	€ 570.058,72	€ 593.811,17	€ 617.563,61
Spesa personale con incremento tab. 2	€ 2.779.036,25	€ 2.874.046,04	€ 2.945.303,38	€ 2.969.055,83	€ 2.992.808,27
Valore massimo spesa (soglia) 26,90%	€ 3.673.982,61	€ 3.673.982,61	€ 3.673.982,61	€ 3.673.982,61	€ 3.673.982,61
Incremento effettivo ammesso (raffronto tra spesa dati tabella 1 e tabella 2)	€ 403.791,59	€ 498.801,38	€ 570.058,72	€ 593.811,17	€ 617.563,61

Considerato che l'incremento graduale rispetto alla spesa del personale anno 2018, previsto dall'art.5, comma 1 del DPCM 17/3/2020, è applicabile fino al 31/12/2024, il limite massimo di spesa di personale, a decorrere dal 2025, è di € 3.913.546,79, dato dalla media delle entrate correnti, al netto del FCDE, moltiplicato per il valore soglia di cui all'art. 4, comma 2, DM 17/3/2020 pari al 26,90%.

Le azioni di reclutamento/copertura di posizioni a tempo indeterminato del triennio 2024 – 2026.

Le previsioni sull'andamento delle cessazioni per il triennio 2024 – 2026 evidenziano una importante riduzione delle unità che rientrano nell'area degli Istruttori e degli Operatori esperti.

Si riporta di seguito prospetto riepilogativo delle cessazioni certe, già perfezionate o comunque previste in base alle informazioni in possesso dell'ufficio risorse umane nel corso del triennio 2024 – 2026, suddivise per anno:

CESSAZIONI 2024			
Ex Cat.	Area professionale	N. unità	Data di cessazione e/o previsione di cessazione
C	Istruttore	1	31/01/2024
B	Operatore esperto	1	28/02/2024
A	Operatore	1	23/04/2024
		<b>1</b>	

CESSAZIONI 2025			
Ex Cat.	Area professionale	N. unità	Data di cessazione e/o previsione di cessazione
B	Operatore esperto	1	30/11/2025
		<b>1</b>	

CESSAZIONI 2026			
Ex Cat.	Area professionale	N. unità	Data di cessazione e/o previsione di cessazione
B	Operatore esperto	1	31/01/2026
A	Operatore	1	31/03/2026
C	Istruttore	1	30/04/2026
C	Istruttore	1	30/04/2026
C	Istruttore	1	31/05/2026
B	Operatore esperto	1	30/11/2026
		<b>6</b>	

Risultano ipotizzabili ulteriori cessazioni sulla base della normativa vigente, non correlate all'età anagrafica, ma, alla data di redazione del presente piano, non sono state formalizzate le relative domande di quiescenza.

Nel seguente prospetto sono elencate le azioni di reclutamento a tempo indeterminato previste per il triennio 2024-2026. Si evidenzia che tale piano assunzionale continuerà a dare parzialmente attuazione alle misure previste con riferimento agli anni 2023 – 2025.

ANNO 2024								
Ex Cat.	Area professionale	Profilo professionale	N. unità	Regime orario	Modalità di assunzione	Data di assunzione e/o previsione di assunzione	Rateo spesa 2024	Costo in ragione di anno
D	Funzionario /EQ	Istruttore Direttivo Tecnico	3	Tempo pieno	Assunzioni PN cap COE - priorità 1 - operazione 1.1.2.	01/09/2024	€ 36.254,10	€ 108.762,30
			<b>3</b>				<b>€ 36.254,10</b>	<b>€ 108.762,30</b>
ANNO 2025								
Ex Cat.	Area professionale	Profilo professionale	N. unità	Regime orario	Modalità di assunzione	Data di assunzione e/o previsione di assunzione	Rateo spesa 2025	Costo in ragione di anno
B	Operatore esperto	Operaio specializzato	1	Tempo pieno	Concorso pubblico	01/04/2025	€ 22.613,82	€ 30.141,43
B	Operatore esperto	Operaio specializzato	1	Tempo pieno	Concorso pubblico	01/12/2025	€ 2.515,41	€ 30.141,43
B	Operatore esperto	Operaio specializzato	1	Tempo pieno	Concorso pubblico	01/04/2025	€ 23.985,40	€ 31.969,59
			<b>3</b>				<b>€ 49.114,63</b>	<b>€ 92.252,45</b>
ANNO 2026								
Ex Cat.	Area professionale	Profilo professionale	N. unità	Regime orario	Modalità di assunzione	Data di assunzione e/o previsione di assunzione	Rateo spesa 2026	Costo in ragione di anno
C	Istruttore	Istruttore amministrativo	1	Tempo pieno	Concorso pubblico	01/05/2026	€ 22.264,67	€ 33.379,80
C	Istruttore	Istruttore amministrativo	1	Tempo pieno	Concorso pubblico	01/12/2026	€ 2.785,66	€ 33.379,80
C	Istruttore	Istruttore amministrativo	1	Tempo pieno	Concorso pubblico	01/06/2026	€ 19.479,00	€ 33.379,80
B	Operatore esperto	Operaio specializzato	1	Tempo pieno	Concorso pubblico	01/04/2026	€ 22.613,82	€ 30.141,43
B	Operatore esperto	Operaio specializzato	1	Tempo pieno	Concorso pubblico	01/02/2026	€ 27.680,38	€ 30.141,43
C	Istruttore	Istruttore P.M.	1	Tempo pieno	Concorso pubblico	01/05/2026	€ 23.524,49	€ 35.269,46
			<b>6</b>				<b>€ 118.348,02</b>	<b>€ 195.691,72</b>

