

COMUNE DI STELLA CILENTO

Provincia di Salerno
Parco Nazionale del Cilento e Vallo di Diano
Patrimonio UNESCO

ORIGINALE

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

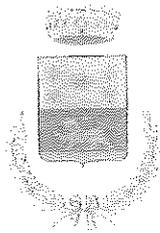
N. 18	OGGETTO
DATA	APPROVAZIONE PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2024/2026 E PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2024/AGGIORNAMENTO SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.3 DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024-2026. RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA E RICOGNIZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE.
26.02.2024	

L'ANNO DUEMILAVENTIQUATTRO, IL GIORNO VENTISEI DEL MESE DI FEBBRAIO, ALLE ORE 12:30, A SEGUITO DI CONVOCAZIONE, SI È RIUNITA, NELLA SEDE MUNICIPALE, LA GIUNTA COMUNALE NELLE PERSONE DEI SIGNORI:

NOME	COGNOME	CARICA	PRESENTE	ASSENTE
FRANCESCO	MASSANOVA	SINDACO	X	
VINCENZO	VACCARO	VICESINDACO	X	
TONI	VASSALLUZZO	ASSESSORE		X
TOTALE			02	01

Partecipa il Segretario Comunale, Dott.ssa Emanuela ANTUONI, con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione, ai sensi dell'art. 97 del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267.

Il Sindaco, in qualità di Presidente, dichiara aperta la seduta per aver constatato il numero legale degli intervenuti e rammenta agli stessi che sono tenuti ad astenersi dalla discussione e dal voto sull'argomento in oggetto, qualora versino in una delle situazioni di incompatibilità o di conflitto di interessi previste dalla Legge. Poiché nessuno dei presenti fa rilevare la sussistenza di tali situazioni a proprio carico, il Presidente li invita a deliberare sull'oggetto indicato.



COMUNE DI STELLA CILENTO
Provincia di Salerno

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2024/2026 E PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2024/AGGIORNAMENTO SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.3 DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024-2026. RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA E RICOGNIZIONE DELLE ECCELENZE DI PERSONALE.

IL SINDACO

Premesso che l'articolo 6 del decreto-legge n. 80/2021 ha introdotto nell'ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) con lo scopo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, racchiudendoli in un unico atto;

Visti:

- il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81/2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 del 30.06.2022, recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione";
- il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30.06.2022, adottato ai sensi dell'art. 6, co. 6, del D.L. 80/2021 che ha definito il contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione ed ha approvato lo schema "tipo" di PIAO;

Considerato che:

- il citato decreto ministeriale n. 132 del 30 giugno 2022 concernente la *definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso da parte delle Pubbliche Amministrazioni con meno di 50 dipendenti, all'art. 2, comma 1, stabilisce che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'Amministrazione ed è suddiviso nelle Sezioni di cui agli artt. 3, 4, e 5 del decreto stesso e ciascuna sezione è, a sua volta, ripartita in sottosezioni di programmazione;*
- *per gli enti con meno di 50 dipendenti che adottano il PIAO in modalità semplificata non è obbligatoria la compilazione delle sottosezioni 2.1. - Valore pubblico e 2.2. - Performance, nonché della sezione 4 - monitoraggio;*

Rilevato che anche per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, i precedenti adempimenti connessi al Piano triennale dei fabbisogni di personale vengono meno, in quanto assorbiti dalla apposita sezione del PIAO;

Considerato che l'art. 8 del D.M. 132/2022 ha sancito una precisa scansione temporale, in virtù della quale l'approvazione del PIAO deve intervenire successivamente a quella del bilancio di previsione (prevedendo rispettivamente che «*[I]l Piano integrato di attività e organizzazione elaborato ai sensi del presente decreto assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto*» e che «*[I]n ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci*»);

Rilevato che, nelle more di approvazione del PIAO 2024/2026, al fine di consentire l'ordinato svolgimento dell'attività amministrativa risulta comunque necessario approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024/2026, propedeutico all'approvazione del bilancio di previsione 2024/2026;

