



COMUNE DI TORRACA

Provincia di Salerno

C.F. 84001450653

Via Fenice,2

84030 TORRACA

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 88 DEL 29-12-2022

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2023-2025. REVISIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE, RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.

L'anno **duemilaventidue**, addì **ventinove** del mese di **dicembre** alle ore **11:30**, nella sala delle adunanze del Comune di Torraca, regolarmente convocata, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei Signori:

COGNOME E NOME	QUALIFICA	PRESENZA
FRANCESCO BIANCO	SINDACO	PRESENTE
DANIELE ZICARELLI	VICE SINDACO	PRESENTE
MARIO ROSARIO ANTONIO CANTELMO	ASSESSORE	ASSENTE

E con la partecipazione del Segretario Comunale Dott. Ing. Vincenzo Bruzzese,

Assume la presidenza il sig. BIANCO FRANCESCO, nella sua qualità di Sindaco, il quale constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione e invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- il vigente assetto normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D. Lgs.vo n. 267/2000 e s.m.i. e dal D. Lgs.vo n. 165/2001 e s.m.i., assegna all'Organo di Governo specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti di macro-organizzazione e delle dotazioni organiche;
- l'art. 39, comma 1, della legge 27.12.1997, n. 449 stabilisce che, 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... omissis...;
- l'art. 91 del Decreto Legislativo n. 267/2000 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali – giunta comunale- devono provvedere alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, avente come obiettivo la riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 6 del decreto Legislativo n.165/2001, come sostituito dall'art. 4 comma 1, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017 n.75, ha introdotto una nuova disciplina in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale, in base alla quale le amministrazioni pubbliche:
 - Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità, e qualità dei servizi ai cittadini, adottano il piano triennale del fabbisogno del personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dalla Ragioneria Generale dello Stato, previa intesa in sede di Conferenza Unificata ai sensi dell'art. 6-ter;
 - Nella predisposizione del predetto piano, curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane con l'indicazione delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano medesimo, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente in materia;
 - In tale ambito, indicano, altresì, la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione;
 - Qualora siano individuate eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, sono tenute ad osservare le procedure previste dall'art. 33 dello stesso decreto Legislativo n.165/2001;
- con l'entrata in vigore degli articoli 6 e seguenti del Decreto Legislativo n.165/2001, come modificati dal Decreto Legislativo n.75/2017, sono cambiate le regole e le prospettive per la redazione del Piano dei fabbisogni di personale delle pubbliche amministrazioni;
- la dotazione organica non è più un elenco astratto di posti, bensì il prodotto del piano dei fabbisogni, a sua volta derivato dai programmi strategici dell'Ente. Essa deve intendersi come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni del personale, tenendo presente che restano sempre efficaci tutte le disposizioni di legge vigenti in materia di contenimento della spesa di personale e di determinazione dei budget assunzionali;
- il cambio di prospettiva è funzionale a rendere l'organizzazione più flessibile ai bisogni reali della comunità amministrata, evitando le rigidità del passato;
- in attuazione della disciplina sopra menzionata, con D.P.C.M. 08.05.2018 -pubblicato sulla G.U. n.173/2018- sono state adottate le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni del personale da parte delle amministrazioni pubbliche" di cui all'art. 6 – ter del Decreto Legislativo n.165/2001, introdotto dall'art. 4 del Decreto Legislativo n.75/2017, da cui si rileva che il PTFP si sviluppa, come previsto dal citato art. 6, in prospettiva triennale e deve essere

adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale;

Richiamate, pertanto le suddette linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale delle pubbliche amministrazioni, che recitano “il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il “contenitore” rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate. Secondo la nuova formulazione dell’art. 6, è necessaria una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l’organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti..., La nuova visione, introdotta dal Decreto legislativo n.75/2017 di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l’adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP. Per le amministrazioni centrali la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale sostenibile che non può essere valicata dal PTFP. Essa, di fatto, individua la “dotazione” di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti, fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l’indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente. Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell’ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall’art. 2, comma 10- bis, del decreto Legge 6 luglio 2012, n.95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l’amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l’applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento.... Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari.... La declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell’atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato annualmente, con un orizzonte triennale, secondo i criteri di cui alle presenti linee di indirizzo...”;

