



COMUNE DI MONTEVAGO

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO



COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N.40 del 02-03-2023

OGGETTO:	Adozione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2023 2025 e modifica della dotazione organica.
-----------------	---

L'anno duemilaventitre, il giorno due del mese di marzo alle ore 19:30 e seguenti, nella Residenza municipale, si è riunita la Giunta Comunale nelle forme di legge.

Sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti Sigg.:

LA ROCCA MARGHERITA	SINDACO	P
LA ROCCA DOMENICO	ASSESSORE	P
SALADINO VITA ANNA MARIA	ASSESSORE	P
INFRANCO VINCENZO	VICE SINDACO	A
BARRILE CALOGERO	ASSESSORE	P

Presenti: 4 Assenti: 1

Presiede l'adunanza **On. Dott.ssa La Rocca Margherita**, nella sua qualità di **Sindaco**

Partecipa il **Segretario Generale, Dott. Maggio Livio Elia**

Il Presidente, constatata la presenza del numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato di cui si allega la proposta.



COMUNE DI MONTEVAGO
LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO



PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N.43 del 27-02-2023

Iniziativa della proposta: - La Rocca Margherita

Istruttore: Maria Giglio

Ufficio: PERSONALE

OGGETTO:
Adozione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2023 2025 e modifica della dotazione organica.

Premesso che:

- con delibera di Consiglio comunale n. 21 in data 09/06/2022, esecutiva, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione Semplificato 2022-2024;
- con delibera di Consiglio comunale n. 22 in data 09/06/2022, esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2022-2024;

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;

Tenuto conto che la nuova normativa in materia prevede che il Piano triennale del fabbisogno del personale, atto propedeutico al bilancio di previsione, venga accorpato nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);

Considerato che dal 2023 il termine di approvazione del PIAO è stabilito entro 30 gg. dall'approvazione del bilancio di previsione;

Reso necessario predisporre il Piano triennale del fabbisogno del personale 2023-2025 al fine di dare continuità alle informazioni riportate nel redigendo schema del bilancio di previsione 2023-2025 e di accorpare successivamente le informazioni del suddetto documento nel PIAO 2023-2025;

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.

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.

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.

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.”

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025 deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

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;

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa del personale che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

Vista la circolare della Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: “*Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell’articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni*”, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell’11 settembre 2020;

Preso atto che, ai fini del calcolo della spesa del personale, ai sensi del D.M. del 17 marzo 2020, gli enti locali con popolazione al di sotto di 2.999 abitanti per essere virtuosi devono rientrare al di sotto della soglia minima del 27,60%.

Dal calcolo della spesa del personale del Comune di Montevago risulta una percentuale intermedia del 31,29% (All. A), che è inferiore alla soglia massima prevista dalla legge, senza tener conto del contributo al personale ricevuto dalla Regione Siciliana, ai sensi dell’art. 30 legge n. 5/2014 (che la fa rientrare nella fascia degli enti virtuosi).

Preso atto che la Corte dei Conti ha chiarito che gli enti locali che hanno superato la soglia massima possono assumere personale sulla base di un piano di rientro previsto entro il 2025.

Considerato che il concorso per l’assunzione a tempo indeterminato e pieno di un istruttore direttivo tecnico è stato annullato.

Preso atto che dal corrente anno:

- sono state assegnate risorse finanziarie per il personale a tempo determinato con il PNRR che non rientrano nel calcolo della spesa del personale, in quanto interamente finanziate da contributi Statali;

- si prevede una riduzione consistente del Fondo crediti di dubbia esigibilità a seguito di maggiori incassi nei tributi comunali e maggiori entrate correnti anche a seguito della procedura di riscossione coattiva da attivare;

Tenuto conto che, da quanto esposto, si stima nel tempo una graduale riduzione della percentuale sopra indicata tale da rientrare nella soglia prevista dalla legge.

