



COMUNE DI SESSA CILENTO
PROVINCIA DI SALERNO
PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

N.26 DEL 12-04-2024

Oggetto: PROGRAMMAZIONE DEL PERSONALE RELATIVO AL TRIENNIO 2024 - 2026. PIANO OCCUPAZIONALE 2024. CONFERMA DOTAZIONE ORGANICA. VERIFICA SITUAZIONE DI ESUBERO E/O ECCEDEXENZA DEL PERSONALE.

ACQUISITO il parere Favorevole di REGOLARITA' TECNICA espresso dal Responsabile dell'Area ai sensi dell'art. 49 del D.L.gs. 267/2000

Parere di REGOLARITA' TECNICA
Favorevole

Il Responsabile dell'Area
DE LISI Adelmo

ACQUISITO il parere Favorevole di PARERE CONTABILE espresso dal Responsabile del Servizio ai sensi dell'art. 49 del D.L.gs. 267/2000

Parere di PARERE CONTABILE
Favorevole

Il Responsabile dell'Area
DE LISI Adelmo

IL SINDACO

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;

PREMESSO CHE:

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale

nell'ambito della propria autonomia normativa ed 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;

RILEVATA la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del d.lgs. 267/2000, e dato atto che l'ente può modificare, in qualsiasi momento, la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative;

CONSIDERATO:

- Che con le nuove dinamiche in ordine alle politiche organizzative e del lavoro ed in particolare le disposizioni di contenimento della spesa di personale disposte dalla vigente normativa, si ritiene di procedere alla pianificazione del fabbisogno di personale nel rispetto dei vincoli e dei limiti fissati dalla normativa suddetta;
- Che con tale provvedimento si adempie alle disposizioni di cui al Testo Unico sull'Ordinamento degli Enti Locali in virtù delle quali gli organi di vertice delle amministrazioni sono tenuti alla pianificazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n.68 e programmano altresì le proprie politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione della spesa di personale stabiliti dalla normativa stessa;

VISTE in tal senso le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" (DM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018 aggiornato con il DM 22 luglio 2022 pubblicato in G.U. n. 215 del 14/9/2022);

RITENUTO pertanto di procedere all'approvazione del piano triennale di fabbisogni del personale, con valenza triennale ma da approvare annualmente, in coerenza con gli altri strumenti di programmazione economico finanziario dell'Ente;

DATO ATTO:

- Che in materia di contenimento della spesa di personale, l'art. 1, commi 557, 557-bis e 557quater della Legge 296/2006 come integrato dall'art. 3, comma 5-bis D.L. 90/2014, conv. in Legge n. 114/2014, impone il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente all'entrata in vigore della disposizione di legge (Triennio 2011-2013);
- Che tra le condizioni e vincoli per le assunzioni di personale a tempo indeterminato, l'art. 3, comma 6 del D.L. n. 90/2014 prevede che i limiti non si applichino alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura della quota d'obbligo;
- che ulteriori condizioni limitative in materia di assunzioni sono stabilite dall'art. 9, comma 1-quinquies del D.L. 113/2016 (convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 160/2016), in base al quale in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del

termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo;

- che il [D.L. n. 4 del 2019](#), convertito con modificazioni dalla [L. 28 marzo 2019, n. 26](#), ha previsto che le Regioni e gli enti locali possano computare, ai fini della determinazione delle proprie capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over (art. 3 comma 5 -sexies D.L. 90/2014)
- Che L. 28 marzo 2019, n. 26 ha modificato il comma 5 dell', [art. 3, D.L. n. 90 del 2014](#) e ai fini del computo dei resti assunzionali non utilizzati, ha permesso di effettuare il calcolo sui cinque anni precedenti e non più solo nel triennio precedente. In altri termini, a partire dall'anno 2019 gli enti locali potranno utilizzare le capacità assunzionali del 2018, 2017, 2016, 2015 e 2014, non spese in questi anni, e riferite alle cessazioni di personale avvenute nell'anno precedente alle medesime.

CONSIDERATO che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turn over, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

VISTA la circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica del 13 maggio 2020 pubblicata sulla GU n. 226 del 11.09.2020 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 de i comuni” che definisce puntualmente i macro aggregati ed i codici di spesa da utilizzare nel calcolo della spesa di personale ed identifica le entrate correnti ed il FCDE da utilizzare;

CONSIDERATO inoltre che, ai sensi dell’art. 1 comma 557 quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tutt’ora tenuti a rispettare, nell’ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011 - 2013;

RISCONTRATO che l’Ente rispetta il vincolo del contenimento della spesa di personale, rispetto alla media del triennio 2011-2013;

DATO ATTO quindi di adoperare una politica assunzionale tesa a consentire al comune di Sessa Cilento il rispetto dei parametri stabiliti dal decreto per l’attuazione dell’articolo 33, comma2, del D.L. 34/2019;

CONSIDERATO che nell’anno 2023 vi sono state le seguenti cessazioni:

- Cat. C3 – 01/01/2023;

RISCONTRATO che l'Ente, allo stato, non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D. Lgs. n. 267/2000 - Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni;

