



COMUNE di CURINGA
Provincia di Catanzaro

VERBALE di DELIBERAZIONE della GIUNTA COMUNALE

N. 27 DEL 09/03/2023

OGGETTO : ADOZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2023/2025 E APPROVAZIONE NUOVA DOTAZIONE ORGANICA.

L'anno **DUEMILAVENTITRE** , il giorno **9** del mese di **marzo** , alle ore **17,30** nella sala delle riunioni, ubicata nella Sede Comunale, sono stati per oggi convocati i componenti della Giunta Comunale.

Sono presenti i Signori :

Cognome		Nome	Carica	Presente	Assente
SERRAO	Dott.	Vincenzo	Sindaco –	X	
CALVIERI	Rag.	Veneranda	Assessore	X	
AZZARITO CANNELLA	Sig.	Nicola	Assessore	X	
SORRENTI	Dott.ssa	Maria	Assessore	X	
			Totale	4	

Partecipa con funzione consultive, referenti, di assistenza giuridico amministrativa e verbalizzazione (art.97, comma 4, D.Lgs. n. 267/2000) il Segretario Comunale Dott.ssa Mariagrazia Crapella.

Il Sindaco, Dott. Vincenzo Serrao, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso 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. 5/2017, 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:

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.

-l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni 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;

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 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 che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

Vista la circ. 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;

Vista la determinazione dirigenziale n. 15 in data 08/03/2023 con la quale è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell’anno 2023, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, da intendersi allegata alla presente deliberazione pur se materialmente custodita in atti;

Visto il prospetto esplicativo del calcolo del limite di spesa per assunzioni, allegato alla predetta determinazione (Allegato 1);

Rilevato che:

- sulla base della Tabella 1 dell’art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia del rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti è pari al 26,90 % (**d**);
- sulla base della Tabella 3 dell’art. 6, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia massimo del rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti è pari al 30,90 % (**e**);

Verificato che, sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2019-2021 il rapporto effettivo tra spesa di personale ed entrate correnti nette è pari al 15,20 % (vedi lettera “**c**” del prospetto allegato alla succitata determinazione);

Preso atto che tale valore è inferiore al valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti nette come da tabella 1 DM (26,90%- vedi lettera “**d**” del prospetto in questione) ed al valore soglia massimo del rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti come da tabella 3 DM (30,90% -vedi lettera “**e**” del prospetto allegato alla determinazione n.15 del 08/03/2023);

Visto il prospetto: All. 1) alla predetta determinazione: Calcolo del limite di spesa per assunzioni .

Rilevato che, sulla base dei valori corrispondenti della tabella 2, l’incremento consentito della spesa di personale rilevata dal rendiconto 2018 è pari a € 286.004,88;

Rilevato , altresì, che:

tale importo è inferiore al valore corrispondente alla lettera (o) in All. 1);

per l’anno 2023 il tetto massimo della spesa di personale è pertanto pari a € 1.428.916,62 come risultante dal prospetto All. 1 punto “o”);

Dato atto che questo ente, si colloca nella fascia dei comuni Virtuosi;

Considerato che, ai sensi dell’art. 5, D.M. 17 marzo 2020, per i comuni “virtuosi”, nel periodo 2020-2024:

- è possibile incrementare annualmente, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 allegata al decreto, 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;
- - è possibile 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;

Preso atto del parere espresso dal Ministero dell’Economia e delle Finanze in data 15 gennaio 2021 (prot. n. 12454) che a proposito della possibilità per gli enti virtuosi di utilizzare in deroga i resti assunzionali del quinquennio 2015-2019 chiarisce quanto segue:

“l’utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall’applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi

previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo.”

Preso atto che l' alternativa scelta da questo Ente è quella di procedere alle assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019 ;

-che , secondo quanto risultante dall'allegato 1 alla determinazione dirigenziale n.15 del 08/03/2023 il tetto massimo della spesa del personale per l'anno 2023 è pari a € 1.428.916,62 ;

Considerato che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il *plafond* calcolato con il nuovo valore soglia;

Considerato che presso questo Ente attualmente sono in servizio n° 4 lavoratori ex LSU/LPU ed in particolare n° 3 LSU e n° 1 LPU;

