



COMUNE DI SAN GIOVANNI IN FIORE
(Provincia di Cosenza)

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 96 DEL 10-07-2023

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2025.

L'anno **duemilaventitre** il giorno **dieci** del mese di **luglio** a partire dalle ore **18:00** nella sala delle adunanze presso la sede comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'Adunanza **Rosaria Dott.ssa Succurro** nella sua qualità di **SINDACO**.

All'appello nominale risultano:

Rosaria DOTT.SSA SUCCURRO	SINDACO	Presenza
Salvatore COCCHIERO	VICE SINDACO	Presente
FRANCESCO FRAGALE	ASSESSORE	Assente
LUIGI FOGLIA	ASSESSORE	Presente
CLAUDIA LORIA	ASSESSORE	Presente
ANTONIO MARTINO	ASSESSORE	Assente

Partecipa **Segretario Comunale Maria Rita Dott.Ssa Greco** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopraindicato.



**COMUNE DI SAN GIOVANNI IN FIORE
(PROVINCIA DI COSENZA)**

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2025.

SERVIZIO PROPONENTE: PERSONALE

SOGGETTO PROPONENTE: RESPONSABILE DEL SERVIZIO

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

PREMESSO 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, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

“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. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. 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.

5. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”;

VISTO inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

“1. 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.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131.....

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”;

RILEVATO che il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;

DATO ATTO che il piano triennale del fabbisogno 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”;

EVIDENZIATO che il documento espressamente fissa i seguenti due principi: n.1 “gli enti territoriali opereranno, nell’ambito dell’autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalla fonti normativa, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica”; n.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”;

RILEVATO che le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l’autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;

RICHIAMATO l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 il quale stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

RILEVATO che le predette linee di indirizzo forniscono agli enti pubblici e agli enti locali, che nello specifico le devono applicare adeguandole ai propri ordinamenti, i seguenti elementi per la redazione dei piani:

- coerenza con gli strumenti di programmazione;
- complementarità con le linee di indirizzo sullo svolgimento delle procedure concorsuali e sulla valutazione dei titoli di cui alla Direttiva n. 3/2018 del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione;
- ambito triennale di riferimento ed approvazione con cadenza annuale;
- procedura e competenza per l'approvazione;
- superamento del concetto tradizionale di dotazione organica";
- rispetto dei vincoli finanziari;
- revisione degli assetti organizzativi e impiego ottimale delle risorse;
- contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali;

CONSIDERATO quindi che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;



DATO ATTO che, alla luce delle suddette linee guida, il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- quantitativo: in riferimento alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla missione dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;
- qualitativo: in riferimento 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;

PRESO ATTO che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

EVIDENZIATO quindi che, al fine di dare maggiore flessibilità allo strumento del piano del fabbisogno di personale, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la "dotazione organica" non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte (per gli enti locali, l'indicatore di spesa potenziale massima resta pertanto quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero la media del triennio 2011/2013 – art. 1, commi 557 e 562, per i comuni soggetti al patto di stabilità);

VISTI:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che 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. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:

“1. 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.

2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.

3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.

4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.”;

- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni 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;

DATO ATTO che:

- la Legge di stabilità anno 2012 (L. n. 183/2011) ha inciso notevolmente, con la modifica apportata all'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, sull'istituto di mobilità nel pubblico impiego e sul collocamento in disponibilità di Dirigenti pubblici, prevedendo per la Pubblica Amministrazione l'onere di



effettuare con cadenza annuale una ricognizione di personale al fine di verificare la sussistenza di eventuali soprannumero ed eccedenze;

- la modifica apportata con l'art. 16, comma 1, della Legge 183/2011 all'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 ha previsto che i predetti accertamenti vengano condotti in relazione a due condizioni, ovvero, alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria;

- l'art. 16 della Legge 183/2011 ha ricostituito l'istituto della verifica delle eccedenze e di soprannumero, come condizione necessaria per poter programmare le assunzioni, pena la nullità degli atti posti in essere; Tanto premesso, e considerato che la novella impone ai Dirigenti di attivare le procedure per il Settore di competenza, prevedendo la maturazione di responsabilità disciplinari in caso di inadempienza di tale obbligo;

RICHIAMATO l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, così come modificato dalla soprarichiamata disposizione, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino 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.

