



# COMUNE DI ROGLIANO

(PROVINCIA DI COSENZA)

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

COPIA

N.62/GC

del 06-07-2023

OGGETTO: **PROGRAMMAZIONE FABBISOGNI PERSONALE 2023/2025 E RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA**

L'anno **duemilaventitrè** il giorno **sei** del mese di **luglio** alle ore **11:30** a seguito del convocazione del Sindaco si è riunita la Giunta Comunale, con la presenza dei signori:

N. Cognome e Nome	Presenti/Assenti
Altomare Giovanni	Presente
ALTOMARE Francesco	Presente
ANASTASIO Maria Anna	Presente
SICILIA Fernando	Presente
SALVINO Maria	Presente

Presiede il Sindaco **Giovanni Altomare**

Partecipa alla seduta il SEGRETARIO GENERALE Dott. **Carmelo Pitaro**

IL Sindaco riconosciuto il numero legale degli intervenuti, invita i presenti a discutere e deliberare sull'argomento indicato in oggetto.

**LA GIUNTA COMUNALE**

-----

VISTA la proposta di deliberazione di seguito riportata:

## IL RESPONSABILE DEL SETTORE AMMINISTRATIVO

### PREMESSO CHE:

- con deliberazione della Giunta Comunale n. 49 del 23.06.2022, esecutiva ai sensi di legge, recante “Approvazione programmazione triennale del fabbisogno personale 2022/2024 – Rideterminazione D.O.” è stata programmata, tra l’altro, ai sensi dell’art. 1, comma 446, della Legge n. 145/2018, l’assunzione a tempo indeterminato in soprannumero e con contratti di lavoro a tempo parziale dei lavoratori contrattualizzati, ex LSU/LPU ;
- con deliberazione della Giunta n. 59 del 28.07.2022 è stato approvato il piano integrato e di organizzazione “P.I.A.O.” 2022/2024;
- con deliberazione n. 67 del 25.08.2022 è stato approvato l’integrazione della delibera di Giunta Municipale n. 49 del 23.06.2022 e n. 59 del 28.07.2022;

### CONSIDERATO CHE:

- Con decreto del 28.12.2020 del Presidente del Consiglio dei Ministri pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 53 del 03.03.2021, ai sensi dell’art. 1, comma 497., della Legge 27.12.2019 n. 160 le risorse di cui all’art. 1 comma 1156 lettera g-bis della Legge n. 296 del 27.12.2006 sono state ripartite , per l’annualità 2020 alle amministrazioni indicate nell’elenco allegato 1 al citato DPCM al fine di incentivare le assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori socialmente utili ex articolo 2 comma 1 del decreto legislativo n. 81 del 28.02.2000;
- Con la legge n. 76 del 28.05.2021 pubblicata sulla Gazzetta ufficiale n. 128 del 31.05.2021 di conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 01.04.2021 n. 44, ha previsto disposizioni volte a favorire le relative assunzioni a tempo indeterminato dei lavoratori di pubblica utilità autorizzando in particolare il soprannumero;

**DATO ATTO CHE**, ai fini della programmazione del fabbisogno del personale, nelle more dell’adozione ed entrata in vigore del decreto attuativo dell’art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58 (cd. “Decreto crescita”) e ss.mm.ii., modificativo dei criteri per il calcolo della spesa del personale, la previgente disciplina normativa è stata basata sul principio del turn-over, con applicazione di quanto stabilito nel comma 5 dell’art. 3 del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, così come modificato dall’art. 14-bis del D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, n. 26, laddove è prevista la possibilità per gli enti locali di utilizzare i “residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente.”, e nel comma 5-sexies dello stesso articolo, introdotto dall’art. 14- bis del D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, è prevista la possibilità di computare "Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, ...[omissis...]... ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell’anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.”;

**TENUTO CONTO che** è stato poi pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020, il Decreto interministeriale del 17 marzo 2020, recante “ Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni”, attuativo dell’art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 (cd. “Decreto Crescita”), convertito con modificazioni nella Legge n. 58/2019, con il quale si supera la logica del turn-over e sono dettate nuove regole assunzionali per i comuni;

**RILEVATO, in particolare, che**, in base alla nuova disciplina introdotta dall’art. 33, comma 2, del D.L. n.34/2019, resa attuativa dal D.M. del 17 marzo 2020 con decorrenza dal 20 aprile 2020: - 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; pertanto, per la spesa relativa al personale, sono adottati determinati valori soglia, differenziati per fasce demografiche e basati sul rapporto tra la stessa spesa per il personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati; - è stato introdotto un nuovo modello di gestione delle assunzioni, non ponendo più il limite di spesa economico sostenuto nell’anno 2008, quindi a carattere rigido, come era disposto dall’art. 1, comma 562, della Legge n. 296/2006, ma facendo riferimento ad una diversa modalità di governo della spesa corrente per il personale, ovvero la capacità assunzionale degli Enti dovrà essere definita sulla base di un valore soglia, definito come percentuale, differenziato per fascia demografica, sulla base di un parametro finanziario di flusso, a carattere variabile, quale la media delle entrate correnti relative agli ultimi 3 rendiconti approvati dall’Ente, calcolato al netto del “Fondo crediti di dubbia esigibilità”