Dato atto che il presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale verrà inserito nella corrispondente sezione del P.I.A.O. 2024/2026, di cui costituisce aggiornamento;

Viste e richiamate le seguenti disposizioni legislative:

- gli artt. 2 e 5 del D.Lgs. n. 165/2001, i quali stabiliscono che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici, assumendo ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei principi stabiliti;

- l'art. 4 del sopra citato D.Lgs. n. 165/2001, il quale stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 39, comma 1, della L. n. 449/1997, che così dispone: *“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 del D.Lgs. n. 267/2000, a norma del quale *“gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. 12 marzo 1999, n.68”*;
- l'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16 della Legge n. 183/2011, il quale stabilisce che:
 - “1. Le Pubbliche Amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'art. 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”*;

Tenuto conto di quanto previsto:

- dall'art. 11, comma 4-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla L. n. 114/2014, in materia di acquisizione di personale mediante assunzioni a tempo determinato;
- dall'accertamento delle condizioni di soprannumero e di eccedenza dovute a ragioni finanziarie e a ragioni funzionali;
- dal D.L. n. 50/2017 convertito con modificazioni dalla L. n. 96/2017 recante *“Disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, ulteriori interventi per le zone colpite da eventi sismici e misure per lo sviluppo”*;
- dalla Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica n. 20506 del 27/03/2015 relativa all'attuazione della mobilità per interscambio o compensazione;
- dall'art. 16, comma 1 quater del d.l. 113/2016, il quale così statuisce: *“all' articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, dopo l'ottavo periodo e' inserito il seguente: «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”*;
- dal Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, cd. Decreto Crescita, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019 n. 58 art. 33, comma 2, recante *“Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria”*, nel quale si legge testualmente: *“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 superiore. 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.”;

Richiamato il principio della programmazione economico-finanziaria pluriennale, il quale prevede che il Documento Unico di Programmazione (DUP) costituisce, nell'ambito di detta programmazione, lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli enti locali e consente di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali e organizzative e costituisce, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione;

Considerato che l'obbligo di programmazione in materia di assunzione del personale è, altresì, sancito dall'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come da ultimo modificato dall'art. 4 del D. Lgs n. 75/2017, ponendo in posizione fondamentale lo strumento del piano triennale dei fabbisogni di personale, che sostituisce il tradizionale assetto organizzativo della dotazione organica, in coerenza con la pianificazione pluriennale di personale e della performance, sulla base delle linee di indirizzo, da emanarsi dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, nonché d'intesa con la Conferenza unificata per quanto riguarda le amministrazioni regionali e gli enti locali;

Dato atto che:

- in data 27 aprile 2020 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana il decreto ministeriale attuativo delle disposizioni contenute al comma 2, dell'articolo 33, del D.L. n. 34/2019, come sopra richiamate, ossia il D.M. 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, con il quale sono state individuate le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni;

Considerato che, dunque, in precedenza l'ordinamento affidava un ruolo centrale alla dotazione organica, quale base e al contempo limite invalicabile, per la programmazione degli interventi e che ora tale strumento scompare quasi completamente dal panorama normativo, venendo totalmente soppiantato dal piano del fabbisogno.

Accertato che le facoltà assunzionali sono definite dal D.L. 30 aprile 2019 n. 34, “Decreto crescita”, che all'art. 33 c.2 prevede che, a decorrere dalla data che verrà individuata con apposito decreto attuativo, i Comuni potranno effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato entro il limite di una spesa complessiva per il personale dipendente (al lordo degli oneri riflessi) non superiore al valore soglia, definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli risultanti dal rendiconto dell'anno precedente a quello in cui è prevista l'assunzione, che dovranno essere calcolate al netto delle entrate a destinazione vincolata e del Fondo Crediti Dubbia Esigibilità stanziato in Bilancio di Previsione;

Atteso, pertanto, che il fulcro centrale della “nuova” normativa va ricercato nella diversa regola (assunzionale) rispetto al passato, che, superando la c.d. logica del turnover, è basata sulla sostenibilità finanziaria della spesa, ossia sul favorevole rapporto tra spese di personale ed entrate correnti.