DATO ATTO che, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, si è provveduto a verificare ogni possibile revisione della struttura organizzativa dell'Ente e, contestualmente, l'eventuale presenza di personale in esubero;

TENUTO CONTO e accertato che:

- non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- non emerge una concreta possibilità di un diverso utilizzo del personale;

Si intende programmare le seguenti assunzioni:

PIANO ASSUNZIONALE 2024			
Profilo professionale – Categoria	Area	N. Posti	Stato di attuazione del piano
Istruttore direttivo tecnico – EX C1	Tecnica Amministrativa	1	Assunzione a tempo pieno ed indeterminato da mobilità tra enti (art. 30 del D.Lgs. 165/2001) o da graduatoria di altro ente o da procedura concorsuale. Nr. ore previste: 18
Istruttore contabile – EX D1	Finanziaria	1	Assunzione a tempo pieno ed indeterminato da mobilità tra enti (art. 30 del D.Lgs. 165/2001) o da graduatoria di altro ente o da procedura concorsuale. Nr. ore previste: 18
Operatore – EX A1		2	Assunzione a tempo pieno ed indeterminato da mobilità tra enti (art. 30 del D.Lgs. 165/2001) o da graduatoria di altro ente o da procedura concorsuale. Nr. ore previste: 12 cad.
PIANO ASSUNZIONALE 2025			
Profilo professionale – Categoria	Area	N. Posti	Stato di attuazione del piano
Da stabilirsi a seguito della verifica dei parametri stabiliti dal DM 17.03.2020 sul rendiconto di gestione esercizio finanziario.			
PIANO ASSUNZIONALE 2026			
Profilo professionale – Categoria	Area	N. Posti	Stato di attuazione del piano

Da stabilirsi a seguito della verifica dei parametri stabiliti dal DM 17.03.2020 sul rendiconto di gestione esercizio finanziario.

Le indicate assunzioni, ed integrazione oraria garantisco il rispetto della riduzione della spesa del personale ai sensi e per gli effetti cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i.;

RICHIAMATO:

- L'articolo 3, comma 8, legge 56/2019 in ordine alla sospensione dell'efficacia dell'articolo 30 del D.Lgs 165/2001;
- L'articolo 1, comma 147 della legge n. 160/2019 e dell'articolo 9 della legge 3/2003 in ordine alla possibilità, da parte delle pubbliche amministrazioni di utilizzare le graduatorie dei concorsi pubblici di altri enti;

RICHIAMATO l'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni dalla Legge n. 113 del 6 agosto 2021 che disciplina il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di durata triennale e da aggiornare annualmente. il PIAO ha l'obiettivo di assorbire e razionalizzare la disciplina, in un'ottica di massima semplificazione, di molti dei documenti di pianificazione e programmazione cui sono tenute le amministrazioni. Il Piano è costituito, infatti, da 3 sezioni suddivise ulteriormente in sottosezioni. La sezione 3 del PIAO contempla anche una sottosezione dedicata al Piano Triennale dei fabbisogni di personale;

VISTO il vigente "Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi";

PRESO ATTO dei pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile espressi ai sensi dell'art. 49 1° comma del T.U. D. Lgs. n° 18/08/2000 n° 267;

PROPONE DI DELIBERARE

Per le motivazioni in narrativa esposte e che si intendono qui integralmente richiamate.

1. Di **APPROVARE** il piano triennale dei fabbisogni di personale 2024/2026, come segue:

PIANO ASSUNZIONALE 2024			
Profilo professionale – Categoria	Area	N. Posti	Stato di attuazione del piano
Istruttore direttivo tecnico – EX C1	Tecnica Amministrativa	1	Assunzione a tempo pieno ed indeterminato da mobilità tra enti (art. 30 del D.Lgs. 165/2001) o da graduatoria di altro ente o da procedura concorsuale.

			Nr. ore previste: 18
Istruttore contabile – EX D1	Finanziaria	1	Assunzione a tempo pieno ed indeterminato da mobilità tra enti (art. 30 del D.Lgs. 165/2001) o da graduatoria di altro ente o da procedura concorsuale. Nr. ore previste: 18
Operatore – EX A1		2	Assunzione a tempo pieno ed indeterminato da mobilità tra enti (art. 30 del D.Lgs. 165/2001) o da graduatoria di altro ente o da procedura concorsuale. Nr. ore previste: 12 cad.
PIANO ASSUNZIONALE 2025			
Profilo professionale – Categoria	Area	N. Posti	Stato di attuazione del piano
Da stabilirsi a seguito della verifica dei parametri stabiliti dal DM 17.03.2020 sul rendiconto di gestione esercizio finanziario.			
PIANO ASSUNZIONALE 2026			
Profilo professionale – Categoria	Area	N. Posti	Stato di attuazione del piano
Da stabilirsi a seguito della verifica dei parametri stabiliti dal DM 17.03.2020 sul rendiconto di gestione esercizio finanziario.			

