



COMUNE DI ALESSANDRIA DELLA ROCCA

Provincia di Agrigento

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 178 DEL 25-07-2022

IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA

COPIA

Ufficio PERSONALE

| | |
|----------|--|
| OGGETTO: | Piano Triennale del fabbisogno di personale e determinazione della dotazione organica dell'Ente 2022-2024 |
|----------|--|

L'anno duemilaventidue, il giorno venticinque del mese di luglio, alle ore 17:30 e seguenti, nella Casa Comunale e nella consueta Sala delle Adunanze, in seguito ad invito di convocazione, si è riunita la Giunta Municipale, con l'intervento dei Signori :

| | | |
|----------------------------|--------------|---|
| Bubello Giovanna | Sindaco | P |
| Belluccia Alfonso | Vice-Sindaco | P |
| Comparetto Chiara Federica | Assessore | A |
| Ferraro Maria Concetta | Assessore | P |
| Perzia Carlo | Assessore | P |

Presiede il Sindaco, **Giovanna Bubello**.

Partecipa e verbalizza il SEGRETARIO COMUNALE, **Antonella Scibetta**.

Il Sindaco, constatata, con l'ausilio del Segretario Comunale, la sussistenza del numero legale dei componenti, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a trattare l'argomento in oggetto sopraindicato.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

N. 190 DEL 28-06-2022

PERSONALE

| | |
|----------|---|
| OGGETTO: | Piano Triennale del fabbisogno di personale e determinazione della dotazione organica dell'Ente 2022-2024 |
|----------|---|

Su proposta e indirizzi del Sindaco

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

Visto l'art. 6, 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.

(...) 6. 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. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

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;
- 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.
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 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";

Visti:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:

1. *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;

Richiamato inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'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.”

Dato Atto che, alla data di oggi, il personale si articola nel seguente modo:

| Settore | Dipendenti per settore | Cat. A | Cat.B | Cat.B3 | Cat. C | Cat.D |
|--|------------------------|--------|-------|--------|--------|----------------------|
| Settore I | n. 15 | 1 | 4 | 3 | 7 | |
| Settore II | n.4 | | 1 | 2 | 1 | |
| Settore III | n.6 | 3 | 2 | | | 1(110 tuel) con P.O. |
| Settore IV | n.10 | 2 | 3 | | 4 | 1 |
| Totale dipendenti n.35 | | | | | | |
| Totale spesa per il personale presunta anno 2022 €1.333.799.05 | | | | | | |

PRESO ATTO che, ai sensi delle disposizioni normative vigenti, le condizioni preliminari che questa Amministrazione deve rispettare per poter effettuare assunzioni sono le seguenti:

- aver effettuato la rideterminazione della dotazione organica nel triennio precedente, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001;
- aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, alla luce di esigenze funzionali o connesse alla situazione finanziaria;
- aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità, ai sensi dell'art.48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006;
- aver rispettato le disposizioni normative sul contenimento della spesa del personale per gli enti soggetti al pareggio di bilancio, ai sensi dell'art. 1 comma 557 e seguenti della Legge n.296/2006 con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;
- di aver rispettato il pareggio di bilancio nell'anno precedente.

VISTO l'art. 35, co. 4, del D. Lgs. 165/01, secondo cui, *“le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale deliberata ai sensi dell'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni”*;

CONSIDERATO che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell' Ente, la quale, oltre ad 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.

PRESO ATTO che, secondo l' impostazione definita dal D. Lgs. n. 75/2017 (modifiche e integrazioni al D. Lgs. 165/01), 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.

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

“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*", in base al quale, con decorrenza dal 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557 - quater, della 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 circolare della 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 D.L. n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni del personale da parte dei comuni*", pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020.

ATTESO CHE, ai fini della predisposizione del fabbisogno occorre procedere all'analisi ed alla rappresentazione delle esigenze dell'ente sotto un profilo quantitativo, (consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alle funzioni istituzionali dell'amministrazione, tenuto anche conto delle cessazioni di personale, e, sotto un profilo qualitativo, riferito alla tipologia di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione).