4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.”;

RITENUTO CHE: la condizione di soprannumero si rileva da una verifica numerico/formale condotta sulla dotazione organica dell'ente e resa palese dall'eventuale presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica;

- la condizione di eccedenza avviene quando il personale in servizio supera la previsione della dotazione organica dell'Ente in una o più qualifiche, categorie, aree o profili professionali, tale da consentire la conversione del personale;

Dato atto che in riferimento alla programmazione assunzionale 2023-2025 è stato chiesto ai responsabili dei servizi comunali di comunicare eventuali eccedenze di unità di personale, previa effettuazione, ciascuno per la propria struttura, della ricognizione del personale dipendente assegnato;

VISTO l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 il quale dispone che:

“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. 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.”



VISTO il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

RILEVATO che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

VISTA la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: “Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni”, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

VISTO l'art.3, comma 5 del D.L. 24 giugno 2014, n.90;

RICHIAMATA la tabella, allegata alla presente e che ne forma parte integrante, con la quale si individuano i limiti di spesa e le facoltà assunzionali dell'Ente;

RILEVATO che, il Comune di San Giovanni in Fiore si colloca nella fascia “f” delle tabelle previste dal D.M. 17 marzo 2020;

- il Comune di San Giovanni in Fiore è definito “Comune virtuoso” in quanto presenta un valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell’anno 2023 pari al 19%, ovvero inferiore a quanto stabilito dalla Tabella 1 dello stesso D.M.;

- ai sensi del citato D.M. i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali 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;

- ai sensi di quanto disposto dall’art. 5 del DM “*In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all’art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell’art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all’art. 4, comma 1. ...*”;

Verificato che questo Ente, alla luce della nuova normativa introdotta, in base ai prospetti sottoscritti dal responsabile del servizio personale e alla fascia demografica di appartenenza ed al corrispondente valore soglia, pari al 27%, può incrementare annualmente per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nell’anno 2018 di una percentuale del 19% per l’anno 2023, del 21% per l’anno 2024, del 22% per l’anno 2025, avendo verificato che l’incidenza della spesa del personale rispetto alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2020 2021 e 2022), considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, si attesta al 10,63%;

Preso atto, inoltre, che:

- sulla base dei valori corrispondenti della Tabella 2, l’incremento consentito della spesa di personale rilevata dal rendiconto 2018 (€ 2.879.067,71) è pari a € 547.022,86 (A);
- questo ente ha disposizione resti assunzionali per il quinquennio antecedente al 2021 pari a € 59.817,09, (B);

Rilevato quindi che dal confronto tra i valori (A) e (B) il più favorevole è quello derivante da (A), pari a € 547.022,86;



Rilevato che:

- tale ultimo importo è inferiore al valore corrispondente alla lettera (f) in All. 1);
- per l'anno 2023 il tetto massimo della spesa di personale è pertanto pari a €. 3.426.090,57;
- **Considerato** che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il plafond calcolato con il nuovo valore soglia;

PRESO ATTO che l'art.16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) dell'art. 1, comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti;

PRESO ATTO che è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti di cui all'art. 27 del D.L. n. 66/2014;

VISTO l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

“28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli



enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. 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. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”;

VISTO inoltre l'art. 1, c. 234, L. n. 208/2015 che recita: “*Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente”;*

RICHIAMATO inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non



hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

RILEVATO che l'art. 3 del D.L. n. 80 del 09/06/2021 ha modificato, integrandolo, con il comma 1-bis, l'art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001, prevedendo la disciplina delle progressioni all'interno della stessa categoria di appartenenza (progressioni verticali);

RICHIAMATO il parere n. 66005 del 6 ottobre 2021 con il quale il Dipartimento della Funzione Pubblica ha fornito chiarimenti sulla corretta applicazione della disciplina suddetta;

CONSIDERATO ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate che:

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle dell'art. 7, D.Lgs. n. 165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001 ;

PRESO ATTO :

- a) del fabbisogno di personale come individuato nel DUP che confluirà nella Sezione del redigendo PIAO da approvare entro il 31.08.2023, connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

EVIDENZIATO che l'amministrazione non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