#### **CONSIDERATO CHE:**

- il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, previsto dall’art. 6 del D.Lgs.165/2001: rappresenta, nell’ambito del concetto della programmazione, uno strumento diretto a rilevare le esigenze dell’amministrazione, si sviluppa in prospettiva triennale ed è adottato annualmente in relazione alle mutate esigenze. Si tratta, cioè, di uno strumento programmatico che precede l’attività assunzionale dell’Ente e ne costituisce, nel rispetto dei vincoli finanziari, un indispensabile presupposto;
- tuttavia, essendo preliminare e distinto dalla procedura assunzionale, non può segnare con la sua adozione la data per l’individuazione della normativa da applicare a detta procedura, e segnatamente ai criteri di determinazione della relativa spesa, sottoposta, invece, sulla base del principio tempus regit actum, alla normativa vigente al momento delle procedure di reclutamento;

**DATO ATTO, quindi, che** alle procedure assunzionali successive alla data del 20 aprile 2020, in assenza di una disciplina transitoria dettata dal legislatore, va applicata la nuova normativa di cui all’art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 reso attuativo dal D.M. del 17.03.2020, indipendentemente dalla precedente adozione del piano di fabbisogno, che si configura, per quanto già detto, come strumento flessibile allo jus superveniens in materia di spesa del personale;

**LETTO** l’art.33, comma 2, del D. L. 30 aprile 2019 n.34 (cd. “Decreto Crescita”), nel testo di seguito trascritto, risultante dalla legge di conversione 28 giugno 2019 n 58, come modificato dall’art. 1, comma 853, lett. a), b), e c), della legge 27 dicembre 2019, n. 160 (cd. Legge di Bilancio 2020), convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8: “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 procapite, 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.”

**LETTO, altresì**, il Decreto Interministeriale del 17 marzo 2020 finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del D. legge 30 aprile 2019, n.34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare 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 soglia;

#### **VISTI:**

- l'art.39 della Legge 27/12/1997, n.449, comma 1, che testualmente recita: “Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n.482.”;
- l'art.89, comma 5, del D.Lgs. n. 267/2000, nel quale è stabilito che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni, le province e gli altri enti locali territoriali, nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art.91, comma 1, del D.Lgs. n.267/2000, nel quale è previsto che “Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.”;

#### **RICHIAMATI:**

l'art. 2, comma 1, del D. Lgs. 165/2001 nel quale è stabilito che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;

l'art. 4, comma 1, del D. Lgs 165/2001 nel quale è stabilito che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;

l'art. 6, commi 1, 2, 3 e 4, del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165, rubricato “Organizzazione degli uffici e fabbisogni del personale”, così come sostituito dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, nei quali è previsto testualmente quanto segue:

“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali”.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei

limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n.95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

4. [omissis...] Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.”

**VISTO** l'art. 33, commi 1, 2 e 3, del D. Lgs. 165/2001 nel quale è disposto quanto segue:

“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevinno comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”;

**VISTO** l'art. 6-ter del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165, inserito dal D. Lgs. n. 75/2017, nel quale è stabilito che “Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali”;

**VISTI** gli artt. 34, 34-bis del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165 e ss.mm.ii.;

## **VISTI**

- L'art. 35, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, il quale stabilisce che “Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna Amministrazione sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale approvato ai sensi dell'art. 6, comma 4”;

- l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001 (legge finanziaria 2002) che prevede testualmente “A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”;

- l'art. 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. 114/2014, nel quale è previsto, altresì, che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, debba essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;

- L'art. 48, comma 1, del D.lgs.198/2006, nel quale è previsto il divieto di assunzione a qualsiasi titolo in caso di mancata adozione del Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità;

- l'art. 1 della L. n. 296/2006 e s.m.i., commi 557, 557-bis e 557-quater, nei quali è rispettivamente previsto quanto segue: comma 557 “Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno ( N.B.= ora abolito) assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e

occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico; contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali;

- comma 557 - bis. Ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente. comma 557 -quater "Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione ..."

**VISTO** il D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni dalla L.28 marzo 2019, n.26 recante "Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni", in particolare l'art. 14-bis rubricato "Disciplina delle capacità assunzionali delle regioni, degli enti e delle aziende del Servizio nazionale, nonché degli enti locali" con il quale sono state apportate modificazioni all'art. 3 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, tra le quali:

- l'inserimento del comma 5-septies, che testualmente recita:  
"5-septies I vincitori dei concorsi banditi dalle regioni e dagli enti locali, anche se sprovvisti di articolazione territoriale, sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi"

**RILEVATO CHE:**

- l'assunzione di personale è subordinata all'esito negativo delle procedure di mobilità di cui agli artt. 34-bis (cd. mobilità obbligatoria) e 30, comma 2-bis, (cd. mobilità volontaria) del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.;
  - l'art. 34-bis del D.Lgs. n.165/2001 stabilisce che le pubbliche amministrazioni, prima di avviare le procedure di assunzione di personale, sono tenute a comunicare alla struttura regionale di competenza e al Dipartimento della Funzione Pubblica, l'area, il livello e la sede di destinazione per i quali si intende bandire il concorso nonché, se necessario, le funzioni e le eventuali specifiche idoneità richieste;
  - la procedura di mobilità volontaria, ex art. 30, comma 2-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, è subordinata all'esito negativo del procedimento di cui all'art. 34-bis;