- **che** con riferimento ai predetti lavoratori ex LSU/LPU, stabilizzati a far data dal 01/04/2021 (*vedi deliberazione della Giunta Comunale n. 40 del 16/03/2021 avente ad oggetto “Atto di Indirizzo per la Stabilizzazione del Personale LSU/LPU utilizzato presso il Comune di Curinga”*; *determinazione dell'Area Finanziaria – Settore personale n. 19 del 18/03/2021 di indizione di una procedura concorsuale, per esami, riservata agli ex LSU in servizio presso il comune di Curinga, per la copertura a tempo parziale ed indeterminato di n. 03 posti di cui n. 2 posti categoria giuridica “A” e n.1 posto categoria giuridica “B3”, ed, altresì, di indizione di una procedura concorsuale, per esami, riservata agli ex LPU in servizio presso il comune di Curinga per la copertura a tempo parziale ed indeterminato di n. 01 posto categoria giuridica “A” e determinazione dell'Area Finanziaria – Settore personale n.23 del 31/03/2021, con la quale , a seguito dell'espletamento della selezione riservata, si procedeva all' approvazione dei Verbali dei lavori della Commissione esaminatrice e dello schema del contratto ed, altresì, alla nomina dei vincitori*), la normativa attualmente vigente riconosce un incremento di incentivo rispetto a quanto già riconosciuto in passato in favore dell'Ente pari ad euro 4.903,78 per ciascun lavoratore/dipendente ex LSU/LPU, che comprende la quota ministeriale e quella regionale, per cui il contributo previsto passa da euro 13.096,22 a euro 18.000,00 (di cui €. 9.296,22 quota Stato e €. 8.703,78 quota Regione), rispetto al contributo già storicizzato;

- **che**, in esito a quanto sopra, questo Ente nel corso dell'anno 2022 , giusta deliberazione di G.C. n.137 del 01/09/2022 e determinazione a firma del Responsabile dell'Area Finanziaria- Settore Personale n.71 del 15/09/2022 (R.G. n. 554 del 12/10/2022), ha proceduto all'integrazione permanente dell'orario di lavoro del personale ex LSU-LPU in servizio a tempo indeterminato e part-time per n.26 ore presso il comune di Curinga con finanziamento a valere sulle risorse statali e regionali. (*Rif. legge 25 febbraio 2022, n. 15, di conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, recante disposizioni urgenti in materia di termini legislativi -GU n. 49 del 28/02/2022-Suppl.Ordinario n.8- e, in particolare, l'art. 1 comma 27, e Decreti Dirigenziali della Regione Calabria n. 3183 del 24.3.2022, n 7443 del 06.07.2022 e n. 8398 del 20.07.2022*).

che per effetto della succitata integrazione oraria i 4 lavoratori ex LSU ed ex LPU in servizio presso questo Ente, inquadrati rispettivamente n.3 nella categoria A1 e n.1 nella categoria B3 , prestano attualmente 36,00 ore settimanali di lavoro ad eccezione di un lavoratore inquadrato nella categoria A1 che ha richiesto il passaggio del contratto a 30,00 ore.

Dato atto che la spesa di personale a regime dell'ente, comprese le assunzioni programmate, risulta inferiore al limite di spesa per il personale applicabile nell'anno 2023 che è pari ad euro 1.428.916,62;

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

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023-2025 predisposta dal responsabile del servizio finanziario-personale sulla base delle direttive impartite dalla Giunta

comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

- 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;

che si allega al presente provvedimento **sotto la lettera A)** quale parte integrante e sostanziale; **Ritenuto** di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo piano occupazionale per il triennio 2023-2024-2025 (**allegato B**), dando atto che lo stesso è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-*bis* e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

Evidenziato che nell'attuale quadro normativo gli enti locali e in particolare i Comuni, possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale quando:

abbiano adottato il Piano triennale del fabbisogno del personale (PTFP) ed effettuato la:

- a) relativa comunicazione alla Ragioneria Generale dello Stato mediante il portale SICO (articolo 6 e seguenti del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.);
- b) abbiano provveduto alla ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale articolo 6 comma 3 del D. Lgs. 165/2001 e articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.);
- c) abbiano adottato il Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (articolo 48 comma 1 del D.Lgs. n. 198/2006);
- d) abbiano adottato il Piano della performance (articolo 10, comma 5 del D.Lgs. 150/2009) che, per gli enti locali, ai sensi dell'articolo 169, comma 3-bis, del D.Lgs. 267/2000 è unificato al Piano esecutivo di gestione (PEG);
- e) abbiano ottemperato all'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011/2013 (art. 1 comma 557 della legge 296/2006);
- f) abbiano inviato alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP), di cui all'articolo 13 della legge n. 196/2009, entro 30 giorni dal termine previsto per l'approvazione dei documenti di bilancio, i relativi dati;
- g) abbiano provveduto alla certificazione dei crediti (articolo 27, comma 2, lett. c), del D.L.66/2014, convertito in Legge 89/2014, di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. n.185/2008);
- h) non risultino, in base ai parametri definenti, in stato di deficitarietà strutturale e non siano enti deficitari o dissestati (articolo 243, comma 1, del TUEL);
- i) abbiano rispettato i termini per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato;