- l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. 26 e s.m.i.;

in riferimento alla programmazione assunzione 2023-2025 è stato chiesto ai responsabili dei servizi di comunicare eventuali eccedenze di unità di personale, previa effettuazione, ciascuno per la propria struttura, della ricognizione del personale dipendente assegnato;

non sussiste il vincolo di cui all'art. 33 del D.lgs. 165/2001, così come sostituito dall'art. 16 della legge 183/2011;

- considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001;

- in questo Ente dall'ultimo Conto Consuntivo approvato con delibera di C.C. n° 13/2023, esecutiva, non emergono condizioni di squilibrio finanziario;

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;

DATO ATTO che ai sensi dell'art. 6 comma 3 del D.Lgs. 165/2001, ciascuna amministrazione pubblica, in sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni di personale, deve indicare la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione;

PRESO ATTO CHE le trasformazioni effettuate ai sensi di quanto previsto dalla *L. n. 244 del 24/12/2007, art. 3, comma 101* si configurano come "nuove assunzioni" e che pertanto deve avvenire "nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni..." e che invece le integrazioni orarie non si configurano come "nuove assunzioni" ma rilevano ai fini della spesa del personale;

RITENUTO di approvare il piano del fabbisogno di personale per il triennio 2023/2025 ed il Piano occupazionale che farà parte del Documento Unico di Programmazione (DUP) e del PIAO per il triennio 2023/2025 - quale riportato nella tabella allegata alla presente deliberazione allegato **(Allegato B)** per farne parte integrante e sostanziale, nella quale sono specificate le unità ritenute necessarie in funzione delle politiche e degli obiettivi strategici perseguiti per il triennio 2023/2025, con indicazione della categoria e profilo di inquadramento ed il relativo costo di accesso, nonché le modalità di reclutamento, anche al fine di garantire le sostituzioni di personale cessato e/o che si prevede cesserà nel triennio di riferimento;

RICHIAMATA la determinazione della Corte dei conti per la Lombardia assunta con deliberazione n. 164/2020/PAR la quale afferma che, il Comune, la cui spesa del personale rispetti i



limiti previsti dai commi 557-quarter e 562, proceda, sulla base della disciplina introdotta dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019, all'assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale, la maggior spesa derivante da queste assunzioni non si computa ai fini della verifica del rispetto dei limiti di spesa previsti dai commi 557-quarter e 562 dell'art. 1 L. n. 296/2006;

RICHIAMATO altresì, l'art.57, comma 3-septies, D.L. n. 104/2020, il quale stabilisce che "a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui e' garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente";

Considerato che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è determinata come segue:

Spesa potenziale massima (A) (=)	3.426.090,57
---	--------------

Considerato che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2023 – 2025 l'ente deve programmare una spesa complessiva inferiore alla spesa potenziale massima (A);

Visto il parere favorevole del Responsabile del Servizio personale sulla regolarità tecnica del presente atto, alla presente allegato;

Visto il parere favorevole del Responsabile del Servizio Finanziario sulla regolarità contabile del presente atto, alla presente allegato;

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;

Visto il parere favorevole rilasciato in data 10.07.2023, con verbale n.10, con cui il collegio dei revisori dei conti ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

Dato atto in particolare che il nuovo piano occupazionale 2023/2025 prevede complessivamente





- Per l'anno 2023:
 - o N. 6 progressioni orizzontali;
 - o N. 13 progressioni verticali
- Per l'anno 2024:
 - o Aumento di 1 ora per tutti gli ex LSU/LPU assunti a tempo indeterminato;
 - o N. 2 progressioni orizzontali.
- Per l'anno 2025:
 - o Aumento di 2 ore per tutti gli ex LSU/LPU assunti a tempo indeterminato.
- **Che**, questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- **Che**, il piano occupazionale 2023-2025 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- **Che**, l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

Ritenuto di provvedere in merito;

Visti:

l'art. 90 del D.lgs. 267/2000 "Uffici di supporto agli organi di direzione politica";

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

il D.M. 17 marzo 2020;

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

Il D.L. n°80/2021;

