



COMUNE di ZUNGOLI

Provincia di Avellino

CAP.: 83030 - C.F.: 81002030641 - Tel. 0825/845037 - Fax. 0825/845418
www.comunezungoli.it - info@comunezungoli.it-pec: protocollo.comunezungoli@pec.it



COPIA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

Numero 6 Del 30-01-23

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025. RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.

L'anno **duemilaventitre** il giorno **trenta** del mese di **gennaio** alle ore **18:00**, nella Sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata nelle forme d'uso, si è riunita la Giunta Comunale e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti Sigg.:

CARUSO PAOLO	SINDACO	P
PAGLIARULO MASSIMO	VICE - SINDACO	P
NISCO MONIA	ASSESSORE	P

ne risultano presenti n. 3 e assenti n. 0.

- Presiede l' adunanza il Sig. **CARUSO PAOLO** in qualità di **SINDACO**
- Assiste il Segretario Comunale Sig. **Grasso Maria Elena**, incaricato della redazione del verbale.

Fra gli assenti sono giustificati (art. 289 del TULCP 02-02-1915, n. 148), i Signori

.....
Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il D.Lgvo 18 agosto 2000, n. 267;

Visti i pareri resi, ai sensi dell' art. 49 del D.Lgvo 18 agosto 2000, n. 267;

- Favorevole, per quanto concerne la regolarità tecnica: Segretario Comunale

.....

- Favorevole, per quanto concerne la regolarità tecnica: Ing. Capo UTC

.....

- Favorevole, per quanto concerne la regolarità contabile: Resp. Uff. Ragioneria

.....

Si attesta, che sussiste la copertura finanziaria dell'impegno di spesa con la presente deliberazione:
Resp. Uff. Ragioneria

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che con delibera di Consiglio comunale n. 21 del 28.07.2022, esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2022/2024;

Preso atto che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Visto l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75:

- «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.»;

Dato atto che il Ministero della Semplificazione e per la pubblica amministrazione ha emanato le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs 165/2001 e che, pertanto, occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

Ritenuto pertanto di procedere all'approvazione del piano triennale di fabbisogni del personale, con valenza triennale ma da approvare annualmente;

Dato atto che il nuovo piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere redatto sulla scorta delle indicazioni contenute nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" di cui al D.M. del Ministro per la semplificazione e la pubblica Amministrazione dell'8 maggio 2018, pubblicato in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018;

Evidenziato che il documento espressamente fissa i seguenti due principi:

1. "gli enti territoriali opereranno, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica".
2. "le linee guida, adottate con decreti di natura non regolamentare definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore". Dal che se ne deve trarre la conseguenza che esso ha essenzialmente un rilievo sul terreno del metodo che le singole amministrazioni devono utilizzare.

Dato atto che, alla luce delle linee guida emanate, il concetto di 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.

Evidenziato che:

- con riferimento al profilo quantitativo, l'analisi dei fabbisogni può essere supportata da alcuni metodi:
 - analisi basate su fabbisogni standard definiti a livello territoriale (più adatta ad amministrazioni che hanno una consistente presenza di personale sul territorio);
 - analisi predittive sulle cessazioni di personale.
- con riferimento al profilo qualitativo, per definire il fabbisogno di persone all'interno del piano, si propone, in prima battuta, uno schema di riferimento che sarà implementato sul SICO, che potrà nel tempo ulteriormente affinarsi e precisarsi anche sulla base delle sollecitazioni che arriveranno dalle amministrazioni;

Preso atto che sulla base di tale schema l'amministrazione potrà definire una tabella dei fabbisogni articolata su:

- a) quali processi, funzioni o attività necessitano di personale;
- b) quali professioni servono, ricorrendo ad una tassonomia standard semplificata.

