



Originale

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
REG. N. 2 DEL 04/01/2023

Oggetto:	<i>RIMODULAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE- ADEMPIMENTI.</i>
-----------------	---

L'anno **2023** il giorno **4** del mese di **Gennaio** alle ore **17.05** nella Casa Comunale, a seguito di apposita convocazione disposta dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

		PRESENTI
1	Valluzzi Nicola Rocco	SI
2	Santoro Maria	SI
3	Beneventi Antonio Graziano	SI
TOTALE PRESENTI		3
ASSENTI		0

- Partecipa con funzioni consultive, di assistenza e verbalizzazione il Segretario comunale Ilaria Anna Marchetti.
- Essendo legale il numero degli intervenuti il dott. Valluzzi Nicola Rocco, nella qualità di Sindaco, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato;

OGGETTO: RIMODULAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE-ADEMPIMENTI.

Si da atto che la seduta viene svolta in modalità mista (da remoto e in presenza)

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che questo Ente con deliberazione di Giunta Comunale n. 40 del 19.07.2021 del ha approvava la nuova macrostruttura organizzativa ed il nuovo funzionigramma dell'Ente come di seguito indicata:

1. Settore I° Amministrativo – Finanziario;
2. Settore II° Ufficio tecnico comunale; Servizio I°; Servizio II°;
3. Settore III° Polizia Locale;

Dato atto che negli ultimi mesi Codesta Amministrazione ha subito una forte diminuzione di personale a seguito di pensionamenti e di dimissioni, in particolare :

a) in data 01/07/2022 è stato collocato in quiescenza il dipendente Monserrati Michele, ufficiale dello stato civile di questo Ente;

b) che a far data dal 31/08/2022 l'istruttore tecnico Ing. Pancrazio Locuoco è stato assunto presso altro Ente;

Richiamate le determinazioni dirigenziali n. 150 e n. 157 del 2022 con le quali il responsabile del Settore I Amministrativo-finanziario ha preso atto delle dimissioni volontarie del 14.11.2022, n. prot. 3068/2022, presentata dalla dipendente a tempo indeterminato e part-time, ag.te Troiano Claudia cat. C– pos.ecn. C1 – Istruttore di Vigilanza, in servizio presso questo ente dal 17.05.2021, con effetto delle dimissioni a far data dal 01.12.2022;

Richiamata le determina dirigenziale n. 1 del 2023 con la quale il responsabile del Settore I Amministrativo-finanziario ha preso atto delle dimissioni volontarie del 27.12.2022, n. prot. 3522, presentata dalla dipendente a tempo indeterminato e pieno, Ing. Caivano Marianna, cat. C– pos. ecn. C1 – profilo professionale: Istruttore Ufficio Tecnico Comunale, in servizio presso questo ente dal 01/06/2021 con effetto delle dimissioni a far data dal 30/12/2022

Ritenuto necessario aggiornare nuovamente, il piano triennale dei fabbisogni del personale di questo Ente al fine di contemperare le mutate dotazioni di personale con le esigenze organizzative e funzionali dell'Ente, in modo da assicurare continuità e piena operatività di tutti i settori;

Dato atto che per quanto riguarda Comuni e Regioni, modalità e limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni sono quelli dettati dal D.L. n. 34/2019;

Visto l'art. 53, comma 14 del CCNL Enti Locali, sottoscritto in data 21.05.2018, secondo cui: *“I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni”*;

Ritenuto, per l'effetto, adottare il presente provvedimento afferente all'approvazione del fabbisogno del personale 2023/2025, in riforma della delibera di giunta comunale n. 76 del 12.12.2021, per l'esigenza e l'utilità di procedere all'assunzione, tramite pubblico concorso, di un Istruttore Direttivo tecnico full-time pos.econ. D1, al fine di dare copertura di 36 ore al Settore II° - Ufficio tecnico comunale, mantenendo un posto di cat. C a 36 ore nell'ambito dello stesso Settore;

Precisato a tal fine

- **che** l'art. 89, comma 5 del d.lgs n.267/2000 stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni, le province e gli altri enti locali territoriali, nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- **che** l'art. 91 del TUEL, sull'Ordinamento degli Enti Locali, stabilisce che nell'ambito dell'Ente Locale, ai fini della funzionalità e di ottimizzazione delle risorse, gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- **che** l'art. 19 comma 8 della legge 448/2001 dispone che a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva delle spese e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- **che** l'art. 6 del decreto legislativo 165/2001 nel disporre in ordine alla organizzazione e alla disciplina degli uffici e delle dotazioni organiche, al comma 4-bis introdotto dal decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, prevede che il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale debba essere elaborato su proposta dei competenti dirigenti (rectius responsabili di servizio) che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;

Preso atto che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Visto l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei

fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”

Visto, inoltre, l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui

al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”;

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

Visti:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita: *1. Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;*
- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
 - 1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*
 - 2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*
 - 3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie*

possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.

4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.

Richiamato, inoltre, l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino 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.

2. 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.

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area”;

Visto l'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014, e s.m.i., il quale prevede che per gli anni 2019/2021 è possibile procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di uncontingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente;

Vista legge 28 marzo 2019, n. 26 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, recante disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni" il cui art.14-bis ha previsto l'ampliamento delle capacità assunzionali con l'introduzione all'art.3 del D.L. n.90/2014 (convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014) del comma 5-sexies, per cui nel triennio 2021/2023 l'ente la possibilità di computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali e della programmazione per ciascuna annualità, anche le cessazioni che si sono verificate nello stesso anno, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over e dell'effettivo collocamento in quiescenza;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale,

tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali.