**EVIDENZIATO che** la Legge 19 giugno 2019, n. 56, prevede:

- in materia di mobilità obbligatoria (art. 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001) all'art. 3, comma 9, lett. b), punto 2), una modifica del comma 4 dell'art. 34-bis consistente nella riduzione dei termini da due mesi a quarantacinque giorni decorsi i quali (dalla ricezione della comunicazione da parte del Dipartimento della funzione pubblica) le amministrazioni possono procedere all'avvio della procedura concorsuale per le posizioni per le quali non sia intervenuta l'assegnazione di personale ai sensi del comma 2 dello stesso articolo;
- in materia di mobilità volontaria (art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001), al comma 8 dell'art. 3, che le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nel triennio 2019-2021, possono effettuare le procedure concorsuali e le conseguenti assunzioni senza il previo svolgimento delle procedure di cui all'art. 30 del medesimo D.Lgs. n. 165/2001;

**PRECISATO che** l'art. 1 comma 446, lettera f legge della citata Legge 145/2018 consente di utilizzare per il calcolo della capacità assunzionale anche le risorse utilizzate per i contratti di lavoro flessibile (media del triennio 2015/2017) prevedendo la contestuale e definitiva riduzione di tale valore dal plafond delle assunzioni flessibili di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010;

**VISTA** la circolare 13/05/2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri sul suddetto D.M., in materia di assunzione di personale da parte dei Comuni;

**DATO ATTO che:**

**Al 31.12.2021**, la situazione dell'organico era la seguente; tenendo conto sia del voluto ridimensionamento della Dotazione Organica che della diminuzione del personale in servizio:

CATEGORIA	NUMERO	COPERTI	VACANTI
-----------	--------	---------	---------

DI ACCESSO	POSTI		
D	4	1*	3
C	8	6	2
B3	1	1	-
B1	1	1	-
A1	1	-	1
<b>TOTALE</b>	<b>15</b>	<b>9</b>	<b>6</b>

**\* Dipendente del Comune di Piane Crati in convenzione con il comune di Piane Crati ore 18 settimanali Part Time -**

Al 31.12.2022, la situazione dell'organico era la seguente; tenendo conto sia del voluto ridimensionamento della Dotazione Organica che della diminuzione del personale in servizio:

CATEGORIA DI ACCESSO	NUMERO POSTI	COPERTI	VACANTI
D	4	1*	3
C	6	4	2 **
B3	1	1	-
B1	1	1	-
A1	1	1	-
<b>TOTALE</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>5</b>

**\*Dipendente del Comune di Piane Crati in convenzione con il comune di Piane Crati ore 18 settimanali Part Time -**

**\*\*Dipendente collocato a riposo n. 1 dal 01.06.2022 – n. 1 dal 01.09.2022**

**CONSIDERATO** di dovere rideterminare in questo Ente la dotazione organica alla luce delle esigenze del Comune e dei pensionamenti;

**DATO ATTO** del rispetto della capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato dell'Ente in applicazione della nuova disciplina introdotta dall'art.33, comma 2, del D.L.n.34/2019, convertito con modificazioni nella Legge n.58/2019, e ss.mm.ii., resa attuativa dal Decreto Interministeriale del 17 marzo 2020 con decorrenza dal 20 aprile 2020, si programmano per l'anno 2023 le seguenti assunzioni:

**- N. 1 posto Funzionario – Contabile – Amministrativo – Transizione Digitale – Categoria D1 Full Time;**

**- N. 1 posto Istruttore Agente di Polizia Municipale categoria C1; Inquadramento in dotazione organica personale extra dotazione o Progressione verticale ex art. 13 CCNL 2019/2021, di personale Ex LSU/LPU, stabilizzato extra dotazione organica, previo inquadramento in dotazione organica.;**

**- N. 7 Posti Operatore Esperto categoria B1 Part Time. Progressione verticale ex art. 13 CCNL 2019/2021 di personale Ex LSU/LPU, stabilizzato extra dotazione organica, previo inquadramento in dotazione organica.**

#### **COSTO DEL PERSONALE - SPESA TEORICA DOTAZIONE ORGANICA**

La spesa del personale nell'anno 2023 ammonta a complessivi Euro **414.834,83** rispetta e rientra nella tabella 2 di cui all'art.5 Decreto Ministeriale del 17.03.2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni. (GU Serie Generale n.108 del 27-04-2020)", ossia con una percentuale del **8,396 %** ;

#### **COSTO DEL PERSONALE – nel triennio 2023/2024/2025:**

COSTO PERSONALE	COSTO PERSONALE ANNO	COSTO PERSONALE ANNO
-----------------	----------------------	----------------------

ANNO 2023	2024	2025
Euro 414.834,83	Euro 364.834,05	Euro 364.834,05

- I costi del personale sopra riportati si riferiscono ai posti in Dotazione Organica che si intendono rideterminare: posti di ruolo FULL TIME a tempo indeterminato;
- Il numero di posti nella rideterminazione organica risulta ampiamente inferiore rispetto al rapporto possibile con la popolazione.