La progressione tra le aree ex art. 52 del D.Lgs. 165/2001 per il triennio 2024 – 2026 ed ex art. 13, commi 6,7, 8 e art. 15 del CCNL 16 novembre 2022

Si rimanda a successivo provvedimento la definizione della pianificazione delle progressioni tra le aree, nelle more del completamento di analisi organizzative e funzionali in merito alle possibilità di utilizzo dell'istituto e della definizione delle modalità attuative per la sua realizzazione, anche a seguito di confronto con le organizzazioni e rappresentanze sindacali.

La compatibilità delle azioni di reclutamento a tempo indeterminato con il nuovo vincolo di sostenibilità finanziaria ex art. 33, comma 2, D.L. 34/2019

Le azioni di reclutamento previste nella presente programmazione del fabbisogno di personale 2024-2026 sono disposte nel rispetto del vincolo di sostenibilità finanziaria ex art. 33, comma 2, DL 34/2019, in quanto la previsione di spesa di personale ex art. 33, comma 2, del DL 34/2019 (calcolata considerando le azioni di reclutamento previste nel presente documento) per il triennio 2024-2026 è inferiore alla spesa massima consentita.

La spesa di personale prevista per il triennio 2024-2026 è finanziata dagli stanziamenti previsti nel Bilancio di previsione 2024-2026.

Le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68

Alla data del 1° gennaio 2024, non risultano scoperture con riferimento alla quota d'obbligo relativamente ai soggetti disabili di cui all'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68 e con riferimento alla quota prevista dall'art. 18 della Legge n. 68/1999.

Le assunzioni a tempo determinato nel triennio 2024 – 2026

Relativamente alle assunzioni di personale a tempo determinato, queste costituiscono un'eccezione al sistema di organizzazione e struttura dell'ente e pertanto sono consentite in presenza di specifiche situazioni dettate dal legislatore che, con svariati provvedimenti, ha, inoltre, cercato di limitare il fenomeno, sia riducendo la possibilità di ricorso a tale tipologia di lavoro e sia impedendo una sua proliferazione attraverso interventi volti a stabilizzare il suddetto personale. La spesa per il personale a tempo determinato rientra a pieno titolo nell'aggregato "spesa di personale" di cui ai c. 557 e seguenti della legge n. 296/2006.

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

L' art. 16, comma 1quater, del Decreto-Legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, ha previsto che sono, in ogni caso, escluse dal vincolo di cui al precedente punto le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Nel triennio 2024 – 2026, vengono previste le seguenti possibili assunzioni/proroghe di personale flessibile la cui spesa complessiva rispetta il limite di cui all' art. 9, comma 28, del DL 78/2010:

Tipologia contrattuale	Servizi/ruoli di assegnazione	N. unità	2024	2025	2025
			previsione	previsione	previsione
Td (art. 110 c. 2 D.Lgs. 267/2000)	Alte specializzazioni art. 110 c. 2 D.Lgs. 267/2000	3	€ 87.832,35	€ 110.053,72	€ 110.053,72
Td - Area Funzionari ed EQ	Istruttore direttivo amministrativo	1	€ 36.684,57	€ 36.684,57	€ 6.813,13
Td - Area Operatori	Operatore dei servizi ecologici e manutentivi	6	€ 87.798,19	€ 80.489,22	€ 87.798,19
<b>TOTALE GENERALE SPESA PER LAVORO FLESSIBILE</b>			<b>€ 212.315,11</b>	<b>€ 227.227,51</b>	<b>€ 204.665,04</b>
<b>LIMITE SPESA PER LAVORO FLESSIBILE ANNO 2009</b>			<b>€ 358.431,46</b>	<b>€ 358.431,46</b>	<b>€ 358.431,46</b>
Decurtazione limite per reclutamento a tempo indeterminato di personale stabilizzato ai sensi dell'art. 20 D.Lgs. 75/2017			€ 124.981,10	€ 124.981,10	€ 124.981,10
<b>NUOVO LIMITE SPESA PER LAVORO FLESSIBILE</b>			<b>€ 233.450,36</b>	<b>€ 233.450,36</b>	<b>€ 233.450,36</b>
<b>MARGINE SPESA PER LAVORO FLESSIBILE</b>			<b>€ 21.135,25</b>	<b>€ 6.222,85</b>	<b>€ 28.785,32</b>
N.B.: Le possibili assunzioni degli Operatori a tempo determinato sono previste al verificarsi di comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale. La relativa spesa potenziale è stata calcolata per periodi inferiori all'anno per ciascun dipendente da determinare in base alle effettive esigenze.					