Questo schema è un primo passo verso la standardizzazione dei piani dei fabbisogni, condizione necessaria per pervenire ad un sistema informativo, del lavoro pubblico, che si pone al di sopra delle specifiche configurazioni organizzative delle amministrazioni e delle specifiche definizioni giuridico-contrattuali dei profili di ciascuna amministrazione;

Ribadito che in sede di elaborazione dei piani i profili quantitativi e qualitativi devono, pertanto, convivere ritenendo che, soprattutto in ragione dei vincoli finanziari esterni che incidono sulla quantificazione del fabbisogno, le scelte qualitative diventano determinanti al fine dell'ottimale utilizzo delle risorse tanto finanziarie quanto umane;

Dato atto che il PTFP si configura come un atto di programmazione che deve essere adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo ai sensi dell'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001;

Dato atto che l'articolo 6, comma 4, del d.lgs. 165/2001 stabilisce che per le altre amministrazioni pubbliche, diverse da quelle statali, il piano triennale dei fabbisogni è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 6 predetto ed è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti;

Evidenziato che le linee di indirizzo tendono dunque a favorire cambiamenti organizzativi che superino i modelli di fabbisogno fondati sulle logiche delle dotazioni organiche storicizzate, a loro volta discendenti dalle rilevazioni di carichi di lavoro superate sul piano dell'evoluzione normativa e dell'organizzazione del lavoro e delle professioni;

Considerato che il PTFP si sviluppa 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. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata;

Considerato che tale atto di programmazione costituisce sezione del PIAO e che verrà opportunamente inserito nel documento finale la cui adozione è fissata entro trenta giorni dall'approvazione del Bilancio;

Ravvisata la necessità di approvare 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;

Dato atto che nel nuovo PTFP la dotazione organica va espressa in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche.

Atteso che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali vigenti e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore al limite di spesa consentito dalla legge;

Precisato che il PTFP deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la dotazione di spesa potenziale derivante dall'ultimo atto approvato o i limiti di spesa di personale previsti;

Valutati i profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria ed allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, tenuto conto del contingente di personale in servizio e degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

Vista l'attuale normativa in materia di facoltà di assunzione del personale negli Enti locali, nel combinato disposto tra art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014, L. 208/2015 (legge di stabilità 2016), D.L. 113/2016 convertito Legge 7 agosto 2016, il Decreto legge 50/2017 convertito in legge 96/2017, al d.lgs. 75/2017 e la legge 205/2017, Decreto legge 34/2019 convertito con legge 58/2019;

Vista la Delibera di Giunta Comunale n. 6 del 13.01.2022 "Programmazione Triennale del Personale 2022-2024";

Considerato altresì che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni a tempo determinato o con rapporti di lavoro c.d. flessibile è determinata ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010;

Considerata la necessità di prevedere l'autorizzazione, nelle more dei programmati reclutamenti a tempo indeterminato e per esigenze organizzative, per il triennio considerato 2023-2025 ad attivare e/o proseguire forme flessibili di lavoro nel rispetto dei limiti vigenti e certificati dal Settore finanziario (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.), compresi somministrazioni e scavalchi di eccedenza o condivisi di personale di altri Comuni ed assunzioni a tempo determinato con scorrimenti graduatorie di altri Enti del comparto, attivazione contratti art. 110 TUEL, convenzioni, ed assunzioni ai sensi dell'art. 92 TUEL;

Considerato inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono 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;

Considerato che sulla base dell'attuale normativa la dotazione di personale dell'Ente si compone dei dipendenti in servizio più le figure professionali da assumere in quanto ritenute necessarie per il raggiungimento degli obiettivi programmati;

Rilevato, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività, di stabilire il seguente fabbisogno di personale per il triennio 2023-2025, nei limiti consentiti dalla normativa in materia di turnover e di contenimento della spesa di personale:

per il 2023:

- previsione della copertura di profilo professionale cat. D1 in part-time 50%–istruttore direttivo contabile – tramite copertura mediante art. 110 TUEL oppure concorso pubblico per titoli ed esami o per soli titoli ovvero, in alternativa, ricorrendo all'utilizzo di graduatorie di altri enti con una spesa prevista secondo le disposizioni del CCNL del 16.11.2022;
- previsione della copertura di profilo professionale cat. C1- istruttore di vigilanza tempo pieno tramite reclutamento mediante concorso pubblico per titoli ed esami o per soli titoli ovvero, in alternativa, ricorrendo all'utilizzo di graduatorie di altri enti, con una spesa prevista secondo le disposizioni del CCNL del 16.11.2022.
- previsione della copertura di profilo professionale cat. C1- istruttore tecnico(tempo-parziale 50%) - tramite reclutamento mediante concorso pubblico per titoli ed esami o per soli titoli ovvero, in alternativa, ricorrendo all'utilizzo di graduatorie di altri enti, la spesa prevista secondo le disposizioni del CCNL del 16.11.2022;
- Fissazione spesa per copertura temporanea di posti in dotazione organica (lavoro flessibile o a t.d.), nelle more di espletamento dei concorsi per un ammontare pari ad € 45.000,00 all'anno, base di spesa flessibile, nei termini anzidetti, in quanto sussistono circostanze eccezionali e temporanee, nonché ai servizi indispensabili da garantire. Tale somma si prevede possa essere utilizzata per l'assunzione di tutte le tipologie contrattuali a tempo determinato considerate dalla legge e per le quali si prevede l'utilizzazione di spesa flessibile di personale. Quindi per l'eventuale copertura dei posti vacanti in dotazione organica, sia per assunzioni nell'ufficio tecnico, e ufficio finanziario, mediante l'instaurazione di rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato e part-time ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge 311/2004, nonché per l'attivazione di convenzioni con altri enti e l'attivazione di contratti ai sensi dell'art. 92 del TUEL e per tutte le altre tipologie di lavoro flessibile consentite dalla legge presso tutti gli uffici in cui ve ne sia necessità;

per il 2024:

- eventuale slittamento delle procedure di reclutamento per la copertura di un posto da istruttore contabile cat. D1 in part time 50%– secondo le modalità di cui sopra;
- eventuale slittamento delle procedure di reclutamento per la copertura di un posto da istruttore vigilanza tempo pieno cat. C1 – secondo le modalità di cui sopra;
- eventuale slittamento delle procedure di reclutamento per la copertura di un posto da istruttore tecnico in part-time 50%, cat. C1 – secondo le modalità di cui sopra;
- Fissazione spesa per copertura temporanea di posti in dotazione organica (lavoro flessibile o a t.d.), nelle more di espletamento dei concorsi per un ammontare pari ad € 45.000,00 all'anno, base di spesa flessibile, nei termini anzidetti, in quanto sussistono circostanze eccezionali e temporanee, nonché ai servizi indispensabili da garantire. Tale somma si prevede possa essere utilizzata per l'assunzione di tutte le tipologie contrattuali a tempo determinato considerate dalla legge e per le quali si prevede l'utilizzazione di spesa flessibile di personale. Quindi per l'eventuale copertura dei posti vacanti in dotazione organica, sia per assunzioni nell'ufficio tecnico, e ufficio finanziario, mediante l'instaurazione di rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato e part-time ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge 311/2004, nonché per l'attivazione di convenzioni con altri enti e l'attivazione di contratti ai sensi dell'art. 92 del TUEL e per tutte le altre tipologie di lavoro flessibile consentite dalla legge presso tutti gli uffici in cui ve ne sia necessità;

per il 2025

- Nessuna assunzione in previsione

È confermata per gli anni 2023 e 2024 l'autorizzazione di forme flessibili di impiego nelle more dei reclutamenti programmati nonché per far fronte ad eventuali esigenze di servizio di carattere temporaneo e straordinario, cui non sia possibile ovviare attraverso l'utilizzo del personale in forza. E' confermata l'autorizzazione nel rispetto delle esigenze di servizio e delle pianificazioni delle forme di gestione associate (unione e/o convenzioni) ovvero della forma dello scavalco condiviso art 23 del CCNL del 16.11.2022 (Personale utilizzato a tempo parziale nelle unioni e nei servizi in convenzione), e dell' art 110 comma 1 del TUEL l'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato e part- time ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge 311/2004, nonché per l'attivazione di convenzioni con altri enti e l'attivazione di contratti ai sensi dell'art. 92 del TUEL e per tutte le altre tipologie di lavoro flessibile consentite dalla legge presso tutti gli uffici in cui ve ne sia necessità;

Dato atto che il piano deve essere sottoposto ai controlli previsti dai rispettivi ordinamenti anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica;