PROPONE CHE LA GIUNTA COMUNALE DELIBERI

1. **DI RECEPIRE** le premesse come parte integrante e sostanziale del dispositivo del presente provvedimento;
2. **DI APPROVARE** il piano del fabbisogno di personale per il triennio 2023/2025 ed il Piano occupazionale che farà parte del Documento Unico di Programmazione (DUP) per il triennio 2023/2025 e nella relativa Sezione del PIAO - quale riportato nella tabella allegata alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale, nella quale sono specificate le unità ritenute necessarie in funzione delle politiche e degli obiettivi strategici perseguiti per il triennio 2023/2025, con indicazione della categoria e profilo di

inquadramento ed il relativo costo di accesso, nonché le modalità di reclutamento, anche al fine di garantire le sostituzioni di personale cessato e/o che si prevede cesserà nel triennio di riferimento, determinato alla luce dell'approvazione del Rendiconto della gestione dell'anno 2022 ;

3. **DI DARE ATTO** che il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi dell'art. 1, comma 557-quarter, della L. n. 296/2006, del D.M. 17 marzo 2020 e di quelli relativi alla spesa di personale per lavoro flessibile e mantiene il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

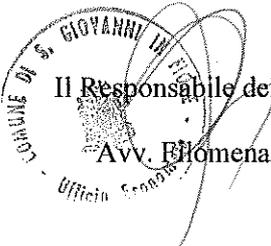
4. **DI PRECISARE** che la programmazione triennale sarà rivista annualmente e comunque potrà essere aggiornata in relazione a nuove e diverse esigenze, in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa e delle disponibilità di bilancio;

5. **DI DARE ATTO** che dalla ricognizione di cui al comma 1 dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, così come sostituito dall'art. 16, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183 (legge di stabilità 2012), nell'organico di questo Comune, non risultano situazioni di eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente;

6. **DI DARE ATTO** che la presente programmazione sarà inserita nel redigendo PIAO e l'effettiva attuazione del piano sarà stabilita con successivi e separati provvedimenti;

7. **di demandare** al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento ivi compresa la trasmissione, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, del 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 e l'informativa alle organizzazioni sindacali ;

8. **DI DICHIARARE**, stante l'urgenza di provvedere, il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.


Il Responsabile del servizio
Avv. Blomena Bafaro

PROSPETTO DI CALCOLO SPESE DI PERSONALE AI SENSI DEL D.M. 17 MARZO 2020

ANNO 2023		ANNO 2022		ANNO 2021		ANNO 2020	
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno							
Popolazione al 31 dicembre							
(a)							
VALORE	16.356	FASCIA					
(a1)							
VALORE	1.881.322,59 €	(f)					
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")							
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018							
(b)							
(c)							
(d)							
(e)							
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")							
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio							
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio							
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE							
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)							
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM							
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM							

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO	
(f)	
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	2.911.749,83 €
(f1)	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	4.803.082,12 €
(h)	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	79,00%
(i)	
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	547.022,86 €
(l)	
Resti assunzionali disponibili (art. 5. c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	59.817,09 €
(m)	
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	547.022,86 €
(m1)	
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	3.426.090,57 €
(n)	
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	3.426.090,57 €
(o)	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2023

**STRUTTURA ORGANIZZATIVA
PERSONALE**

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

Servizio	Categoria	Full Time in Servizio	Part Time in Servizio	Totale in Servizio	Posti vacanti Full Time	Posti vacanti Part Time	Totale posti Vacanti	Totali
SERVIZIO N. 1 AFFARI GENERALI- SERVIZI SOCIALI	D	1	5	6			0	
	C	4	31	35		1	1	1
	B3	8	1	9	1		1	1
	B1	0	9	9			0	
	A1	0	5	5		3	3	3
Totali		15	58	64	1	4	5	5

Servizio	Categoria	Full Time in Servizio	Part Time in Servizio	Totale in Servizio	Posti vacanti Full Time	Posti vacanti Part Time	Totale posti Vacanti	Totali
SERVIZIO N. 2 TECNICO	D	1(Art 110)	0	1	1	1	2	2
	C	4	5	9		4	4	4
	B3	6	0	6			0	0
	B1		12	12			0	0
	A1	0	7	7			0	0
Totali		11	24	35	1	5	6	6