Visto l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

“28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione

delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma 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. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”

Visto inoltre l'art. 1, c. 234, L. n. 208/2015 che recita: *“Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente”;*

Richiamato inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

Preso atto che la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: *“Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello “scavalco condiviso” disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore”;*

Considerato ai fini dell'impiego ottimale delle risorse, come richiesto dalle Linee Guida sopra citate, che:

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7 D. Lgs. n. 165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D. Lgs. n. 165/2001;

Richiamata la precedente deliberazione di Giunta Municipale n. 221 del 28/09/2022, con la quale è stata modificata, per effetto della sentenza del Tar per la Sicilia n. 02363/2022, la dotazione organica approvata con delibera di G.M. n. 98 del 12/05/2022, reintroducendo il posto di categoria D1 di Istruttore direttivo tecnico a tempo indeterminato a 24 ore;

Preso atto che il concorso di Istruttore Direttivo Tecnico a tempo indeterminato a 36 ore è stato annullato a seguito della sentenza del Tar per la Sicilia sopra menzionata con l'assunzione a tempo indeterminato e part time a 24 ore dell'Arch. Michele Bono;

Preso atto che l'amministrazione comunale, con deliberazione di G.M. n. 173 del 04/08/2022, ha unificato il III e IV settore in un unico settore tecnico;

Tenuto conto che, come previsto nella nuova dotazione organica, al fine di garantire l'ingente mole di opere pubbliche gestite dall'amministrazione comunale è necessario garantire il posto di istruttore direttivo tecnico a 36 ore settimanali;

Ravvisata la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025 e la dotazione organica, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Vista la delibera di G.M. n. 316 del 22/12/2022 riferita alla Ricognizione delle eccedenze di personale per l'anno 2023, ai sensi dell'art. 33 comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001, modificato dall'art. 16 della legge 183/2001, con la quale si evince che questo ente non ha in dotazione organica dirigenti e non sono presenti dipendenti in soprannumero e pertanto non sono presenti *eccedenze di personale a tempo indeterminato e determinato*.

Atteso in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D. Lgs. n. 165/2001 e della disposizione impartita dal Sindaco, con nota prot. n. 407 del 13/01/2023, è emersa l'esigenza di programmare nel redigendo piano delle assunzioni

2023/2025, esercizio 2023, la copertura del posto in organico di istruttore direttivo tecnico a 36 ore avvalendosi della procedura di cui all'art. 110 del TUEL 267/2000;

Considerato che, con decorrenza 10/06/2022, sono state trasformati i contratti del personale da 18/19/20 a 24 ore settimanali nonché l'adeguamento contrattuale da 24 a 30 ore di n. 11 unità;

Tenuto conto che, con deliberazione di G.M. n. 147 del 08/07/2022, è stata disposta l'assunzione a tempo indeterminato e a 36 ore settimanali dell'istruttore direttivo assistente sociale, già dipendente di questo Comune a tempo indeterminato e part - time;

Preso atto che il Sindaco ha disposto le direttive da seguire per l'approvazione del piano triennale del fabbisogno del personale 2023/2025 come di seguito:

ANNO 2023

A) Assunzione a tempo determinato e full time, ai sensi dell'art. 110 del D. Lgs. 267/2000 comma 1:

- n. 1 Istruttore Direttivo tecnico a 36 ore settimanali;

ANNO 2024

A) Procedure di assunzione concorsuali:

Non è prevista alcuna procedura concorsuale.

ANNO 2025

A) Procedure di assunzione concorsuali:

Non è prevista alcuna procedura concorsuale.

Preso atto che la spesa potenziale per assunzioni relativa alle annualità 2023-2025 è stata determinata in base a quanto previsto dal D.M. del 17/03/2020.

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023-2025 che è stata predisposta in base alle esigenze e delle indicazioni fornite dal Sindaco e dai singoli responsabili di Settore, con le note sopra citate e acquisite agli atti d'ufficio, dalla quale emerge che il piano tiene conto:

1. a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

Preso atto che per il Comune di Montevago, sulla scorta dei dati finanziari definiti dai documenti contabili approvati ed esecutivi, il valore medio della spesa del personale per il triennio 2011/2013 è consolidata in € 1.664.880,96 e che tale valore rappresenta il "valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile".

Rilevato dunque che la spesa totale potenziale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2023-2025 è pari ad euro 1.416.773,62 ed è inferiore alla spesa media del triennio 2011/2013 garantendo così la tendenziale riduzione della spesa del personale.

Richiamati:

- l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 il dispone che: *“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”*;

Preso atto che l'articolo 57, comma 3-septies, del d.l. n. 104/2020, convertito in legge 126/2020 testualmente recita: *“A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui e' garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente”*.