Attesa la necessità di addivenire alla nuova programmazione del personale relativa al triennio 2023/2025 che deve tener conto dell’attuale suddivisione amministrativa nelle seguenti Aree:

- AREA AMMINISTRATIVA/TECNICA;
- AREA AMMINISTRATIVA/FINANZIARIA;
- AREA SERVIZI SOCIALI;
- AREA VIGILANZA/SERVIZI DEMOGRAFICI

Considerata la dotazione organica del Comune:

AREA AMMINISTRATIVA TECNICA	CATEG GIURIDICA	COPERTO	VACANTE	TOTALE	NOTE
Istruttore Direttivo Amm.vo Tecnico	D	1		1	Progressione effettuata nel 2022
Istruttore Tecnico	C	0	1	1	
Esecutore/Collaboratore/Operatore Specializzato	B	0	2	2*	2 di cui 1 coperto a tempo determ. part time -2022-
Operatore	A	0	0	0	
		1	3	4	

- *1 posto coperto a tempo determinato e parziale in Cat. B3 Collaboratore Amministrativo.

AREA AMMINISTRATIVA CONTABILE	CATEG. GIURIDICA	COPERTO	VACANTE	TOTALE	NOTE
----------------------------------	---------------------	---------	---------	--------	------

Istruttore Direttivo Amm.vo Finanz.	D	0	1	1*	1 con accesso dall'esterno (coperto ex art. 110 TUEL)
Istruttore	C	0	0	0	
Esecutore/Collaboratore/Operatore Specializzato	B	0	0	0	
Operatore	A	0	1	1	
		0	1	1	

- *il posto in Cat. D è attualmente coperto con assunzione ex art. 110 TUEL.

AREA SERVIZI SOCIALI	CATEG. GIURIDICA	COPERTO	VACANTE	TOTALE	NOTE
Istruttore Direttivo	D	0	0	0	
Istruttore	C	1	0	1	
Esecutore/Collaboratore/Operatore Specializzato	B	0	0	0	
Operatore	A	0	0	0	
		1	0	1	

AREA VIGILANZA SERVIZI DEMOGRAFICI	CATEG. GIURIDICA	COPERTO	VACANTE	TOTALE	NOTE
Istruttore Direttivo	D	0	0	0*	
Istruttore	C	0	0	0	(TEMPO DETERMIN PART TIME 2022)
Esecutore/collaboratore/Operatore Specializzato/Ausiliario	B	0	0	0	(TEMPO DETERMIN PART TIME)
Operatore	A	0	0	0	
		0	0	0	

- *Il posto in cat. D è coperto mediante convenzione del servizio di Vigilanza con il Comune di Vibonati

TOTALE GENERALE		2	4	6	
-----------------	--	---	---	---	--

Osservato che:

- l'art. 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, prevede che per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano Integrato di Attività e Organizzazione;
- il citato art. 6, al comma 6, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, prevede che nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti;
- il D.P.R. n. 81 del 24.06.2022 ha individuato gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione;
- il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e Finanze del 24.06.2022 ha approvato il contenuto del P.I.A.O. ed il relativo schema, dove è prevista, nella Sezione dedicata all'Organizzazione ed al Capitale Umano, la sottosezione: "Piano triennale dei fabbisogni di personale" che indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:
 - 1) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;

- 2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- 3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- 4) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- 5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali

Spesificato che il Comune di Torraca ha adottato il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione con Deliberazione di Giunta Comunale n. 73 del 17/10/2022.

Considerato che per la corretta programmazione del personale è necessaria una ricognizione dei vincoli di finanza pubblica in materia di personale:

Ricognizione dei vincoli in materia di finanza pubblica

Vista la vigente normativa in materia di finanza pubblica inerente il personale, di cui si riportano di seguito i soli riferimenti:

- Articolo 1, commi 557, 557bis, 557ter, 557quater della legge n. 296/2006;
- Articoli 9 e 16 del D.L. n. 113/2016, convertito con modificazioni dalla legge n. 160/2016;
- Art. 1 della legge n. 145/2018 (legge di stabilità 2019);
- Legge n. 178/2020 (legge di stabilità 2021);
- Art. 14bis del D.L. n. 4/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 26/2019;
- Art. 33 del D.L. n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58/2019;
- D.L. n. 80 del 20.06.2021, convertito con modificazioni dalla legge n. 113 del 06.08.2021 e disposizioni attuative;
- Art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge n. 122/2010;
- Legge n. 234/2021 (legge di stabilità 2022);