Servizio	Categoria	Full Time in Servizio	Part Time in Servizio	Totale in Servizio	Posti vacanti Full Time	Posti vacanti Part Time	Totale posti Vacanti	Totali
SERVIZIO N. 3 FINANZIARIO E TRIBUTI	D	0	2	2			0	0
	C	1	7	8		2	2	2
	B3	0	0	0	1		0	1
	B1	0	0	0		1	1	1
	A1	0	1	1			0	0
Totali		1	10	11	2	3	3	4

Servizio	Categoria	Full Time in Servizio	Part Time in Servizio	Totale in Servizio	Posti vacanti Full Time	Posti vacanti Part Time	Totale posti Vacanti	Totali
SERVIZIO N. 4 TURISMO- MARKETING- RIFIUTI	D	1(art.110)	1	1		1	1	1
	C	0	1	1		4	2	3
	B3	0	0	0			0	2
	B1	0	1	1			0	0
	A1	0	2	2			0	0

Totali		1	5	6	0	5	3	6
Servizio	Categoria	Full Time in Servizio	Part Time in Servizio	Totale in Servizio	Posti vacanti Full Time	Posti vacanti Part Time	Totale posti Vacanti	Totali
POLIZIA LOCALE ATTIVITA'	D	1	0	1		5	5	5
	C	1	7	8		4	7	9
	B3	0	0	0	1	1	1	8
	B1	0	1	2		4	4	4
	A1	0	0	0			0	0
Totali		2	8	10	1	14	17	26

Servizio	Categoria	Full Time in Servizio	Part Time in Servizio	Totale in Servizio	Posti vacanti Full Time	Posti vacanti Part Time	Totale posti Vacanti	Totali
TOTALE	D	4	8	12		6	6	6
	C	10	51	61		12	12	15
	B3	14	1	15	3	1	4	12
	B1	0	23	23	0	5	5	5
	A1	0	15	15	0	3	3	3
Totali		28	98	126	3	26	30	41

10/10/2011 11:10:00



COMUNE DI SAN GIOVANNI IN FIORE
(Provincia di Cosenza)

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE AD OGGETTO:
APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2025

Sulla proposta di deliberazione di cui in oggetto, ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267, vengono espressi i seguenti pareri:

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO
per quanto concerne la regolarità tecnica esprime parere:

Favorevole

Data 05.07.2023

Il Responsabile del servizio n. 1
Avv. Filomena Bafaro

IL RESPONSABILE DEL SETTORE ECONOMICO - FINANZIARIO
per quanto concerne la regolarità contabile esprime parere:

Favorevole

Data 05.07.2023

Il Responsabile del servizio
Dott.ssa Caterina Secreti

FI ORE -
2023/2025

COMUNE DI SAN GIOVANNI IN FIORE

PROVINCIA DI COSENZA

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

VERBALE DEL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI N. 13/2023

del 10/07/2023

Oggetto:	Parere sulla proposta di deliberazione di giunta comunale avente ad argomento la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2023/2025.
-----------------	--

L'anno 2023, il giorno 10 del mese di luglio, l'Organo di Revisione Economico-Finanziaria del Comune di San Giovanni in Fiore nominato con delibera consiliare n. 4 del 22/06/2020 e costituito da:

- dott. Giuseppe Oliverio –Presidente;
- dott. Sostene Ferraiuolo –Componente;
- dott. Rocco Giusta –Componente

si è riunito con l'ausilio di procedure telematiche per esaminare la proposta di delibera di giunta richiamata in oggetto.

IL COLLEGIO

Premesso che:

- l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che l'organo di revisione economico-finanziaria accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all'art. 39, L. n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate;
- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 dispone che l'organo di revisione contabile assevera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, in conseguenza degli atti di assunzione di personale previsti nel piano triennale;

Richiamati in particolare:

il D.M. 17 marzo 2020, applicativo dell'art. 33, D.L. n. 34/2019, ad oggetto: *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni"*, il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dalla normativa previgente;

l'art. 57, c. 3-septies, D.L. 14 agosto 2020, n. 104;



Vista la proposta di deliberazione in oggetto con la quale la Giunta comunale approva, ai sensi dell'art. 6, D.Lgs. n. 165/2001:

1. il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023/2025, allegato A) della delibera;
2. la dotazione organica dell'Ente, allegato con la lettera B) della delibera;
3. il nuovo piano occupazionale per il triennio 2022/2024, allegato C) della delibera;

PRESO ATTO E RILEVATO

Che è stato rispettato il vincolo di spesa derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020;

Tutto ciò premesso e considerato;

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

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

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018 di approvazione delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

ACCERTA

- 1) che il Piano triennale dei fabbisogni di personale ed il relativo piano occupazionale per il periodo 2023/2025 *rispettano* i vincoli imposti dalla soglia di spesa per il personale determinata ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;
- 2) che in conseguenza delle assunzioni previste nel Piano in oggetto, l'equilibrio pluriennale del bilancio è garantito.

ESPRIME

ai sensi dell'art. 19, c. 8, L. n. 448/2001 e dell'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020, parere **FAVOREVOLE** sulla proposta di deliberazione in oggetto.

Raccomanda:

- a. in sede di formulazione del bilancio di previsione 2023/2025 a contenere entro il limite sopra evidenziato le spese per il personale;
- b. ai Responsabili di Servizio competenti per materia, in corso della attuazione del piano assunzionale, di voler accertare la sussistenza di tutte le ulteriori condizioni previste dalle norme in materia.

Il Collegio:

dott. Giuseppe Oliverio

dott. Sostene Ferraiuolo

dott. Rocco Giusta

Parere firmato digitalmente





COMUNE DI SAN GIOVANNI IN FIORE

(Provincia di Cosenza)

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2025.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione presentata dal responsabile del servizio ad oggetto “APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2025”.

Ritenuto di dover approvare integralmente la proposta di deliberazione di cui sopra;

Visto il parere favorevole del Responsabile del Servizio sulla regolarità tecnica del presente atto, allegato alla presente;

Visto il parere favorevole del Responsabile del Servizio Finanziario sulla regolarità contabile del presente atto, allegato alla presente;

Visto il D.Lgs. 18.08.2000, n. 267;

Con voti unanimi e favorevoli resi ed accertati in forma palese,

DELIBERA

1. di approvare in ogni sua parte la proposta di deliberazione presentata dal responsabile del servizio relativa all’ “APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2025” , allegata al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;

2. di inviare copia del presente atto al Responsabile del servizio personale Avv. Filomena Bafaro gli ulteriori adempimenti necessari all’attuazione del presente provvedimento ivi compresa la trasmissione, ai sensi dell’art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, del 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, nonchè all’informativa alle organizzazioni sindacali ;

3. di dichiarare, per l’urgenza, con separata ed unanime votazione favorevole espressa in forma palese, il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell’art. 134, comma 4 del D.Lgs. n. 267/2000.



Deliberazione di G.C. n. 96 del 10-07-2023

Del che il presente verbale, viene letto e firmato dai sottoscritti:

IL SINDACO
F.to Rosaria DOTT.SSA SUCCURRO

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Maria Rita DOTT.SSA GRECO

Il sottoscritto Responsabile della pubblicazione, visti gli atti d'ufficio

CERTIFICA

che copia della presente deliberazione è pubblicata sul sito Web Istituzionale di questo Comune alla sezione Albo Pretorio On-line accessibile al pubblico (art. 32 c. 1 D.lgs. 18/06/2009 n. 69) per 15 giorni dal 11 1 LUG 2023

San Giovanni In Fiore, 11 1 LUG 2023

L'ADDETTO ALLA PUBBLICAZIONE
F.to Maria Teresa Lopez

Il sottoscritto Responsabile del Servizio, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

che la presente deliberazione:

- è **pubblicata** sul sito Web Istituzionale di questo Comune alla sezione Albo Pretorio On-line accessibile al pubblico, giorni consecutivi, a partire dal 11 1 LUG 2023
- è **trasmessa** in pari data ai signori capigruppo consiliari come prescritto dall'art. 125 del T.U. prot. n. 14792

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to Filomena Avv. Bafaro

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

San Giovanni In Fiore, 10-07-2023

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Maria Rita Dott.Ssa Greco

E' copia da servire per uso amministrativo
San Giovanni In Fiore, 11 1 LUG 2023

IL SEGRETARIO GENERALE
Maria Rita Dott.ssa Greco