Infatti:

- a) Il rapporto medio dipendenti-popolazione ai sensi del DM del 10.04.2017, valido per gli Enti con popolazione superiore a 5000 abitanti è un dipendente ogni 169;
- b) Il Comune di Rogliano risulta alla data del 31.12.2022 con n. 5259 abitanti (vi è la presenza di un rapporto dipendenti/popolazione  $17/5259 = 0,00323255$ , mentre secondo il Decreto del Ministro dell'Interno (D.M. 18.11.2020) tale rapporto è  $5259/169 = (31,11) 32$  dipendenti, quindi con un rapporto  $32/5259 = 0,0060848$ );

**PRECISATO ancora che** la capacità assunzionale del Comune di Rogliano in applicazione della nuova disciplina normativa dettata dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 (cd. "Decreto Crescita"), convertito con modificazioni nella Legge n. 58/2019, attuato dal D.M. del 17.03.2020 entrato in vigore il 20 aprile 2020, così come specificato nel prospetto seguente:

COMUNE FASCIA DEMOGRAFICA	ANNO	ENTRATE CORRENTI	SPESA PERSONALE	PERCENTUALE
Comuni da 5000 a 9999 abitanti	2018	€ 5.018.315	€ 872.364	17,38%
Comuni da 5000 a 9999 abitanti	2019	€ 6.517.327	€ 604.280	9,27%
Comuni da 5000 a 9999 abitanti	2020	€ 6.820.548	€ 551.587	8,08%
Comuni da 5000 a 9999 abitanti	2021	€ 7.627.700	€ 479.493	6,28%
Comuni da 5000 a 9999 abitanti	2022	€ 5.559.020	€ 466.764	8,39%

- è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del Bilancio di Previsione Finanziario 2023/2025 e annualità 2023;
- è predisposta garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

**VISTO** il sistema delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni (GU Serie Generale n.108 del 27-04-2020) del quale di seguito si riportano le percentuali annuali di cui alla tabella 2 dell'art. 5 del D.M.del 17 /03/2020:

ANNO DI RIFERIMENTO	CAPACITA' STANDARD	ECCEZIONI
ANNO 2014	60% della spesa dei cessati nel 2013	All'80% in presenza di un rapporto tra spese di personale e spese correnti inferiore al 25%
ANNO 2015	60% della spesa dei cessati nel 2014	100% in presenza di un rapporto tra spese di personale e spese correnti inferiore al 25%
ANNO 2016	100% della spesa dei cessati nel 2015 se il rapporto spese di personale su spese correnti era al di sotto del 25% altrimenti 25%	75% per gli enti inferiori a 10.000 abitanti con un rapporto dipendenti/popolazione inferiore a quelli previsti per gli enti in dissesto al 31 dicembre 2015 (cfr. Decreto Ministero dell'Interno del 24 luglio 2014);
ANNO 2017	25% della spesa dei cessati nel 2016	75% se rispettato il rapporto dipendenti/popolazione al 31 dicembre 2016
ANNO 2018	25% della spesa dei cessati nel 2017	75% se rispettato il rapporto

		dipendenti/popolazione al 31.12.2017
ANNO 2019	100% della spesa dei cessati nel 2018 per gli enti inferiori a 10.000 abitanti con un rapporto dipendenti/popolazione inferiore a quelli previsti per gli enti in dissesto 31 dicembre 2018; (Decreto Ministero dell'Interno del 10 aprile 2017);	possibilità di sostituire i dipendenti che cessano già nel corso dell'anno 2019 (senza attendere l'esercizio successivo), ma i reclutamenti possono avvenire soltanto una volta maturata la corrispondente facoltà assunzionale e cioè a seguito delle cessazioni che producono il relativo turnover;
ANNO 2020	100% della spesa dei cessati nel 2019	Rispetto percentuale Decreto Ministeriale del 17.03.2020
ANNO 2021	100% della spesa dei cessati nel 2020	Rispetto percentuale Decreto Ministeriale del 17.03.2020
ANNO 2022	100% della spesa dei cessati nel 2021	Rispetto percentuale Decreto Ministeriale del 17.03.2020
ANNO 2023	100% della spesa dei cessati nel 2022	Rispetto percentuale Decreto Ministeriale del 17.03.2020

**PRECISATO che** per il Comune di Rogliano le cessazioni che danno luogo alla capacità assunzionale sono le seguenti:

<b>CESSAZIONI</b>	<b>SPESA CHE PUO' ESSERE RIPORTATA COME CAPACITA' ASSUNZIONALE</b>
ANNO 2015	-
ANNO 2016 N. 1 cessazione	Euro 30.372
ANNO 2017 N. 1 cessazione	Euro 31.546
ANNO 2018 n. 5 cessazioni	Euro 198.340
ANNO 2019 (cessazioni per quota 100)	-
ANNO 2020 n. 5 cessazioni	Euro 143.080
ANNO 2021 n. 2 cessazioni	Euro 49.676
ANNO 2022 n. 3 cessazioni	Euro 32.671
ANNO 2023 n. 2 cessazioni	Euro 34.200
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>Euro 519.885</b>