Verificato che, secondo il Decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei ministri - dipartimento della funzione pubblica, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27.4.2020:

- ai sensi dell'art. 3 del citato DPCM, il Comune di Stella Cilento rientra nella fascia demografica di cui alla lett. A);
- ai sensi dell'art. 4, tabella 1, il valore soglia di massima spesa del personale del Comune di Stella Cilento è il 29,5% rispetto alle entrate correnti;
- ai sensi dell'art. 5, tabella 2, la percentuale massima annuale di incremento del personale in servizio per l'anno 2024 del Comune di Stella Cilento è pari al 35,0%;
- ai sensi dell'art. 6, tabella 3, il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale di cui all'art. 6, tabella 3 è pari al 33,5%);

Considerato che il Comune di Stella Cilento, in base ai calcoli effettuati dall'ufficio finanziario, presenta un rapporto spese di personale/media entrate correnti pari al 24,12%, come dimostrato dai conteggi di cui all'allegato prospetto di calcolo della capacità assunzionale;

Preso atto che la spesa di personale:

- è inferiore al valore soglia di massima spesa del personale di cui all'art. 4, tabella 1 (29,5%);

- è inferiore alla percentuale massima annuale di incremento del personale in servizio per l'anno 2024 di cui all'art. 5, tabella 2 (35,0%);
- è inferiore al valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale di cui all'art. 6, tabella 3 (33,5%);

Verificato, pertanto, che:

- il Comune di Stella Cilento è da considerarsi ente virtuoso e che, pertanto, ai sensi dell'art. 4, comma 2, del più volte citato D.P.C.M. 17 marzo 2020, collocandosi *al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, può "...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"*;
- la capacità assunzionale massima, intesa quale tetto di spesa complessiva per il Comune di Stella Cilento nell'anno 2024 è pari ad euro **176.971,99 €**;

RICHIAMATA la deliberazione n. 15/SEZAUT/2018/QMIG6 del 30 luglio 2018, con cui si è stabilito il principio secondo cui "Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., l'ente locale di minori dimensioni che abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate nel 2009 o nel triennio 2007-2009 per importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, individuarlo nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa - anche contrattuale - ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento". A parere della sezione centrale, quindi, il criterio della "spesa necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente" rappresenta una concreta indicazione per gli enti in regola con l'obbligo di riduzione e contenimento delle spese di personale di cui all'art. 1 della legge 296/2006, i quali, viepiù ove siano di modeste dimensioni e possano contare su esigue risorse umane a disposizione, risulterebbero oltremodo penalizzati da una spesa storica modica, pur essendo particolarmente esposti a contingenze di natura straordinaria e non prevedibile;

Dato atto che il Comune di Stella Cilento ha sostenuto, nel 2009, spese per contratti di lavoro a tempo determinato o di tipo flessibile pari ad **€ 28.620,86**;

Evidenziato, alla luce della citata deliberazione n. 15/SEZAUT/2018/QMIG6 del 30 luglio 2018, come detta spesa, in relazione alle attuali esigenze dell'ente, può considerarsi inidonea a costituire un ragionevole parametro assunzionale, atteso che gli uffici sono gravemente carenti di risorse umane;

Considerato che il Comune di Stella Cilento si trova a dover fronteggiare un aumento dei carichi di lavoro in tutti i settori;

Ritenuto necessario potenziare, in particolar modo, i servizi tecnici onde garantire l'indispensabile e regolare funzionamento dell'Area tecnica e di tutti i servizi alla stessa afferenti, anche in ordine alle possibilità offerte dal PNRR, tanto in relazione sia ai bisogni dell'utenza finale che agli obiettivi programmatici dell'amministrazione;