Considerato che la situazione di partenza, da cui muove la presente programmazione, viene descritta con riferimento agli organici e all'organigramma nel seguente modo:

- nell'allegato A si rappresenta il calcolo del limite di spesa secondo le indicazioni fornite dal D.M. 17/03/2020;
- nell'allegato B si rappresenta la situazione dell'organico modificata e delle relative consistenze di personale;
- nell'allegato C si rappresenta il costo della spesa potenziale della dotazione organica riferita al triennio 2023/2025;

- nell'allegato D si rappresenta la struttura dell'Ente raffigurata dall'organigramma.

Dato atto in particolare che il nuovo piano occupazionale 2023-2025 prevede di ricoprire quanto segue:

ANNO 2023

A) Assunzione a tempo determinato e full time, ai sensi dell'art. 110 del D. Lgs. 267/2000 comma 1:

- n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico a 36 ore settimanali;

ANNO 2024

A) Procedure di assunzione concorsuali:

Non è prevista alcuna procedura concorsuale.

ANNO 2025

A) Procedure di assunzione concorsuali:

Non è prevista alcuna procedura concorsuale.

Si precisa che la spesa relativa all'incarico dell'Istruttore tecnico, ai sensi dell'art. 110 del Tuel, non comporta un aumento in quanto il posto in parola era già ricoperto negli esercizi precedenti.

Dato atto che:

- questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2023-2025 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- che dal prospetto informativo sul collocamento obbligatorio dei disabili trasmesso al Ministero del Lavoro relativo all'anno 2023, con riferimento al personale in servizio al 31/12/2022, non risulta esservi alcuna vacanza nella riserva del posto di cui alla legge 68/99;
- che il Comune di Montevago ha rispettato le regole sugli equilibri finanziari;
- che il Comune ha attivato regolarmente ed implementato la piattaforma telematica di certificazione dei crediti commerciali;
- il Comune di Montevago non si trova in condizioni di dissesto finanziario o di deficitarietà strutturale in base ai parametri relativi al certificato del conto consuntivo da ultimo redatto;

Preso atto che il Piano delle Azioni Positive verrà accorpato nel nuovo Piano Integrativo di Attività e Organizzazione 2023-2025;

Preso atto della richiesta del parere al Revisore dei Conti;

Dato atto che il Comune nell'anno 2022 ha approvato il piano della performance (art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009), giusta deliberazione di Giunta Comunale n. 261 del 7/11/2022;

Accertata la regolarità tecnica e la correttezza dell'azione amministrativa ai sensi dell'art. 147 bis del TUEL 267/2000 così come modificato dall'art. 32 del D.L. n. 174/2012;

Si attesta che l'esame istruttorio della presente determinazione è conforme ai principi di cui al Codice di Comportamento approvato con DPR 14/04/2013 n. 62, adeguato alle Linee Guida ANAC di cui alla delibera n. 177 del 19/02/2020 e approvato con atto di giunta comunale n. 59 del 29/03/2021, nonché alle regole previste dal vigente Piano Anticorruzione e Trasparenza approvato con atto di Giunta Municipale n. 79 del 14/04/2022;

Ritenuto di provvedere in merito;

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;

P R O P O N E

1. Di confermare le motivazioni in narrativa che si intendono integralmente riportate.

2. Di dare atto, che, in base alle risultanze della ricognizione di cui all'art. 33 c. 1 del D. Lgs. n. 165/2001, al momento, non esistono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali;

3. Di trasmettere il Piano triennale del fabbisogno del personale al Responsabile del PIAO;

4. Di approvare la nuova dotazione organica modificata che prevede n. 52 unità, di cui la maggior parte dipendenti a tempo parziale, con un monte ore di 1.338 che rapportato a 36 ore corrisponde a 37,17 unità (Allegato B);

5. Di rilevare che la previsione della spesa potenziale del personale 2023/2025 della nuova dotazione

è inferiore sia alla spesa media del triennio 2011/2013 (Allegato C);

6. Di prendere atto che, con deliberazione di Giunta Municipale n. 60 del 06.03.2020, è stata approvata la nuova struttura organizzativa dell'ente (Allegato D);

7. Di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo piano del fabbisogno del personale per il triennio 2023-2025 che prevede:

ANNO 2023

A) Assunzione a tempo determinato e full time, ai sensi dell'art.110 del TUEL 267/2000 comma 1:

- n. 1 Istruttore Direttivo tecnico a 36 ore settimanali;

ANNO 2024

A) Procedure di assunzione concorsuali:

Non è prevista alcuna procedura concorsuale.