**DATO ATTO che** la spesa di personale a regime dell'Ente, comprese le assunzioni programmate, di seguito esposta risulta inferiore alla spesa dell'Ente nel triennio 2011/2013:

<b>ANNO 2011</b>	<b>ANNO 2012</b>	<b>ANNO 2013</b>	<b>MEDIA</b>
<b>Euro 1.026.935,01</b>	<b>Euro 1.080.210,33</b>	<b>Euro 1.000.784,44</b>	<b>Euro 1.055.977,00</b>

**CHE** difatti si intende rideterminare ulteriormente la Dotazione organica, tenendo conto anche dei collocamenti a riposo nel 2023, per come segue:

<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>CATEG.</b>	<b>Inquad. giuridico economico</b>	<b>Full Time Part Time %</b>	<b>Dotaz. Organica Ridete r.</b>	<b>ANNOTAZIONI</b>
<b>Funzionario Amministrativo – Contabile – Transizione Digitale Funzionario</b>	<b>D1</b>	<b>D1</b>	<b>100%</b>	<b>1</b>	<b>Posto vacante</b> Procedura concorsuale, utilizzo graduatorie approvate da Enti Pubblici in subordine, qualora ritenuto necessario, ricorso a forme contrattuali

<b>Elevata Qualificazione</b>					flessibili, incluso l'istituto di cui all'art. 110 TUEL, , nel rispetto dei limiti di spesa previsti in materia.
<b>Funzionario Servizi Socio – Culturali Funzionario Elevata Qualificazione</b>	<b>D1</b>	<b>D1</b>	<b>100%</b>	<b>1</b>	<b>In servizio</b>  Posto attualmente coperto in base a procedure ex Art. 110 TUEL deliberato con Giunta Comunale n. 54 del 19.08.2021 ed approvato dalla COSFEL con decisione n. 211 del 15.12.2021 –
<b>Funzionario Tecnico – Sviluppo del Territorio Funzionario Elevata Qualificazione</b>	<b>D1</b>	<b>D1</b>	<b>100%</b>	<b>1</b>	<b>In servizio</b>  Posto coperto attualmente mediante utilizzo dipendente del Comune di Piane Crati mediante convenzione ex art. 14 CCNL 22.01.2004. Part Time ore 18 settimanali
<b>Funzionario Polizia Municipale Funzionario Elevata Qualificazione</b>	<b>D1</b>	<b>D1</b>	<b>100%</b>	<b>1</b>	<b>In servizio</b>  Posto coperto attualmente mediante utilizzo di dipendente del Comune di Dipignano in convenzione ex art. 14 CCNL 22.01.2004. Part Time ore 12 settimanali oltre n. 12 ore settimanali ex art. 23 CCNL 2019/2021
<b>Istruttore Agente Polizia Municipale</b>	<b>C1</b>	<b>C1</b>	<b>61,11% (21 ore)</b>	<b>1</b>	<b>Posto vacante (nuova istituzione).</b> Inquadramento in dotazione organica di personale extra-dotazione organica.
<b>Istruttore Agente di Polizia Municipale</b>	<b>C1</b>	<b>C6</b>	<b>100%</b>	<b>1</b>	<b>In servizio</b> Collocamento in pensione a far data dal 01.12.2023
<b>Istruttore Amministrativo - Ufficio Tecn.</b>	<b>C1</b>	<b>C4</b>	<b>100%</b>	<b>1</b>	<b>In servizio</b>
<b>OPERATORE ESPERTO Autista</b>	<b>B3</b>	<b>B4</b>	<b>100%</b>	<b>1</b>	<b>In servizio</b>
<b>OPERATORE ESPERTO</b>	<b>B1</b>	<b>B1</b>	<b>69,45% (25 ore)</b>	<b>7</b>	<b>Posti Vacanti (Nuova istituzione).</b> Inquadramento in dotazione organica di personale extra-dotazione organica.
<b>OPERATORE</b>	<b>A1</b>	<b>A1</b>	<b>69,45% (25 ore)</b>	<b>1</b>	<b>In servizio</b> n. 1 (una) unità di personale Ex LSU/LPU. Collocamento in pensione a far data dal 01.09.2023.
	<b>Totale</b>			<b>16</b>	

- la spesa di personale dopo le assunzioni, a regime, risulta infatti di **Euro 414.834,83**, dotazione organica vigente nell'esercizio 2023;

**VISTO inoltre** il Decreto del Ministero del Lavoro n. 234 del 7.8.2018 con cui sono stati assegnati alla Regione Calabria i fondi per la stabilizzazione dei lavoratori ex LSU/LPU;

**VISTA** la Legge regionale n.49 del 21.12.2018 con cui sono state storicizzate le risorse regionali per la stabilizzazione;

**VISTA** la Circolare Dirigenziale Dipartimento Lavoro Regione Calabria n.292040 del 12.08.2019 con la quale si chiarisce che i finanziamenti regionali e ministeriali per la stabilizzazione sono i seguenti:

- Per la stabilizzazione dei LSU il Ministero del Lavoro eroga un contributo annuale pro capite di euro 9.296,22 per 4 anni e la Regione euro 3.800,00 storicizzati;
- Per la stabilizzazione dei LPU la Regione eroga un contributo annuale pro capite di euro 13.096,22 storicizzato fino al pensionamento;