Dato atto che il rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette è pari alla percentuale di **28,09 %** e considerato che tale percentuale è al di sotto del valore soglia per fascia demografica individuato dall'art. 6 tabella 3 del Decreto 17 marzo 2020 (**parsi a 29,50 %**) , a tale ente secondo le indicazioni previste sia nella circolare esplicativa del 13 maggio 2020, sia nella Deliberazione n. 131 /2020 della Corte dei Conti Sicilia non è precluso effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato;

Precisato che l'adozione del PTFP è sottoposta alla informazione sindacale (articolo 6, comma 1, del d.lgs. 165/2001);

Richiamato l'articolo 16 del decreto legislativo del 14 marzo 2013, n. 33 rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato". Si ritiene che il PTFP sia oggetto di pubblicazione in quanto contiene pressoché tutte le informazioni richiamate, ai fini della pubblicazione. La comunicazione del PTFP al SICO può rappresentare lo strumento di assolvimento ai predetti obblighi rendendo tale comunicazione visibile in area pubblica;

Evidenziato la comunicazione dei contenuti dei piani del personale al sistema di cui all'articolo 60 del decreto legislativo n. 165 del 2001 è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

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;

Ritenuto di confermare la nuova dotazione organica dell'ente risultante dalla precedente programmazione del fabbisogno del personale;

Dato atto che:

- questo ente non è soggetto agli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2023/2025 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione di lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2023-2025 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
- che il Comune di Zungoli allo stato attuale non si trova in situazione di soprannumero o comunque di eccedenza di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs n. 165/2001 come

riscritto dall'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di stabilità 2021) e che pertanto l'ENTE non deve avviare procedure per la dichiarazione di esubero.

Visto il Piano delle Azioni Positive approvato con Delibera di G.C. n. 86 del 17.10.2022.;

Rilevato che del contenuto del presente provvedimento sarà fornita la prescritta informazione alle Organizzazioni sindacali;

Acquisiti i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile sul presente atto espressi ai sensi dell'art.49, comma 1, e 147 bis, del D. Lgs. n.267/2000;

Visto il parere del Revisore dei conti in atti;

Ritenuto di provvedere in merito;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

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

A votazione unanime e palese

DELIBERA

1. le premesse sono parte integrante della medesima delibera;
2. 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, la **dotazione organica** dell'Ente, come riportata nell'*allegato A*), costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
3. di **APPROVARE**, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo **piano triennale dei fabbisogni di personale, per il periodo 2023/2025**, come risultante dall'*allegato B*), quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, 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;
 - non prevede stabilizzazioni ai sensi dell'articolo 35, comma 3 bis del decreto legislativo n. 165/2001;
 - non prevede il ricorso a forme di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999, non essendo questo ente soggetto agli obblighi in materia;
 - **Di stabilire** che tale atto di programmazione costituisce sezione del PIAO e che verrà opportunamente inserito nel documento finale la cui adozione è fissata entro trenta giorni dall'approvazione del Bilancio;
4. di **STABILIRE** il seguente fabbisogno di personale per il triennio 2023-2025, nei limiti consentiti dalla normativa in materia di turnover e di contenimento della spesa di personale:

per il 2023:

- previsione della copertura di profilo professionale cat. D1 –istruttore direttivo contabile in part time 50%–tramite copertura mediante art. 110 TUEL oppure concorso pubblico per titoli ed esami o per soli titoli ovvero, in alternativa, ricorrendo all'utilizzo di graduatorie di altri enti con una spesa prevista secondo le disposizioni del CCNL del 16.11.2022;
- previsione della copertura di profilo professionale cat. C1- istruttore di vigilanza (tempo pieno) tramite reclutamento mediante concorso pubblico per titoli ed esami o per soli titoli

ovvero, in alternativa, ricorrendo all'utilizzo di graduatorie di altri enti, con una spesa prevista secondo le disposizioni del CCNL del 16.11.2022.