In data 01/07/2024 è stata assunta n. 1 (una) unità di personale a seguito di espletamento di concorso pubblico, a valere sulla quota servizi del Fondo Povertà annualità 2019, giusto D.D. n. 294 del 10/09/2020, con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e parziale (30 ore settimanali) per anni 1, con profilo professionale di "Assistente Sociale", inquadrata nell' Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione

Nel corso del 2023, sono state attivate e, parzialmente realizzate, le attività finalizzate all'assunzione di personale a tempo determinato specificamente destinato alla realizzazione dei progetti PNRR di cui l'amministrazione ha la diretta titolarità di attuazione e il cui costo è imputato nei quadri economici dei medesimi progetti e/o di altri progetti eterofinanziati.

Ex Cat.	Area professionale	Profilo professionale	N. unità	Regime orario	Progetto
C	Istruttore	Istruttore tecnico geometra	2	Tempo pieno	Missione 2 "Rivoluzione verde e Transizione ecologica", Componente 1 "Economia circolare e agricoltura sostenibile", Investimento 3.1 "Isole Verdi"
D	Funzionario /EQ	Istruttore Direttivo Tecnico	4	Tempo pieno	Missione 2 "Rivoluzione verde e Transizione ecologica", Componente 1 "Economia circolare e agricoltura sostenibile", Investimento 3.1 "Isole Verdi"
D	Funzionario /EQ	Istruttore Direttivo Amministrativo	1	Tempo pieno	Missione 2 "Rivoluzione verde e Transizione ecologica", Componente 1 "Economia circolare e agricoltura sostenibile", Investimento 3.1 "Isole Verdi"
D	Funzionario /EQ	Istruttore Direttivo Tecnico	1	Tempo pieno	Missione 4 "Istruzione e Ricerca", Componente 1 "Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università", Investimento 1.1 "Piano per asili nido e scuole dell'infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia", finanziato dall'Unione Europea - Next Generation EU

La durata del rapporto contrattuale non può eccedere il termine finale del 31.12.2026.

La spesa relativa al suddetto personale, essendo relativa a progetti eterofinanziati, è effettuata in deroga ai limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78 e non è computata ai fini dell'art. 33, commi 1-bis e 2 del D.L. n. 34/2019 e dell'art. 1, comma 557 e ss. della L. n. 296/2006.

### 3.5 FORMAZIONE DEL PERSONALE: PRIORITÀ STRATEGICHE IN TERMINI DI RIQUALIFICAZIONE O POTENZIAMENTO DELLE COMPETENZE

#### 3.5.1 Individuazione linee strategiche

La formazione del personale rappresenta una leva strategica per lo sviluppo organizzativo della Pubblica Amministrazione come bene evidenziato nel Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale - sottoscritto il 10 marzo 2021 dal Presidente del Consiglio dei Ministri, dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e le parti sociali CIGIL, CISL e UIL - nel quale vengono individuati quali assi di particolare attenzione la necessità di creare percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling ed upskilling) per un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale.

Il Comune di Pantelleria ha sempre ambito, nell'ambito delle politiche di sviluppo del personale, a elaborare e attuare piani di formazione a supporto dei processi innovativi e di sviluppo organizzativo attuandoli nel pieno rispetto delle pari opportunità e delle differenze individuali, secondo un approccio inclusivo di valorizzazione della diversità, quale elemento di arricchimento e crescita organizzativa ritenendo ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa.

Le emergenti necessità indicano il bisogno di intervenire su due piani distinti ma interconnessi suggerendo una programmazione delle attività formative volte a:

- dare supporto alle fasi di attuazione del PNRR e del programma di mandato tradotte nel DUP con l'obiettivo generale di rendere la formazione un processo continuo coerente con gli obiettivi di performance dell'Ente e la valutazione delle prestazioni a tal fine verificando le competenze necessarie per il raggiungimento degli obiettivi ed utilizzando gli esiti della valutazione per progettare interventi formativi mirati a colmare gli eventuali gap di competenze e/o abilità emersi;
- sostenere e migliorare tutte le professionalità impegnate nel quotidiano nel garantire un livello ottimale di erogazione dei servizi alla cittadinanza, per far fronte alle richieste di un contesto e di un mercato in continua trasformazione.

In tale ottica il Piano triennale della formazione sulla base degli indirizzi generali articolerà la pianificazione della formazione calibrandola annualmente sulla base dell'ascolto dei fabbisogni pluriennali e per fronteggiare situazioni emergenti e/o impreviste.

In concreto sono individuati due filoni fondamentali degli interventi formativi programmati:

- Formazione mirata all'attuazione del PNRR e a specifici obiettivi di performance che richiedono nuove abilità e focalizzazione sugli obiettivi da perseguire.