Richiamato l'avviso pubblico per l'acquisizione delle manifestazioni di interesse pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, dipartimento per le politiche di coesione, programma nazionale di assistenza tecnica capacità per la coesione 2021-2027 (CAPCOE), che prescrive la necessità di avere all'interno della dotazione organica un posto vacante che l'Ente intende istituire nell'area tecnica nel profilo di funzionario/EQ (ingegnere come prima priorità e architetto come seconda priorità), con impegno a mantenere disponibile il posto di dotazione organica per il quale si intende presentare istanza di finanziamento;

Ritenuto, pertanto, per l'anno 2024, di procedere alle seguenti assunzioni di personale:

A TEMPO INDETERMINATO:

Area tecnica

- di n. 1 unità, Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, CCNL 2019-2021 (ex categoria D, profilo professionale "istruttore direttivo tecnico") a tempo parziale al 50% (18 ore settimanali), mediante concorso pubblico o scorrimento di graduatorie di altri enti ovvero tramite altre forme di reclutamento previste dalle vigenti leggi in materia, previo espletamento delle formalità di legge;
- di n. 1 operaio esperto, ex cat. B1, nuova Area Area degli operatori esperti ex CCNL 2019-2021, part time al 50% (18 ore settimanali);

di n. 1 unità, Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (CCNL 2019-2021), ex categoria D, full time (36 ore settimanali), da assumere in virtù della partecipazione al bando pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse- pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le politiche di coesione - programma nazionale di assistenza tecnica capacità per la coesione 2021-2027 - azione 1.1.2. assunzione di personale a tempo indeterminato.

A TEMPO DETERMINATO:

- 1 istruttore tecnico, ex cat. C, posizione economica C1 (nuova Area degli Istruttori CCNL 2019-2021), mediante contratto di somministrazione di lavoro, a tempo determinato e part-time al 50% (18 ore settimanali), avvalendosi della possibilità offerta dall'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, comma 2: *"Le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche"*., in considerazione dell'enorme carico di lavoro richiesto per far fronte ai servizi afferenti all'area tecnica, e, dunque, per soddisfare le esigenze collegate a necessità non fronteggiabili con il personale dipendente dell'Ente;

- n. 1 istruttore direttivo tecnico, Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D del CCNL 2019-2021) a tempo parziale al 33,33% (12 ore settimanali), preferibilmente attraverso l'istituto del cd "scavalco", ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge 311/2004, ovvero avvalendosi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, ai sensi dell' art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, nelle more dell'assunzione a tempo indeterminato della sopra prevista unità Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, CCNL 2019-2021 (ex categoria D);

- n. 1 "Agente di P.M./Istruttore di vigilanza", Area degli Istruttori - ex cat. C. (C-1), con contratto part-time al 33,33% (12 ore settimanali);

- n. 1 "Agente di P.M./Istruttore di vigilanza", Area degli Istruttori - ex cat. C. (C-1), con contratto part-time al 50% (18 ore settimanali), dal 01/07/2023 al 31/08/2023;

Rilevato che la ricognitoria avviata per l'approvazione del presente fabbisogno assunzionale evidenzia che non risultano eccedenze di personale e che, quindi, non è necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale, ai sensi del sopra richiamato articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001;

Considerato che la mancata adozione della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ex art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, impedisce all'ente locale di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette, come stabilito dall'art. 91, u.c., del D.Lgs. n. 267/2000;

Dato atto che il Comune di Stella Cilento:

- ha ottemperato all'obbligo di contenimento delle spese di personale di cui all'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006, così come stabilito al comma 557 quater, integrato dal comma 5 bis dell'art. 3 del D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. n.114/2014;
- ha approvato, con D.G.C. n. 21/2022, il Piano delle azioni positive per il triennio 2022/2024) in tema di pari opportunità (art. 48, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006);
- 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;