Atteso in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 con la programmazione triennale del fabbisogno non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Visto il nuovo piano occupazionale 2023/2025 prevede complessivamente n. 17 posti a tempo indeterminato da ricoprire mediante mobilità/scorrimento graduatoria altro ente/concorso pubblico/progressione di carriera e richiesta di avviamento di lavoratori a selezione per i profili professionali di operatore e operatore esperto (categoria A e categoria B1 di accesso), fermo restando l'obbligo del previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria ex art. 34-*bis*, D.Lgs. n. 165/2001 e di mobilità volontaria ex art. 30 del d.Lgs.n. 165/2001, con possibilità di avvalersi per quest'ultima della facoltà prevista dall'art. 3, comma 8, della legge 56/2019 che così dispone: "*Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti*

assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001".

RILEVATO, altresì, che il predetto piano occupazione 2023/2025 prevede la copertura di n. 2 posti a tempo determinato e precisamente: n.1 posto categoria giuridica D, posizione economica D1, profilo professionale di assistente sociale con contratto a tempo determinato per n.12 mesi e p/T per n.18 ore finanziato con quota parte delle risorse del fondo povertà annualità 2020/2021, ed altresì, n.1 contratto di collaborazione professionale con un funzionario tecnico che prevede la presenza in servizio per 100 giorni annui per n.3 anni.

Rilevato che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2023 – 2025 è inferiore alla spesa potenziale massima come da prospetto contabile custodito in atti;

Richiamato 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;

Visto in proposito il parere rilasciato dall'organo di revisione economico-finanziaria che ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, L. n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, L. n. 296/2006 che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale;

Dato atto che:

-questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, tuttavia, nel piano occupazionale 2023-2025 si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;

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;

Dato atto, altresì, con deliberazione della Giunta comunale n. 11 in data 23/02/2023, esecutiva ai sensi di legge, si è proceduto ad effettuare la ricognizione delle eccedenze di personale -Anno 2023 – ai sensi dell'art.33 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art.16 della legge 12 novembre 2001 n.183.

Dato atto infine che con deliberazione della Giunta comunale n. 12 in data 23/02/2023, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2023/2025, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;

Ritenuto di approvare la nuova dotazione organica dell'ente, che si allega al presente provvedimento **sotto la lettera c)** quale parte integrante e sostanziale dando atto che, a seguito della programmazione 2023-2025, la stessa prevede secondo la nuova classificazione del personale prevista dal Contratto Enti locali triennio 2019/2021 la copertura dei posti a tempo indeterminato evidenziati in rosso nell'allegato "C" alla presente deliberazione, mentre, con riferimento al fabbisogno di personale a tempo determinato nel corso dell'anno 2023 è prevista la copertura dei seguenti posti:

FABBISOGNO A TEMPO DETERMINATO

Cat.	Profilo professionale	Area/settore/servizio	N. UNITA'	P/Time	F/Time	DURATA CONTRATTO
D1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (Assistente sociale)	Amministrativa	1	18 ore		12 mesi (Finanziato con quota parte fondi delle risorse del fondo di povertà annualità 2020/2021)
D1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA	Area Lavori Pubblici	1		36 ore	Contratto di collaborazione professionale (100

	QUALIFICAZIONE F/T Risorse PNRR					giorni annui per n.3 anni) (Finanziato con fondi PNRR)
--	--	--	--	--	--	--

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 vigente C.C.N.L. Funzioni locali ;

Visti , altresì:

-l'art.9, c.28 del D.L. 31 maggio 2010 n.78 in merito ai limiti assunzionali per il personale a tempo determinato;

-l'art.1, c.234, L. n.208/2015;

- l'art. 9 , c.1 quinquies D.L n.113/2016;

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

Richiamato il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Richiamata la propria precedente deliberazione n. 119 in data 26/07/2022, esecutiva ai sensi di legge, relativa all'adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024.”;

Acquisiti i pareri di regolarità tecnica e contabile espressi dal responsabile competente ai sensi dell'art.49 del D.Lgs.267/2000 e ss.mm.ii.