**RILEVATO** che presso questa Amministrazione dal 01.01.2021 prestano servizio n.34 dipendenti comunali a tempo indeterminato Part Time (Ex lavoratori, ex LSU/LPU) così suddivisi per categoria di accesso:

<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>N. POSTI PART TIME SOPRANNUMERO DIPENDENTI COMUNALI</b>
<b>ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO</b>	<b>C1</b>	<b>3 (ex LPU) a tempo indeterminato</b> Ex LSU/LPU stabilizzati soprannumero a tempo indeterminato Part Time con fondi Regionali e Statali
<b>ESECUTORE AMMINISTRATIVO</b>	<b>B3</b>	<b>2 (ex LPU) a tempo indeterminato</b> Ex LSU/LPU stabilizzati soprannumero a tempo indeterminato Part Time con fondi Regionali e Statali
<b>ESECUTORE AMMINISTRATIVO</b>	<b>B1</b>	<b>1 (ex LSU) a tempo indeterminato</b> Ex LSU/LPU stabilizzati soprannumero a tempo indeterminato Part Time con fondi Regionali e Statali
<b>OPERATORE</b>	<b>A1</b>	<b>15( ex LSU) a tempo indeterminato</b> <b>13 (ex LPU) a tempo indeterminato</b> Ex LSU/LPU stabilizzati sopran. a tempo indet. Part Time con fondi Reg. e Statali N. 1 dipend. a tempo indeter. di ruolo con decorrenza 01.01.2023 collocato a riposo dal 01.09.20
<b>TOTALE</b>		<b>34</b>

**DATO ATTO** che nel rispetto delle capacità assunzionali, il programma delle assunzioni 2023/2025 è il seguente :

<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>CATEG.</b>	<b>Inquad. giuridico economico</b>	<b>Full Time Part Time %</b>	<b>ANNOTAZIONI</b>
<b>Funzionario Amministrativo – Contabile – Transizione Digitale -</b>	<b>D1</b>	<b>D1</b>	<b>100%</b>	<b>N. 1 Posto</b> Procedura concorsuale, utilizzo graduatorie approvate da Enti Pubblici in subordine, qualora ritenuto necessario, ricorso a forme contrattuali flessibili, incluso l'istituto di cui all'art. 110 TUEL, , nel rispetto dei limiti di spesa previsti in materia.  <b>ANNO 2023</b>
<b>Istruttore Agente Polizia Municipale</b>	<b>C1</b>	<b>C1</b>	<b>61,11%</b>	<b>N. 1 Posto</b> Inquadramento in dotazione organica Personale extra dotazione o Progressione verticale ex art. 13 CCNL 2019/2021, di personale Ex LSU/LPU, stabilizzato extra dotazione organica, previo inquadramento in dotazione organica. <b>ANNO 2023</b>
<b>Operatore Esperto</b>	<b>B1</b>	<b>B1</b>	<b>69,45 % (25 ore)</b>	<b>N. 7 Posti</b> Progressione verticale ex art. 13 CCNL 2019/2021 di personale Ex LSU/LPU, stabilizzato extra dotazione organica, previo inquadramento in dotazione organica.

				<b>ANNO 2023</b>
<b>Funzionario Servizi Socio - Culturali</b>	<b>D1</b>	<b>D1</b>	<b>100%</b>	<p style="text-align: center;"><b>N. 1 Posto</b></p> <p>Procedura concorsuale, utilizzo graduatorie approvate da Enti Pubblici in subordine, qualora ritenuto necessario, ricorso a forme contrattuali flessibili, incluso l'istituto di cui all'art. 110 TUEL, , nel rispetto dei limiti di spesa previsti in materia.</p> <p style="text-align: center;"><b>ANNO 2024</b></p>
<b>Funzionario Polizia Municipale</b>	<b>D1</b>	<b>D1</b>	<b>100%</b>	<p style="text-align: center;"><b>N. 1 Posto</b></p> <p>Procedura concorsuale, utilizzo graduatorie approvate da Enti Pubblici in subordine, qualora ritenuto necessario, ricorso a forme contrattuali flessibili, incluso l'istituto di cui all'art. 110 TUEL, , nel rispetto dei limiti di spesa previsti in materia.</p> <p style="text-align: center;"><b>ANNO 2025</b></p>
<b>Funzionario Sviluppo del Territorio – LL.PP.</b>	<b>D1</b>	<b>D1</b>	<b>100%</b>	<p style="text-align: center;"><b>N. 1 Posto</b></p> <p>Procedura concorsuale, utilizzo graduatorie approvate da Enti Pubblici in subordine, qualora ritenuto necessario, ricorso a forme contrattuali flessibili, incluso l'istituto di cui all'art. 110 TUEL, , nel rispetto dei limiti di spesa previsti in materia.</p> <p style="text-align: center;"><b>ANNO 2025</b></p>