Ritenuto, pertanto, di procedere all'approvazione del Piano triennale del fabbisogno di personale 2024-2026, del Piano occupazionale per l'anno 2024, nonché alla programmazione di spesa per lavoro flessibile per l'anno 2024, così come riportato nella parte dispositiva del presente atto, dando atto che dal fabbisogno di personale così come programmato discende la nuova dotazione organica di questo ente, intesa quale riflesso diretto del fabbisogno programmato;

Considerata la possibilità di modificare, in qualsiasi momento, la programmazione di fabbisogno di personale di cui al presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro normativo di riferimento o sopravvenienze organizzative, relativamente al triennio in considerazione;

Precisato che il presente provvedimento

1. costituisce atto di programmazione, per cui la pertinente copertura finanziaria, nel rispetto dei vincoli fissati dalla normativa in premessa citata, sarà ricompresa nel bilancio pluriennale 2024-2026, negli stanziamenti previsti nell'allegato al bilancio del personale per gli anni di riferimento, fermo restando che tutte le assunzioni previste potranno aver luogo solo ricorrendone le condizioni di legge;
2. costituisce aggiornamento della sottosezione di programmazione 3.3 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026;

Visti:

- il D.Lgs. n.267/2000, modificato e integrato dal D.Lgs.n.126/2014;
- il D.Lgs.n.118/2011;

.165/2001;

cuto comunale;

regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

il regolamento comunale di contabilità;

• il regolamento comunale sui controlli interni;

Dato atto che la presente proposta sarà trasmessa al Revisore dei Conti, per l'acquisizione del parere di competenza;

Acquisito il parere di regolarità tecnica e contabile espresso dal Responsabile del servizio interessato, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000;

PROPONE

DI APPROVARE la premessa narrativa quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

DI DARE ATTO che, secondo il Decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei ministri - dipartimento della funzione pubblica, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27.4.2020:

ai sensi dell'art. 3 del citato DPCM, il Comune di Stella Cilento rientra nella fascia demografica di cui alla lett. A);

ai sensi dell'art. 4, tabella 1, il valore soglia di massima spesa del personale del Comune di Stella Cilento è il 29,5% rispetto alle entrate correnti;

ai sensi dell'art. 5, tabella 2, la percentuale massima annuale di incremento del personale in servizio per l'anno 2024 del Comune di Stella Cilento è pari al 35,0%;

ai sensi dell'art. 6, tabella 3, il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale di cui all'art. 6, tabella 3 è pari al 33,5%);

la capacità assunzionale massima, intesa quale tetto di spesa complessiva per il Comune di Stella Cilento, nell'anno 2024, è pari ad euro 176.971,99 €;

DI DARE ATTO, PERTANTO, che il Comune di Stella Cilento rispetta i parametri di virtuosità di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 e al relativo D.P.C.M. attuativo del 17 marzo 2020, presentando un

apporto spese di personale/media entrate correnti (al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità) pari al 4,12 %, come da allegato prospetto di calcolo della capacità assunzionale e che tale indice è:

inferiore al valore soglia di massima spesa del personale di cui all'art. 4 (29,50%);

inferiore alla percentuale massima annuale di incremento del personale in servizio per l'anno 2023 di cui all'art. 5 (35,0%);

inferiore al valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale di cui all'art. 6 (33,5%);

DI APPROVARE, alla luce di quanto sopra, il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il periodo 2023/2025, come di seguito:

A TEMPO INDETERMINATO:

Area tecnica

di n. 1 unità, Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, CCNL 2019-2021 (ex categoria D, profilo professionale "istruttore direttivo tecnico") a tempo parziale al 50% (18 ore settimanali), mediante concorso pubblico o scorrimento di graduatorie di altri enti ovvero tramite altre forme di reclutamento previste dalle vigenti leggi in materia, previo espletamento delle formalità di legge;

di n. 1 operaio esperto, ex cat. B1, nuova Area Area degli operatori esperti ex CCNL 2019-2021, part time al 50% (18 ore settimanali);

di n. 1 unità, Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (CCNL 2019-2021), ex categoria D, full time (18 ore settimanali), da assumere in virtù della partecipazione al bando pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse - pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Politiche di coesione - programma nazionale di assistenza tecnica capacità per la coesione 2021-2027 - azione 1.2. assunzione di personale a tempo indeterminato.