Visto l'articolo 48, comma 2, del citato D.Lgs. n. 267/2000, che stabilisce che sono di competenza della giunta tutti gli atti che le norme di legge non riservano alla competenza del sindaco o del consiglio;

Con voti favorevoli unanimi, espressi nei modi di legge,

DELIBERA

Di approvare, 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 piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025 (**allegato A**) quale parte integrante e sostanziale;

Di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo piano occupazionale per il triennio 2023-2024-2025 (**allegato B**),

Di dare atto che lo stesso:

prevede complessivamente n. 17 posti a tempo indeterminato da ricoprire mediante mobilità/scorrimento graduatoria altro ente/concorso pubblico /progressione di carriera e richiesta di avviamento di lavoratori a selezione per i profili professionali di operatore e operatore esperto (rispettivamente categoria A e categoria B1 di accesso), fermo restando l'obbligo del previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria ex art. 34-*bis*, D.Lgs. n. 165/2001 e di mobilità volontaria ex art. 30 del d.Lgs.n. 165/2001, con possibilità di avvalersi per quest'ultima della facoltà prevista dall'art. 3, comma 8, della legge 56/2019 che così prevede:“*Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti*

assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001”.

Di dare atto che lo stesso Piano occupazionale prevede la copertura dei 2 posti a tempo determinato in premessa indicati.

Di dare atto, inoltre, che il Piano del fabbisogno di cui trattasi è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso cesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-bis e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

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;

Di dare atto che la presente programmazione comporta una modificazione della pianta organica, approvata da ultimo con D.G.C. n.119/2022;

Di dare atto, conseguentemente che la nuova dotazione organica del personale dell'Ente è quella risultante dal prospetto , **allegato C**) , alla presente deliberazione che si approva contestualmente al presente atto.

Di dare atto infine che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale come risultante dalla deliberazione di G. n.11 del 23/02/2023.

Di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2023 – 2025 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.

Di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

Di specificare che il presente atto sarà allegato, quale sua parte integrante e sostanziale, al documento di Unico di Programmazione 2023-2025, che sarà approvato dal Consiglio Comunale;

Di dare atto che la spesa derivante dall'attuazione del presente atto troverà copertura finanziaria nel Bilancio armonizzato 2023– 2025 in corso di approvazione;

Di dare atto che prima di procedere alle previste assunzioni, dovrà essere verificato e attestato dal Responsabile dell'Area Risorse umane e finanziarie il rispetto di tutti i vincoli, limiti e parametri previsti dalle normative vigenti di cui alle premesse e della perdurante copertura finanziaria;

Di disporre che il presente provvedimento sia trasmesso alla Rappresentanza Sindacale Unitaria e alle Organizzazioni sindacali territoriale firmatarie del vigente C.C.N.L.;

Di riservarsi di modificare il piano del fabbisogno di personale come sopra indicato in relazione a circostanze ed esigenze sopravvenute.

Di disporre la pubblicazione del presente atto all'Albo Pretorio dell'Ente e sul sito istituzionale “Amministrazione Trasparente” , sezione “Personale”, sottosezione “Dotazione organica”, ai sensi del decreto n.33/2013.

Infine la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere, con separata e unanime votazione

DELIBERA

Di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.

COMUNE DI CURINGA

Provincia di Catanzaro

Proposta di deliberazione per:

Giunta Comunale Del . n. 27 del 09/03/2023

Consiglio Comunale

OGGETTO : ADOZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2023/2025 E APPROVAZIONE NUOVA DOTAZIONE ORGANICA.

PARERI AI SENSI DELL'ART. 49, comma 1° del D.Lgs 267/2000

così come integrato e modificato dal D.L. 174/2012, convertito in legge 213/2012

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Visto, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della deliberazione sopra indicata.

Curinga, li 09/03/2023

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

F.to Dott. Cosimo Forgione

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Visto, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile della deliberazione sopra indicata.

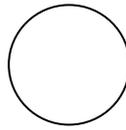
Curinga, li 09/03/2023

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

F.to Dott. Cosimo Forgione

Approvato e sottoscritto

► Il Presidente



F. to : Dott. Vincenzo Serrao

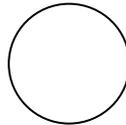
► Il Segretario Comunale

F. to : D. ssa Mariagrazia Crapella

PUBBLICAZIONE

In data odierna, la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio informatico comunale per 15 giorni consecutivi (art. 124, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000) e contestualmente è stata trasmessa ai Capigruppo con nota prot. 2429 .

Data 22/03/2023



► Il Responsabile

F. to D. ssa Mariagrazia Crapella

ATTESTAZIONE

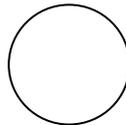
Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio, attesta che la presente deliberazione:

è stata pubblicata all'albo pretorio informatico comunale per 15 giorni consecutivi (art. 124, D.Lgs. n. 267/2000);

è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 del D.Lgs. n. 267/2000;

è divenuta esecutiva il, decorsi dieci giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3, D.Lgs. n. 267/2000).

Data 22/03/2023



► Il Responsabile

F. to : D. ssa Mariagrazia Crapella

E' copia conforme originale

CURINGA, 22/03/2023

**Il Segretario Comunale
D.ssa Mariagrazia Crapella**