ANNO 2025

A) Procedure di assunzione concorsuali:

Non è prevista alcuna procedura concorsuale.

8. Di dare atto che il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

9. Di riservarsi la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023/2025, approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze di organico od opportunità tali da determinare mutazioni che rendano più flessibile il quadro di riferimento relativamente al triennio preso in considerazione.

10. Di trasmettere copia della presente deliberazione per opportuna informazione alle OO.SS. Territoriali;

11. Di demandare al Responsabile del servizio finanziario gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

12. Di pubblicare il presente provvedimento, ai sensi di legge, all'Albo Pretorio on – line e sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparenza".

13. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva, per consentire l'immediata attuazione di quanto disposto.

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

f.to Maria Giglio

ASSESSORE PROPONENTE

f.to La Rocca Margherita

La firma autografa è omessa ai sensi dell'art.3 del D.Lgs n. 39/1993 e sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del soggetto responsabile sul documento prodotto dal sistema

PARERI ED ATTESTAZIONI
ESPRESSI AI SENSI DEGLI ARTT. 53 e 55 DELLA L. 142/90
RECEPITE CON L.R. 48/91 E L.R. 30/2000

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO:

In ordine alla regolarità tecnica si esprime parere Favorevole ed attesta la regolarità amministrativa ai sensi dell'art. 49 del TUEL n. 267/2000

Montevago, 27-02-2023

Il Responsabile del Settore
f.to Giuseppe Cambria

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO:

In ordine alla regolarità contabile, si esprime parere Favorevole ed attesta la regolarità amministrativa ai sensi dell'art. 49 del TUEL n. 267/2000

Montevago, 27-02-2023

Il Responsabile del Settore Serv. Finanziari e
Gestione delle Risorse Umane
f.to Giuseppe Cambria

La firma autografa è omessa ai sensi dell'art.3 del D.Lgs n. 39/1993 e sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del soggetto responsabile sul documento prodotto dal sistema

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la superiore proposta di deliberazione;

VISTI i pareri espressi dai Responsabili dei Servizi interessati, di cui all'art. 12 della L.R. 23/12/2000, n. 30;

Ad unanimità di voti favorevoli, espressi in forma palese;

DELIBERA

di **APPROVARE E FARE PROPRIA** la proposta di deliberazione che precede e che costituisce parte integrante e sostanziale della presente;

RAVVISATA l'urgenza e la necessità di dare immediata esecuzione alla presente deliberazione;

VISTO l'art. 12 – comma 2° - della L.R. n. 44 del 03.12.1991;

Ad unanimità di voti favorevoli, espressi in forma palese,

DELIBERA

DI DICHIARARE la presente deliberazione immediatamente esecutiva,

Letto, approvato e sottoscritto

IL SINDACO

f.to ON. DOTT.SSA LA ROCCA
MARGHERITA

L'ASSESSORE ANZIANO

f.to ARCH. LA ROCCA
DOMENICO

IL SEGRETARIO GENERALE

f.to DOTT. MAGGIO LIVIO ELIA

La firma autografa è omessa ai sensi dell'art.3 del D.Lgs n. 39/1993 e sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del soggetto responsabile sul documento prodotto dal sistema

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

Si certifica che la presente certificazione è divenuta esecutiva il 02-03-2023

[X] in quanto dichiarata immediatamente esecutiva (Art.12,comma2);
[]decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione (Art.12,comma1);

Montevago, 02-03-2023

IL Segretario Generale
Dott. Maggio Livio Elia

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario certifica, che la presente deliberazione viene pubblicata, in applicazione dell'art. 32 della legge n. 69/09, all'Albo Pretorio on-line per 15 giorni consecutivi dal 03-03-2023 al 18-03-2023 (Reg. Pubbl. N. 270), e che contro di essa:

Montevago, 03-03-2023

IL Segretario Generale
Dott. Maggio Livio Elia

La firma autografa è omessa ai sensi dell'art.3 del D.Lgs n. 39/1993 e sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del soggetto responsabile sul documento prodotto dal sistema