- previsione della copertura di profilo professionale cat. C1- istruttore tecnico(tempo-parziale 50%) - tramite reclutamento mediante concorso pubblico per titoli ed esami o per soli titoli ovvero, in alternativa, ricorrendo all'utilizzo di graduatorie di altri enti, la spesa prevista secondo le disposizioni del CCNL del 16.11.2022;
- Fissazione spesa per copertura temporanea di posti in dotazione organica (lavoro flessibile o a t.d.), nelle more di espletamento dei concorsi per un ammontare pari ad € 45.000,00 all'anno, base di spesa flessibile, nei termini anzidetti, in quanto sussistono circostanze eccezionali e temporanee, nonché ai servizi indispensabili da garantire. Tale somma si prevede possa essere utilizzata per l'assunzione di tutte le tipologie contrattuali a tempo determinato considerate dalla legge e per le quali si prevede l'utilizzazione di spesa flessibile di personale. Quindi per l'eventuale copertura dei posti vacanti in dotazione organica, sia per assunzioni nell'ufficio tecnico, e ufficio finanziario, mediante l'instaurazione di rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato e part-time ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge 311/2004, nonché per l'attivazione di convenzioni con altri enti e l'attivazione di contratti ai sensi dell'art. 92 del TUEL e per tutte le altre tipologie di lavoro flessibile consentite dalla legge presso tutti gli uffici in cui ve ne sia necessità;

per il 2024:

- eventuale slittamento delle procedure di reclutamento per la copertura di un posto da istruttore contabile cat. D1 – secondo le modalità di cui sopra;
- eventuale slittamento delle procedure di reclutamento per la copertura di un posto da istruttore vigilanza tempo pieno cat. C1 – secondo le modalità di cui sopra;
- eventuale slittamento delle procedure di reclutamento per la copertura di un posto da istruttore tecnico in part-time 50%, cat. C1 – secondo le modalità di cui sopra;
- Fissazione spesa per copertura temporanea di posti in dotazione organica (lavoro flessibile o a t.d.), nelle more di espletamento dei concorsi per un ammontare pari ad € 45.000,00 all'anno, base di spesa flessibile, nei termini anzidetti, in quanto sussistono circostanze eccezionali e temporanee, nonché ai servizi indispensabili da garantire. Tale somma si prevede possa essere utilizzata per l'assunzione di tutte le tipologie contrattuali a tempo determinato considerate dalla legge e per le quali si prevede l'utilizzazione di spesa flessibile di personale. Quindi per l'eventuale copertura dei posti vacanti in dotazione organica, sia per assunzioni nell'ufficio tecnico, e ufficio finanziario, mediante l'instaurazione di rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato e part-time ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge 311/2004, nonché per l'attivazione di convenzioni con altri enti e l'attivazione di contratti ai sensi dell'art. 92 del TUEL e per tutte le altre tipologie di lavoro flessibile consentite dalla legge presso tutti gli uffici in cui ve ne sia necessità;

-

per il 2025

- Nessuna assunzione in previsione

5. di **DARE ATTO** che:

- il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
- l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90;
- alla sostituzione di personale cessato dal servizio successivamente alla presente deliberazione, possa provvedersi mediante ricorso alla mobilità tra Enti, ai sensi

dell'art.30 del D.Lgs.165/2001, senza ulteriori integrazioni del piano occupazionale e nel rispetto comunque dei vincoli di spesa vigenti;

- L'importo presunto della spesa di personale prevista per l'anno 2023 ammonta ad €. 323.514,02 comprensiva delle facoltà assunzionali che ammontano ad . 15.441,16;
 - Le assunzioni previste a tempo indeterminato rientrano nel limite presunto della spesa di personale prevista per l'anno 2023 pari ad €. 323.514,02 comprensiva delle facoltà assunzionali in quanto le figure sono già in forza presso l'Ente con altre tipologie di contratti.
6. di **DARE ATTO** che, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, saranno attivate:
 - le procedure di mobilità volontaria (mobilità intercompartimentale) ai sensi dell'art. 30, commi 1 e 2-bis, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni;
 - le procedure di mobilità collettiva ai sensi del combinato disposto degli artt. 34 e 34-bis del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni e integrazioni;
 7. Di dare atto che il rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette è pari alla percentuale di **28,09 %** e considerato che tale percentuale è al di sotto del valore soglia per fascia demografica individuato dall'art. 6 tabella 3 del Decreto 17 marzo 2020 (**pari a 29,50 %**), a tale Ente secondo le indicazioni previste sia nella circolare esplicativa del 13 maggio 2020, sia nella Deliberazione n. 131 /2020 della Corte dei Conti Sicilia non è precluso effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato.
 8. di **AUTORIZZARE** per gli anni 2023 e 2024 l'autorizzazione di forme flessibili di impiego nelle more dei reclutamenti programmati nonché per far fronte ad eventuali esigenze di servizio di carattere temporaneo e straordinario, cui non sia possibile ovviare attraverso l'utilizzo del personale in forza. E' confermata l'autorizzazione nel rispetto delle esigenze di servizio e delle pianificazioni delle forme di gestione associate (unione e/o convenzioni) ovvero della forma dello scavalco condiviso art 23 del CCNL del 16.11.2022 (Personale utilizzato a tempo parziale nelle unioni e nei servizi in convenzione), art 110 comma 1 del TUEL l'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato e part-time ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge 311/2004, nonché per l'attivazione di convenzioni con altri enti e l'attivazione di contratti ai sensi dell'art. 92 del TUEL e per tutte le altre tipologie di lavoro flessibile consentite dalla legge presso tutti gli uffici in cui ve ne sia necessità;
 9. di **PRECISARE** che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa, e che sarà comunque soggetta a revisione annuale;
 10. di **DARE ATTO** infine che, a seguito della ricognizione disposta in premessa in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
 11. 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.
 12. di **DEMANDARE** ai responsabili dei settori gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