Accertato che, relativamente alla situazione finanziaria di questo Comune:

- Il Responsabile dell'Area Finanziaria ha predisposto l'allegato "A" concernente le facoltà assunzionali ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 convertito dalla legge n. 58/2019, dal quale si rileva che il rapporto spese di personale ed entrate correnti (consuntivo 2021 –ultimo approvato: rapporto = 25,88→) risulta essere inferiore ai valori soglia individuati nella tabella 1 (articolo 4 - valore soglia 28,6%), e nella tabella 3 (articolo 6 – valore soglia 32,6%) del D.M 17.03.2020 pertanto, ai sensi del comma 3 dell'art. 6 il Comune di Torraca può incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato (2021) fino al raggiungimento del valore soglia;
- la programmazione del fabbisogno e delle assunzioni terrà conto dei predetti criteri;
- L'art. 1 della legge n. 145/2018 (legge di bilancio 2019) ha fissato nuove regole in merito al pareggio di bilancio ed al suo equilibrio, con particolare riferimento ai commi dal 819 a 830, concernenti il superamento, a decorrere dall'anno 2019 delle norme sul pareggio di bilancio;
- Risulta, allo stato, rispettato il vincolo di riduzione delle spese di personale previsto dal vigente comma 557 e succ. della legge n. 296/2006, che si attesta in € 278.099,81 come da relazione allegato "A", con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013, ai sensi dell'art. 1, comma 557quater della legge n. 296/2006, inserito dall'art. 3, comma 5, della legge n. 114/2014;
- Il limite di spesa del lavoro flessibile è contenuto nel limite della spesa per le medesime finalità sostenute nel 2009, di € 25.894,72, così come disposto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, tenuto conto di quanto stabilisce, altresì, in via derogatoria, l'art. 1, comma 993 della legge di bilancio 2021 (legge 178/2020) e l'art. 3 ter del D.L. n. 80/2021 convertito con modificazioni dalla legge n. 113/2021;

- Il bilancio pluriennale 2022/2024, approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 24 del 26.08.2022, è stato predisposto nel rispetto dei vincoli di spesa e finanziari imposti dalla normativa sul pareggio di bilancio;
- Per il bilancio di previsione 2022 ed il rendiconto 2021 (ultimo consuntivo approvato) sono stati rispettati gli adempimenti relativi all'invio dei dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della legge n. 196/2009;
- Il Comune di Torraca non è tenuto all'approvazione del bilancio consolidato;
- Il Comune non si trova in stato di dissesto finanziario e dall'ultimo Rendiconto approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario, come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

Dato atto che:

- Con deliberazione di G.C. n. 3 del 31.01.2022 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive 2022/2024, poi trasfuso nel PIAO 2022/2024;
- Con deliberazione di G.C. n. 4 del 31.01.2022 è stato dato atto della insussistenza di situazioni di esubero/soprannumero;
- Con deliberazione di G.C. n. 18 del 28.03.2022 è stato approvato il Piano della Performance 2022/2024, poi trasfuso nel PIAO 2022/2024;
- Con deliberazione di C.C. n. 24 del 26.08.2022 è stato approvato il Bilancio di previsione 2022/2024;
- Con deliberazione di C.C. n. 15 del 31.05.2022 è stato approvato il Rendiconto della gestione finanziaria 2021;

Programma del fabbisogno di personale

Assunzioni

Atteso che, per quanto compatibile con i limiti di spesa - sia per assunzioni a tempo indeterminato e sia per quelle a tempo determinato ai sensi dell'art.36 del Decreto Legislativo n.165/2001-, le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, ferma restando la possibilità di avvalersi delle forme contrattuali di lavoro flessibile previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa per rispondere ad esigenze temporanee o eccezionali e nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti;

Assunzioni a tempo indeterminato

Considerato che:

- Il D.L. n. 34/2019, convertito dalla legge n. 58/2019, con l'art. 33, introduce una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale dei Comuni attraverso il superamento delle regole del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;
- il D.P.C.M. 17 marzo 2020 recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" (pubblicato sulla G.U. n.108 del 27 aprile 2020) emanato in attuazione del citato art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019 n. 34 (c.d. Decreto Crescita), convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019 n. 58, ed il cui contenuto è stato definito nel corso della riunione della Conferenza Stato – Città ed autonomie locali dell'11 dicembre 2019, ha ridisegnato completamente le regole in materia di limiti e capacità assunzionali. Tale decreto è finalizzato: a) ad individuare dei valori soglia per ciascun Comune, differenziati per fascia demografica, relativi al rapporto tra la spesa complessiva di tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, e la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, e b) ad indicare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori di soglia;

- è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale (n. 226 del 11.09.2020) la Circolare esplicativa del 13.05.2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri -Dipartimento della Funzione Pubblica- che ulteriormente chiarisce l'applicazione delle disposizioni del Decreto 17.03.2020;
- per i comuni rientranti nella fascia da 1.000 a 1.999 abitanti - quale è il comune di Torraca- è stato fissato un valore soglia del 28,60% come da tabella 1 di cui all'art. 4 comma 1 del predetto decreto e pedissequa Circolare; - il rapporto tra la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati e la spesa complessiva di personale desunta dal rendiconto 2021 di questo Ente è pari al 25,88%;
- tale valore è inferiore al valore soglia del 28,60% individuato dalla tabella 1 dell'art. 4, ed inferiore al valore soglia del 32,60% della tabella 3 dell'art. 6, del citato decreto;
- pertanto, ai sensi del comma 3 dell'art. 6 il Comune di Torraca può incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato fino al raggiungimento del valore soglia;
- è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale (n. 297 del 30.11.2020) il Decreto del Ministro dell'Interno del 18.11.2020 recante i "Rapporti medi dipendenti/popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto per il triennio 2020/2022";
- il Comune di Torraca conta una popolazione di n. 1197 abitanti al 31.12.2021 e n. 2 dipendenti a tempo indeterminato alla data odierna, ampiamente al di sotto di quanto previsto per la fascia demografica di appartenenza per gli enti dissestati (da 1000 a 1999 abitanti: 1/132), pari a 9,06;

Considerato che la programmazione del fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;
- qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare;

Dato atto che:

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 24 del 26.08.2022 è stato approvato il bilancio di previsione 2022/2024 e che in tale ambito si ravvisa la necessità di procedere a quanto sopra riferito;
- devono essere registrate cessazioni di rapporti di lavoro a tempo pieno ed indeterminato con decorrenza dall'anno 2022 di n. 3 dipendenti (2 in cat. B e n. 1 in cat. C);
- il comune di Torraca risente della mancanza di personale interno all'Ente, indispensabile per poter garantire lo svolgimento delle attività d'ufficio ed i servizi alla collettività; da qui l'esigenza, allo stato, di continuare ad assicurare la prestazione lavorativa di un Collaboratore Amministrativo per le numerose incombenze demandate, nelle more delle procedure di reclutamento;
- il Comune avverte l'esigenza di garantire la sicurezza urbana nei periodi di maggiore afflusso turistico; da qui l'esigenza di ricorrere all'utilizzo di contratti di lavoro subordinato a tempo determinato e di forme di lavoro flessibile per la temporanea copertura di posti che vengono implementati con contratti a tempo determinato e nelle more della definizione delle procedure di reclutamento;

Atteso che nell'anno 2022 si è già proceduto, giusta D.G.C. n. 63/2021:

- o alla definizione/conclusione della procedura - indetta nell'anno 2021- di progressione verticale pari al 50% delle assunzioni programmate (procedura comparativa ex art. 52 co. 1bis D. Lgs.vo n. 165/2001), così ricoprendo il posto di Istruttore Amministrativo/Tecnico (Cat. D/1), con la conseguente soppressione di n. 1 posto in Cat. C (Istruttore Tecnico);
- o all'attuazione di assunzioni a tempo determinato e part time di n. 1 Agente di P.L. e di n. 1 Collaboratore Amministrativo a tempo determinato e part time, nel rispetto delle

disposizioni di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazione dalla legge n. 122/2010;