2. Di **DARE ATTO** che:

- A seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero;

3. Di **DARE ATTO** inoltre che:

- La spesa derivante dalla programmazione di cui sopra, determinata, per gli anni 2024/2026 è di euro 299.669,65, rispetto alla capacità massima assunzionale calcolata in € 424.696,27 e, quindi, contenuta nei limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., come dimostrato dal prospetto che segue:

SPESA PERSONALE DAL 01.01.2024 AL 31.12.2024 SESSA CILENTO													
POSIZIONE	P/T%	POS.	DECOR. INIZIO	DECOR. FINE	TOTALE RETRIB.	Ex CPDEL 23,8	Ex INADEL 3,60/80%	INPDAP 6,1%	INAIL	Contributi Previdenziali	IRAP 8,5	TOTALE CONTRIB. ENTE	TOTALE COMPLESSIVO
POS.1	M.COM.	100,00	EX-B8-PEO	01/01/2024	31/12/2024	25.901,85 €	6.164,64 €	745,97 €	- €	777,06 €	7.687,67 €	2.201,66 €	35.791,18 €
POS.2	VIG.	100,00	EX-C6	01/01/2024	31/12/2024	29.744,26 €	7.079,13 €	856,63 €	- €	892,33 €	8.828,10 €	2.528,26 €	41.100,62 €
POS.3	EXLSU	50,00	EX-A1	01/01/2024	31/12/2024	10.525,58 €	2.505,09 €	- €	642,06 €	315,77 €	3.462,92 €	894,67 €	14.883,17 €
POS.4	EXLSU	50,00	EX-A1	01/01/2024	31/12/2024	10.525,58 €	2.505,09 €	- €	642,06 €	315,77 €	3.462,92 €	894,67 €	14.883,17 €
POS.5	STAFF	66,66	CollTD	01/01/2024	31/12/2024	14.551,16 €	3.463,18 €	- €	887,62 €	436,53 €	4.787,33 €	1.236,85 €	20.575,34 €
POS.6	STAFF	66,66	CollTD	01/01/2024	31/12/2024	14.551,16 €	3.463,18 €	- €	887,62 €	436,53 €	4.787,33 €	1.236,85 €	20.575,34 €
POS.7	TEC.	50,00	EX-C1	01/01/2024	31/12/2024	17.081,61 €	4.065,42 €	- €	1.041,98 €	512,45 €	5.619,85 €	1.451,94 €	24.153,40 €
POS.8	SEG.	33,33	SEG. B	01/01/2024	31/12/2024	39.331,60 €	9.360,92 €	1.132,75 €	- €	1.179,95 €	11.673,62 €	3.343,19 €	54.348,40 €
POS.9	AEF	50,00	EX-D1	01/01/2024	31/12/2024	21.894,86 €	5.210,98 €	630,57 €	- €	656,85 €	6.498,39 €	1.861,06 €	30.254,32 €
POS.10	TEC	50,00	EX-C1	01/01/2024	31/12/2024	17.081,61 €	4.065,42 €	491,95 €	- €	512,45 €	5.069,82 €	1.451,94 €	23.603,37 €
POS.11	OP.	33,33	EX-A1	01/01/2024	31/12/2024	6.895,81 €	1.641,20 €	- €	420,64 €	206,87 €	2.268,72 €	586,14 €	9.750,68 €
POS.12	OP.	33,33	EX-A1	01/01/2024	31/12/2024	6.895,81 €	1.641,20 €	- €	420,64 €	206,87 €	2.268,72 €	586,14 €	9.750,68 €
												TOTALE	299.669,65 €

- Che la presa in servizio del personale programmato è subordinata alla reale copertura finanziaria nel Bilancio di previsione 2024/2026, ed al rispetto dei parametri imposti dal D.M. 17.03.2020;

- Di **DARE ATTO** che il comune di Sessa Cilento tenderà al rispetto dei parametri stabiliti dal Decreto per l'attuazione dell'articolo 33, comma 2, del D.l 34/2019, applicando già a decorrere dall'anno 2024 un turn over inferiore al 100%, ovvero attraverso il non utilizzo dei resti così come consentito dalla normativa vigente;
- Di **DISPORRE** che il presente documento programmatico, come disciplinato al paragrafo 8.2 del principio contabile applicato concernente la programmazione, venga approvato autonomamente dal DUPS ed una volta concluso l'iter di approvazione venga assorbito dal PIAO nell'apposita sottosezione, della sezione 3, dedicata al Piano Triennale dei fabbisogni di personale;
- Di **ACQUISIRE** il parere del Revisore dei conti subordinando al parere favorevole dello stesso l'esecutività di tale atto;
- Di **PROCEDERE** all'esperimento della procedura di mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34/bis del D. Lgs. 165/2001;
- Di **PUBBLICARE** il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica, il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
- Di **TRASMETTERE** il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
- Di **TRASMETTERE** il presente provvedimento alla RSU aziendale ed alle organizzazioni

sindacali;

11. Di **INCARICARE** il Responsabile dell'Area amministrativa di porre in essere tutti i provvedimenti consequenziali necessari al presente deliberato;
12. Di **DICHIARARE** la presente immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

Il Responsabile del procedimento