13. di **TRASMETTERE** copia della presente deliberazione alle RSU e alle OO.SS. territorialmente competenti.

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 Zungoli

DOTAZIONE ORGANICA

RIMODULATA SUL NUOVO PIANO DI FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023/2025

CATEGORIE	POSTI COMPLESSIVI	POSTI VACANTI	DOTAZIONE I SETTORE (AMMINISTRATIVO E Contabile)		DOTAZIONE II SETTORE (TECNICO- Manutentivo-Urbanistico)	
			Posti complessivi	Posti da coprire	Posti complessivi	Posti da coprire
A	-	-	-	-	-	-
B	2	-	1		1	
C	5	-	3	-	2	1(part-time 50%) 1 full time
D	2	1 (part-time 50%)	1 (part-time al 50%)	1 (part-time al 50%) -	1 (in convenzione con altri enti)	
TOTALI	9 (di cui 2 part-time50%)	1 (part time al 50%)	5 (di cui 1 part time Al 50%)	1 (part-time 50%)	4	1(part-time 50%) 1 full time

COMUNE DI ZUNGOLI

INDICAZIONE POSTI VACANTI DA COPRIRE MEDIANTE PIANO FABBISOGNI 2023/2025

Categoria	Posti coperti		Posti da coprire con Piano 2023/2025		Note esplicative	
	FULL TIME	PART TIME	FULL TIME	PART TIME		
D	.	1	-	1	Attualmente i posti vacanti cat. D part time al 50% sono coperti 1 mediante art. 110 TUEL e l'altro mediante convenzione ai sensi dell'art.14 del CCNL 2004	
C	3		1	1	Da coprire n.1 posti da istruttore part time al 50% Da coprire n.1 posti da istruttore tempo pieno	
B	2	-	-	-	-	
A	-	-	-	-	-	
TOTALE	9	-	1	2(al 50%)		

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

**IL SINDACO
CARUSO PAOLO**

F.to

L' Assessore
(PAGLIARULO MASSIMO)

F.to

Il Segretario Comunale
(Grasso Maria Elena)

F.to

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene posta in pubblicazione in data odierna all' Albo Pretorio del Comune e vi resterà affissa, a libera visione del pubblico, per 15 (quindici) giorni consecutivi.

Il Segretario Comunale
F.to dott.ssa Grasso Maria Elena

Zungoli, li 08.03.2023

.....

ESECUTIVITA'

- La presente deliberazione è divenuta esecutiva in data
- [] Per essere stata affissa all'Albo Pretorio del Comune per 10 (dieci) giorni consecutivi.
- [] Per essere stata dichiarata immediatamente esecutiva.

Zungoli, li 08.03.2023

Il Segretario Comunale
F.to dott.ssa Grasso Maria Elena

.....

Copia conforme all'originale, per uso amministrativo e di ufficio.

Dalla residenza comunale, li 08.03.2023



Il Segretario Comunale
dott.ssa Grasso Maria Elena

.....