Dando atto che sono rispettati i vincoli di finanza pubblica come risulta dai prospetti alla stessa allegati e che sarà possibile perfezionare le assunzioni previste nel piano occupazionale previa verifica della compatibilità con quanto disciplinato dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019 e provvedimenti attuativi, così come elaborato con l'allegato A), disponendo le assunzioni a tempo indeterminato previste nel Piano come segue e comunque di riservarsi il ricorso all'utilizzo di contratti di lavoro subordinato a tempo determinato e di forme di lavoro flessibile per la temporanea copertura di posti vacanti per assenze a vario titolo del personale di ruolo o per esigenze straordinarie di servizio/stagionali e/o temporanee:

○ **Anno 2023:**

Categoria	Profilo	Modalità prestazione	Modalità di assunzione
D1	Istruttore Direttivo Amministrativo/Finanziario	Tempo indeterminato e pieno/parziale	Procedere all'assunzione mediante Concorso/mobilità volontaria/ scorrimento graduat. vigenti (accesso dall'esterno)
C/B	Istruttore/Esecutore	Tempo determinato e parziale	Proroga fino al 14.02.2025 con relativo incremento orario (da 24 a 30 ore) collaboratore Amministrativo Cat. B Arcangelo Belcastro

- **Anno 2024:** Le assunzioni programmate nel 2023 ma non completate, verranno integrate nel 2024 ;
- **Anno 2025:** NESSUNA PREVISIONE

Dando altresì mandato ai Responsabili di Area per l'attuazione del piano occupazionale per gli anni 2023/2025 e succ;

Con presente proposta di Deliberazione di Giunta Comunale si da atto che::

- questo Ente non si trova in stato di dissesto, né strutturalmente deficitario;
- l'onere derivante dall'esecuzione del presente provvedimento è compatibile con il rispetto del vincolo della spesa per il personale imposta dalla vigente normativa sulla finanza pubblica;
- il valore di spesa potenziale massimo della dotazione organica sarà conseguentemente riadeguato al realizzarsi di cessazioni di personale nei profili professionali per cui non sono state programmate assunzioni;
- la presente deliberazione è coerente con il Bilancio pluriennale 2022/2024;
- parte della spesa di personale è finanziata da risorse introitate da altri Enti (Fondi per personale ex regionale);
- gli stanziamenti di bilancio sono compatibili con il riconoscimento del trattamento accessorio del personale;
- il Piano dei fabbisogni in oggetto è coerente con l'attività di programmazione dell'Ente e con gli obiettivi di performance;
- il presente piano triennale dei fabbisogni di personale potrà essere rivisto qualora dovessero verificarsi esigenze determinate da mutazioni del quadro di riferimento organizzativo, funzionale o normativo, relativamente al triennio in considerazione;
- A seguito di ricognizione delle eccedenze di personale ai sensi del D.Lgs. 165/2001 art. 33 non emergono situazioni di eccedenza di personale;
- Richiamato l'art. 19, comma 8, della legge n. 488/2001 che prevede che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del

fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa;

- Ritenuto, pertanto di programmare le assunzioni di personale a tempo indeterminato e determinato come sopra indicato, tenuto conto delle cessazioni sinora intervenute, che hanno ridotto e ridurranno notevolmente la spesa complessiva del personale dipendente dell'ente, riservandosi ulteriori provvedimenti in merito;
-

Vista la documentazione predisposta dai competenti uffici recante gli atti amministrativo-contabili afferenti all'approvazione del Piano triennale del fabbisogno del personale 2023/2025 e tenuto conto delle proposte formulate dai Responsabili di Area e dei limiti di finanza in pubblica, in particolare di quanto disposto dall'art. 33 del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58/2019;

Dato atto che la spesa del personale sostenuta/da sostenere per l'anno 2023 e successivi per le assunzioni da effettuare, troverà idonea copertura finanziaria negli specifici capitoli di riferimento del bilancio per l'esercizio 2022/2024;

Visti:

- Il D. Lgs.vo n. 267/2000;
- Il D. Lgs.vo n. 165/2001 e s.m.i.;
- Lo Statuto Comunale;
- Il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi; - La normativa posta in materia;

Attesa la propria competenza, ai sensi dell'art. 48 TUEL;

Acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, resi dal Responsabile dell'Area Amministrativa e dal Responsabile dell'Area Finanziaria ai sensi degli articoli 49 1° comma, e 147 bis del decreto legislativo 267/2000;

Acquisito il parere favorevole del revisore dei conti reso con parere del 23.12.2022 acquisito al prot.n.6192 del 27.12.2022;