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone: "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 valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a

*5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. **I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.** Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."*

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" il quale, con decorrenza 20

aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006 come di seguito indicato:

- Art. 4 Valore Soglie:

- Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a);
- Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da **Tabella 1 DM (b1) = 29,50% per I comuni inferiori a 1000 abitanti;**
- Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da **Tabella 3 DM (b2) : 32,60%**

Preso atto che questo Ente ha determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2021, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 come **da allegato 1)** al presente provvedimento e come di seguito indicato:

- **Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE € 871.111,14;**
- **Rapporto effettivo tra spesa di personale nell'anno di riferimento e entrate correnti nette = 29,15%**

Riscontrato che il predetto rapporto è sotto il valore soglia del 29,50% per cui in questi casi si applicano i seguenti articoli del citato D.M. 17.3.2020:

Art. 4. Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale

2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.

Art. 5. Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio

1. In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:

Tabella 2

Comuni	2020	2021	2022	2023	2024
--------	------	------	------	------	------

a) comuni con meno di 1.000 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%
--------------------------------------	-------	-------	-------	-------	-------

2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Ritenuto, per l'effetto, sulla base di quanto sopra esposto, modificare **la propria precedente deliberazione n. 76 del 12.12.2022**;

Descrizione posti	Cat.	Posti previsti dotazione organica	Posti coperti	Posti vacanti	Totale Posti Dotazione
18 ore a tempo parziale ed indeterminato	A1	1	1	0	1
A tempo pieno per 36 ore ed indeterminato		2	2	1	2
A tempo pieno per 36 ore ed indeterminato	C4	1	1	0	1
A tempo parziale per 18 ore ed indeterminato	C1	1	1	1	1
A tempo pieno per 36 ore ed indeterminato	D1	1	1	1	1
Totale complessivo		6	6	3	6

Visto, a tal proposito, il parere rilasciato dal revisore dei conti del comune di Castelmezzano Dr.ssa Dardes Marinella con verbale n.1 del 04/01/2023 acquisito al protocollo comunale n. 44 del 04/01/2023 con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del

D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

Dato atto che:

- questo ente non è soggetto all'obbligo in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999;
- questo ente *non ha* in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2022/2024 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il decreto legislativo 30

marzo 2001, n. 165; **Visto** il

C.C.N.L. Funzioni locali 21

maggio 2018; **Visto** il Decreto

P.C.M. 8 maggio 2018;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

A votazione unanime e palese

DELIBERA

1. di dare atto che non risulta personale in sovrannumero e/o in eccedenza a seguito della ricognizione avvenuta da parte dei responsabili delle aree, come da attestazioni allegate, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni;
2. di prendere atto che è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2022 così come previsto nel fabbisogno del personale 2022/2024 di cui al punto successivo, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 come **da allegato 1)** al presente provvedimento e come di seguito indicato:
3. Spesa di personale rendiconto 2021: € 253.941,51;
4. **Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE € 871.111,14;**
5. **Rapporto effettivo tra spesa di personale nell'anno di riferimento e entrate correnti nette = 29,15%**

di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, la seguente nuova **dotazione organica**:

Descrizione posti	Cat.	Posti previsti dotazione organica	Posti coperti	Posti vacanti	Totale Posti Dotazione
18 ore a tempo parziale ed indeterminato	A1	1	1	0	1
A tempo pieno per 36 ore ed indeterminato	C1	2	2	1	2
A tempo pieno per 36 ore ed indeterminato	C4	1	1	0	1
A tempo parziale per 18 ore ed indeterminato	C1	1	1	1	1
A tempo pieno per 36 ore ed indeterminato	D1	1	1	1	1
Totale complessivo		6	6	3	6

6. di approvare, con rimodulazione, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il seguente **piano triennale dei fabbisogni di personale**;
7. di dare atto, altresì, che al di fuori della dotazione organica sono presenti quattro dipendenti, ex LSU, assunti da questo Ente a carico del Fondo Sociale per la Occupazione e la Formazione (FSOF) per 18 ore ed a tempo indeterminato con profilo di Ausiliario con categoria A, p.e.o. A/1;
8. di trasmettere il presente provvedimento alle organizzazioni sindacali ai sensi dei ccnl vigenti;
9. di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta

(30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano;

10. di demandare al responsabile dei servizi competenti gli adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.



Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2023 / 2**

Ufficio Proponente: **Amministrativo Contabile**

Oggetto: **RIMODULAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE- ADEMPIMENTI.**

Parere Tecnico

Ufficio Proponente (Amministrativo Contabile)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 09/01/2023

Il Responsabile di Settore
Biagio Pavese

Parere Contabile

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 09/01/2023

Responsabile del Servizio Finanziario
Biagio Pavese

Letto, confermato e sottoscritto

Il presidente

f.to Dott. Nicola R. Valluzzi

Il segretario

f.to Dott.ssa Ilaria Anna Marchetti

Certificato di pubblicazione

Copia della presente deliberazione è pubblicata all'albo pretorio di questo Comune dal 09/01/2023e vi rimarrà pubblicata per 15 (quindici) giorni consecutivi fino al 24/01/2023ai sensi dell'art. 124, primo comma, del decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000.

f.to Il Segretario Comunale

Il responsabile del servizio

Visti gli atti di ufficio

Attesta

che la presente deliberazione :

- è stata dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134 c. 4 , D.lgs. n. 267/2000);
- è divenuta esecutiva il giorno 04/01/2023decorsi 10 giorni dalla data di pubblicazione (art. 134 c. 3 D.lgs. n. 267/2000)

Addì, 04/01/2023

f.to Il Segretario Comunale

E' copia conforme all'originale e si rilascia per uso

- amministrativo
- di ufficio