### **DI DARE ATTO**

- che con la legge di bilancio 2021 sono garantite risorse finanziarie per procedere all'assunzione a tempo determinato di personale, quale figura di "assistenti sociali" e le relative risorse sono a carico della quota servizi fondo povertà e del fondo di solidarietà ed in fase di riorganizzazione della pianta organica sarà valutata la possibilità di assunzione;
- che ai sensi del D.L. n. 80 del 09.06.2021 e della legge di bilancio 2021 art. 1 comma 179 e seguenti è stata assegnata in servizio un'unità di personale esperta in gestione, rendicontazione e controllo Categoria D1 per il programma complementare al PON Governance e Ci 2014-2020 giusta PEC del 15.06.2022 dell'Agazia per la Coesione Territoriale che si configura a tempo determinato e per anni 3 (tre);

### **RIBADITO** che il Comune di Rogliano:

- presenta situazioni di soprannumero o eccedenze di personale (EX LSU/LPU);
- è in regola con gli adempimenti richiesti dall'attivazione della piattaforma certificazione crediti previsti dall'art.9, comma 3-bis, del D.L.29/11/2008, n.185, comma aggiunto dalla legge di conversione 28/01/2009, n.2 e da ultimo modificato dall'art.27, comma 2, lett.a), b), c) e d), del D.L.24/04/2014, n. 66, convertito con modificazioni dalla legge 23/06/2014, n.89;

### **VISTI:**

- il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- Gli atti normativi richiamati in narrativa;
- lo Statuto comunale;
- il Regolamento sull'ordinamento generale dei servizi e degli uffici;

- il Decreto Ministeriale del 17.03.2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni. (GU Serie Generale n.108 del 27-04-2020)”;
- la Circolare 13/05/2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri sul suddetto D.M., in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;

**VISTO** l’art. 48 del D. Lgs. 267/2000 in merito alla competenza dell’organo deliberante;

**VISTI** i pareri favorevoli resi sulla suesposta proposta di deliberazione dal Responsabile del Settore competente.

### **PROPONE DI DELIBERARE**

La narrativa che precede, interamente confermata, forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione e ne costituisce motivazione ai sensi dell’art. 3, comma 1, della Legge 241/90;

- **DI APPROVARE** gli allegati alla presente riguardanti la Dotazione Organica ed i prospetti contabili del costo del personale;

- **DI APPROVARE** la rideterminazione della dotazione organica, in applicazione della normativa in materia, per come illustrato in premessa e come da allegato che forma parte integrante e sostanziale del presente atto, con la previsione di n. 16 posti in organico;

- **DI DARE ATTO CHE**

**- LA DOTAZIONE ORGANICA RIDETERMINATA SULLA BASE DELLE ASSUNZIONI PROGRAMMATE CON LA PRESENTE DELIBERAZIONE PER IL TRIENNIO 2023/2025 PREVEDE N. 16 POSTI IN ORGANICO DI CUI N.7 FULL-TIME E N. 9 PART-TIME IL CHE EQUIVALE A N. 13 POSTI A TEMPO PIENO IN CONFORMITÀ A QUANTO AUTORIZZATO DA COSFEL CON DECISIONE N. 236 DEL 14.12.2022; È DA PRECISARE CHE 1 UNITÀ FULL-TIME E 1 UNITÀ PART-TIME VERRANNO COLLOCATE IN QUIESCENZA RISPETTIVAMENTE A FAR DATA DAL 01.12.2023 E DAL 01.09.2023 PER CUI LA DOTAZIONE SCENDERÀ SENSIBILMENTE SOTTO IL NUMERO DEI 13 POSTI A TEMPO PIENO AUTORIZZATO DA COSFEL;**

- la spesa complessiva per la dotazione organica non aumenta rispetto alla precedente;

- le assunzioni derivanti la cessazione per pensionamenti “quota 100” potranno essere disposte nell’ anno della cessazione, ma dopo l’effettivo collocamento a riposo del dipendente interessato;

- il Piano del fabbisogno del personale approvato con il presente provvedimento è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell’Ente e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione anno 2022 e del bilancio pluriennale 2022/2024, come certificato dal Responsabile del Settore Economico-Finanziario;

- il Piano del fabbisogno di personale approvato con il presente provvedimento è adottato in conformità alla vigente legislazione ed in virtù di una valutazione complessiva in termini di efficienza e buon andamento dell’azione amministrativa dell’Ente e , pertanto, esso potrà subire modifiche e/o variazione per effetto di eventuali riforme legislative in materia nonché per effetto del sopraggiungere di nuove valutazioni di fatto e /o di diritto tali da imporre una revisione della presente programmazione assunzionale;

- ciascuna assunzione programmata è, in ogni caso, subordinata alla preventiva verifica ed attestazione del rispetto dei limiti e vincoli di spesa posti dalla normativa vigente, all’attestazione della sostenibilità finanziaria e di bilancio della stessa;

- nelle more del completamento delle procedure dirette all’assunzione del personale di cui al presente atto, o nel caso in cui necessiti far fronte alla copertura temporanea di posti apicali vacanti, si può fare ricorso all’istituto del comando e/o dell’utilizzo in assegnazione temporanea di cui all’art. 30, comma 2-sexies, del D.Lgs. n. 165/2001, o all’istituto dello scavalco condiviso ex art.14, comma 1, del CCNL del 22/05/2018, fermo restando quanto previsto dalle norme vigenti sulla materia sul rispetto dei vincoli in materia e senza dover apportare ulteriori modifiche al fabbisogno triennale di personale;