A voti unanimi favorevoli, resi nei modi e nelle forme di legge:

DELIBERA

Per le motivazioni richiamate in premessa e qui intese integralmente riportate ed approvate

- **di approvare** il piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025, come segue:
 - **la dotazione organica**, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a € **246.871,90**;
 - **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 inesubero;
- **la consistenza** dei dipendenti in servizio comporta una spesa pari a € **223.398,00**;
- **non si prevede** nel triennio 2023-2024-2025, Anno 2023, la cessazione di rapporti lavorativi;

- **nell'ambito della programmazione** dei fabbisogni di personale 2023/2025 viene previsto:
 - Per l'anno **2023**: l'assunzione di n. 1 categoria D, Istruttore direttivo amministrativo/finanziario a tempo indeterminato, pieno/parziale mediante Concorso/mobilità volontaria/scorrimento graduatorie vigenti (accesso dall'esterno);
 - Per l'anno **2023**: proroga fino al 14/02/2025 con relativo incremento orario (da 24 a 30 ore) collaboratore amministrativo cat. B;
 - Per l'anno **2024**: si prevede che le assunzioni programmate nel 2023 e non completate, verranno integrate nel 2024;
 - Relativamente all' 2025: non si prevedono assunzioni;

- **di dare atto che** in caso di sopravvenute esigenze, fornendo adeguata motivazione in ossequio ai dettami di legge, il piano potrà essere soggetto a modificazioni nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

- **di dare mandato** ai Responsabili di Area competenti l'attuazione del piano occupazionale per il triennio 2023/2025;

- **di pubblicare** il presente piano triennale dei fabbisogni in "*Amministrazione trasparente*", nell'ambito degli "*Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed 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 al Dipartimento della Funzione Pubblica tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art.6-ter, comma 5, del Decreto legislativo n. 165/2001, come introdotto dal Decreto legislativo n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;

- **di trasmettere**, altresì, per opportuna informativa, copia del presente provvedimento alla RSU ed alle OO.SS. territoriali maggiormente rappresentate, ai sensi dell'art. 4 del CCNL16.11.2022;

- **di dichiarare** il presente deliberato immediatamente esecutivo con separata ed autonoma votazione.

Pareri riportati sulla Delibera 88 del 29-12-2022
IL RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA - TECNICA

Esprime parere Favorevole in ordine alla Regolarita' tecnica, ai sensi e per gli effetti degli artt. n. 49, comma 1, e n.147 *bis*, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000, nonché dell'art. 153 – comma 5 – del D.Lgs. n 267/2000

29-12-2022

Il Responsabile dell'area amministrativa -
tecnica
f.to Dott. Ing. Vincenzo Bruzzese

IL RESPONSABILE DELL'AREA ECONOMICO - FINANZIARIA

Esprime parere **Favorevole** in ordine alla Regolarita' contabile, ai sensi e per gli effetti degli artt. n. 49, comma 1, e n.147 *bis*, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000.

29-12-2022

Il Responsabile dell'area economico -
finanziaria
f.to Dott. Alberto Astone

Il presente verbale, letto, confermato e sottoscritto.

IL SINDACO
f.to FRANCESCO BIANCO

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dott. Ing. Vincenzo Bruzzese

IL SEGRETARIO GENERALE
ATTESTA

Che la presente deliberazione:

- È stata affissa oggi all'albo pretorio e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi, come prescritto dall'art.124 del D.lgs. n 267/2000.

Dalla Residenza Municipale 29-12-2022

Vice Segretario Comunale
f.to Dott. Ing. Vincenzo Bruzzese

IL SEGRETARIO GENERALE

Visto il D.Lgs. 18.08.2000, n 267;

Vista la Legge Costituzionale n.3 del 18.10.2001, di modifica della Costituzione;

Vista della Deliberazione della Giunta Regionale della Campania n.6085 del 9.11.2001;

ATTESTA

- Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il :

decorsi 10 giorni dalla pubblicazione;

dichiarate immediatamente eseguibile ex. Art. 134, c.4, D.Lgs. n. 267/2000.

Dalla Residenza Municipale 29-12-2022

Vice Segretario Comunale
f.to Dott. Ing. Vincenzo Bruzzese

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo
Torraca, 29-12-2022

Il Segretario Generale
Dott. Ing. Vincenzo Bruzzese