A TEMPO DETERMINATO:

di n. 1 istruttore tecnico, ex cat. C, posizione economica C1 (nuova Area degli Istruttori CCNL 2019-2021), mediante contratto di somministrazione di lavoro, a tempo determinato e part-time al 50% (18 ore settimanali), avvalendosi della possibilità offerta dall'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, comma 2: "Le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di somministrazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, purché compatibilmente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche"., in considerazione dell'enorme carico di lavoro richiesto per far fronte ai servizi afferenti all'area tecnica, e, dunque, per soddisfare le esigenze collegate a necessità non fronteggiabili con il personale permanente dell'Ente;

di n. 1 istruttore direttivo tecnico, Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D del CCNL 2019-2021) a tempo parziale al 33,33% (12 ore settimanali), preferibilmente attraverso l'istituto del cd

“scavalco”, ai sensi dell’art. 1, comma 557, legge 311/2004, ovvero avvalendosi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell’impresa, ai sensi dell’ art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, nelle more dell’assunzione a tempo indeterminato della sopra prevista unità Area dei funzionari e dell’elevata qualificazione, CCNL 2019-2021 (ex categoria D);

- n. 1 “Agente di P.M./Istruttore di vigilanza”, Area degli Istruttori - ex cat. C. (C-1), con contratto part-time al 33,33% (12 ore settimanali);

- n. 1 “Agente di P.M./Istruttore di vigilanza”, Area degli Istruttori - ex cat. C. (C-1), con contratto part-time al 50% (18 ore settimanali), dal 01/07/2023 al 31/08/2023;

DI DARE ATTO che dal fabbisogno di personale così come programmato discende la nuova dotazione organica di questo ente, che, pertanto, si approva;

DI DARE ATTO che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di “pareggio di bilancio”, nonché i limiti imposti dall’art. 1, comma 557 e seguenti, della L. 296/2006 e s.m.i., con riferimento al valore dell’anno 2008, in tema di contenimento della spesa di personale;

DI DARE ATTO che il presente provvedimento

- costituisce atto di programmazione, per cui la pertinente copertura finanziaria, nel rispetto dei vincoli fissati dalla normativa in premessa citata, sarà ricompresa nel bilancio pluriennale 2024-2026, negli stanziamenti previsti nell’allegato al bilancio del personale per gli anni di riferimento, fermo restando che tutte le assunzioni previste potranno aver luogo solo ricorrendone le condizioni di legge;
- costituisce aggiornamento della sottosezione di programmazione 3.3 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione - PIAO - 2024-2026;

DI DARE ATTO che:

✓ sulla base delle risultanze delle ricognizioni di cui all’articolo 6, commi 1, 3 e 4 del D.Lgs.n.165/2001, l’attuale organigramma del personale di questo Ente, in coerenza con la programmazione approvata con la presente, non presenta situazioni di esubero ed eccedenza di personale;

✓ la presente programmazione del fabbisogno di personale, fermi restando i limiti imposti dalla normativa di rango superiore, potrà essere ulteriormente modificata e/o integrata in relazione alle esigenze che, nel corso del triennio di riferimento, si dovessero rappresentare, sia in termini di necessità assunzionali che in termini di limiti di spesa;

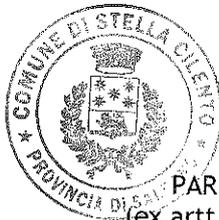
✓ il piano di assunzioni è suscettibile di variazioni ed integrazioni in relazione alla eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze, derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire;

DI DISPORRE che il presente documento, come disciplinato al paragrafo 8.2 del principio contabile applicato concernente la programmazione, venga approvato autonomamente dal D.U.P. e portato ad integrazione dello stesso;