- l'eventuale fabbisogno di personale e/o le eventuali riorganizzazioni dei servizi autorizzano questa Amministrazione ad apportare variazioni alla propria programmazione e dotazione organica in qualsiasi momento si dovessero creare le necessità connesse all'evoluzione dell'intero assetto organizzativo e funzionale dell'Ente o qualora si dovessero verificare esigenze tali da determinare mutamenti del quadro di riferimento relativamente al triennio 2022/2024 e, pertanto, è rinviata a successivo provvedimento, l'eventuale ulteriore modifica del presente PTF, sulla scorta delle esigenze dell'Ente;
- il Piano Triennale del Fabbisogno del personale 2023/2025 approvato con il presente provvedimento, costituisce parte integrante del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023/2025;

**DI PRECISARE CHE** vengono rispettate le disposizioni di cui al Decreto Ministeriale del 17.03.2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni. (GU Serie Generale n.108 del 27-04- 2020)" cui alla tabella 2 dell'art. 5, per come dimostrato in premessa, che qui viene espressamente richiamato;

**DI DARE ATTO CHE**

- questo ente è in regime di piano di riequilibrio pluriennale e pertanto la presente deliberazione con relativi allegati dovranno essere sottoposti all' approvazione della COSFEL presso il Ministero dell' Interno prima di essere eseguita;
- sul presente provvedimento sono stati espressi favorevolmente i pareri previsti dall'articolo 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, così come dettagliatamente richiamati in premessa;
- che con la legge di bilancio 2021 sono garantite risorse finanziarie per procedere all'assunzione a tempo determinato di personale, quale figura di "assistenti sociali" e le relative risorse sono a carico della quota servizi fondo povertà e del fondo di solidarietà ed in fase di riorganizzazione della pianta organica sarà valutata la possibilità di assunzione;
- che ai sensi del D.L. n. 80 del 09.06.2021 e della legge di bilancio 2021 art. 1 comma 179 e seguenti è stata assegnata un' unità di personale esperta in gestione, rendicontazione e controllo Categoria D1 per il programma complementare al PON Governance e Ci 2014-2020 giusta PEC del 15.06.2022 dell'Agenzia per la Coesione Territoriale che si configura a tempo determinato e per anni 3 (tre) ;

**DI TRASMETTERE** il presente provvedimento all'Organo di Revisione per la resa del prescritto parere;

**DI DARE MANDATO** al Responsabile del Settore competente di curare tutti gli adempimenti connessi e consequenziali al presente atto;

**DI TRASMETTERE** copia della presente alla RSU aziendale ed alle OO.SS..

**IL RESPONSABILE DEL SETTORE AMMINISTRATIVO**

f.to Giuseppe Vigliaturo

<b>Pareri</b> ex art. 49, c. 1, D.Lgs. 267/2000 <b>REGOLARITÀ TECNICA E CONTABILE</b>	<b>Esito</b> <b>Favorevole</b>	<b>Data</b> <b>06-07-23</b>	<b>IL RESPONSABILE DEL SETTORE 1 SVILUPPO ECONOMICO-AMMINISTRATIVO-TRIBUTI-PATRIMONIO-CONTENZIOSO</b> <b>F.to VIGLIATURO Giuseppe</b>
---------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------	--------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**VISTO** il parere favorevole reso sulla suesposta proposta di deliberazione dal Responsabile del Settore competente;

**RITENUTO** che la proposta sia meritevole di integrale approvazione;

**CON VOTI UNANIMI**, favorevoli, resi nei modi di legge,

**DELIBERA**

- **DI APPROVARE** integralmente la proposta di deliberazione di cui in premessa per come in essa riportata;  
e, con apposita votazione, unanime

**DELIBERA**

- **DI DARE IMMEDIATA ESECUZIONE**, ai sensi dell'art 134, 4 comma, del D.Lgs. n 267/2000 e ss.mm.ii.

Letto, approvato e sottoscritto.-

**SEGRETARIO GENERALE**

**SINDACO**

**F.to Dott. Carmelo Pitaro**

**F.to Giovanni Altomare**

---

Il sottoscritto Segretario Generale,

**VISTO** il D.Lgs.18.08.2000 n.267

**VISTI** gli atti d'Ufficio,  
**ATTESTA** che la presente deliberazione

**E' STATA PUBBLICATA** , mediante affissione all'**Albo Pretorio** ,  
per 15 giorni consecutivi dal 06-07-2023 al 21-07-2023 art.125, D.Lgs.267/00)

---

**E' STATA RIMESSA**, in elenco ai Capigruppo Consiliari, contestuale all'Affissione all'Albo,  
(art.125, D.Lgs. n.267/00).

**E' STATA DICHIARATA IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA (art.134,c.4,D.L.267/00)**

**E' DIVENUTA ESECUTIVA**

trascorsi 10 gg. dalla sua pubblicazione (art.134,c.3, L.n.267/00)

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
**F.to Dott. Carmelo Pitaro**

---

E' copia conforme e si rilascia in carta libera per uso amministrativo e d'Ufficio.

**IL SEGRETARIO GENERALE**

**F.to Dott. Carmelo Pitaro**