DI INCARICARE il responsabile dell’area amministrativa-finanziaria per la trasmissione del presente Piano Triennale del Fabbisogno di Personale alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l’applicativo “Piano dei Fabbisogni” presente in SICO, ai sensi dell’articolo 6-ter del D.Lgs. n.165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n.16/2020;

DI INVIARE la presente deliberazione alle organizzazioni sindacali ai fini del procedimento di informazione ai sensi dell’art. 4, comma 2 del CCNL21.05.2018, nonché all’Organo di Revisione per il parere di competenza;

DI DICHIARARE il correlato provvedimento deliberativo immediatamente eseguibile, ai sensi dell’art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.



Il Sindaco

Prof. Francesco Massanova

PARERE DI REGOLARITA’ TECNICA E CONTABILE

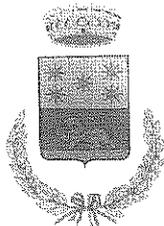
(ex artt. 49, comma 1, 147-bis del D.Lgs. n. 267/2000)

Il sottoscritto, in relazione alla suesposta proposta di deliberazione, ai sensi degli artt. 49, comma 1, 147-bis e 153, comma 5 del D.Lgs. n. 267/2000, rilascia parere favorevole di regolarità tecnica e contabile.

Il Responsabile dell’area amministrativo-finanziaria

Dott.ssa Elisa Speranza





COMUNE DI STELLA CILENTO

Provincia di Salerno
Parco Nazionale del Cilento e Vallo di Diano
Patrimonio UNESCO

LA GIUNTA COMUNALE

Esaminata la suddetta proposta di deliberazione;

Udito il Sindaco, il quale sinteticamente la espone;

Ravvisata la necessità di procedere all'approvazione della predetta proposta;

Visti i pareri favorevoli espressi, ai sensi e per gli effetti di cui agli art. 49 e 147 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, dai responsabili dei servizi interessati, in ordine alla regolarità tecnica e contabile;

Visto il parere dell'Organo di Revisione dell'Ente, allegato alla presente;

Visto il d.lgs. n. 267/2000;

Con voti unanimi, resi nei modi di legge

DELIBERA

Di approvare integralmente la proposta avente ad oggetto "APPROVAZIONE PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2024/2026 E PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2024/AGGIORNAMENTO SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.3 DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024-2026. RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA E RICOGNIZIONE DELLE ECCELENZE DI PERSONALE", parte integrante e sostanziale del presente atto;

Successivamente

LA GIUNTA COMUNALE

considerata l'urgenza che riveste l'esecuzione dell'atto;

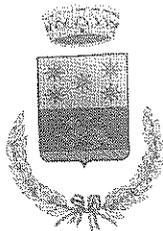
Visto l'art. 134, comma 4, del T.U. 18.08.2000, n. 267, che testualmente recita:

4. Nel caso di urgenza le deliberazioni del consiglio o della giunta possono essere dichiarate immediatamente eseguibili con il voto espresso dalla maggioranza dei componenti.

Con voto unanime

DELIBERA

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ex art. 134, 4° comma D.Lgs n. 267/2000.



COMUNE DI STELLA CILENTO
Provincia di Salerno
Parco Nazionale del Cilento e Vallo di Diano
Patrimonio UNESCO

Letto, confermato e sottoscritto.

IL SINDACO

Prof. Francesco MASSANOVA



IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Ssa Emanuela ANTUONI



PUBBLICAZIONE

In data odierna, la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio per rimanervi per 15 giorni consecutivi (art. 124, comma 1, d.lgs. n. 267/2000).

Dalla residenza comunale, li.....04/10/2024.....



Il responsabile

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

Che la presente deliberazione:

è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, co.4, del D. Lgs. N° 267/2000;

diventerà esecutiva il giorno _____dieci giorni dalla pubblicazione, ai sensi dell'art. 134, co. 3, del D. Lgs. N° 267/2000

Dalla residenza comunale, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Ssa Emanuela ANTUONI