DATO ATTO che, ai sensi dell'art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Alessandria della Rocca appartiene alla fascia demografica C;

VISTI i prospetti (All. A) predisposto e trasmesso con nota prot. n. 7172 del 22/06/2022 dal Responsabile del Servizio Finanziario, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, dal quale si rileva che:

- il valore soglia di massima spesa nell'anno 2022 del personale corrispondente è pari al 31,60% ed il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale corrispondente è pari 29,50%;
- per l'anno 2022 il tetto massimo della spesa di personale è pari al valore certificato nel rendiconto dell'anno 2020 di € 1.333.799,05;
- sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2018-2020, il valore della soglia percentuale applicabile al Comune di Alessandria della Rocca è pari al 37,99%;

DATO ATTO PER EFFETTO DEL COLLOCAMENTO IN QUIESCENZA PERIODO 2020/2025.

- che **nel corso del 2020**, si sono verificati i seguenti pensionamenti:

- ✓ C.G Esecutore Cat. "B" (pos. Econ. B4);
- ✓ S.V. Operatore Cat. "A" (pos. Econ.A1);
- ✓ C.C. Assistenti Asilo Nido Cat. "C" (pos. Econ. C5);
- ✓ M.D. Ausiliario Cat. "A" (pos. Econ.A5);

- che **nel corso del 2021**, si sono verificati i seguenti pensionamenti:

- ✓ M.S. Operatore Cat. "A" (pos. Econ. A6)
- ✓ P.S. Operatore Cat. "A" (pos. Econ. A4)
- ✓ S.V. Operatore Cat. "A" (pos. Econ. A6)
- ✓ S.A. Operatore Cat. "A" (pos. Econ. A4)
- ✓ M.C. Istruttore Amministrativo Cat. "C" (pos. Econ. C1)

- ✓ S.G. . Istruttore Amministrativo Cat. "C" (pos. Econ. C6)

TENUTO CONTO

- che dal 1 giugno 2022 è andato in pensione il dipendente F.B. Operatore Cat. "A" (costo annuo di € 13.832,29);
- e che **nel corso dell'anno 2022**, si prevedono i seguenti pensionamenti:
 - ✓ R.R.A. Esecutore amministrativo Cat. "B" (costo annuo di € 26.340,01);
 - ✓ C.A. Esecutore Amministrativo Cat. "B" (costo annuo di € 26.340,01);
- che nel periodo **2023/2025** si prevede il pensionamento dei seguenti dipendenti:
 - ✓ P.G. Collaboratore amministrativo Cat. "B3" (costo annuo di € 27.538,63).
 - ✓ C.A.M. Operatore Cat. "A" (costo annuo di € 13.832,29);
 - ✓ P.C.I. Operatore Cat. "A" (costo annuo di € 23.514,90);
 - ✓ S.C. Operatore Cat. "A" (costo annuo di € 13.832,29);

DATO ATTO che, al netto dei suddetti pensionamenti (2022-2025) per un costo totale di € 145.230,42, l'incidenza della spesa del personale ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, si abbasserà e sarà più basso del 31,00%, a partire dal 2025 come di seguito descritto:

- il valore soglia di massima spesa nell'anno 2025 del personale corrispondente sarà pari al 30,03% ed il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale corrispondente sarà pari al 29,50%;
- per l'anno 2025 il tetto massimo della spesa di personale sarà pari al valore certificato nel rendiconto dell'anno 2023 presunta di € 1.025.470,04;
- sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2023-2025, il valore della soglia percentuale applicabile al Comune di Alessandria della Rocca sarà pari al 30,03%;

CONSIDERATO che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è compreso tra il valore della soglia di virtuosità e il valore di rientro della maggiore spesa possono assumere personale a tempo indeterminato nei limiti del turn-over disponibile, pur non potendo superare il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti, calcolato nell'ultimo rendiconto approvato.

RILEVATO che, tale interpretazione è stata confermata dalla Corte dei Conti, sez. regionale di controllo per l'Emilia-Romagna, con deliberazione. n. 55/2020: "il Comune (..) che presenta un rapporto tra media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti e spesa per il personale compreso fra le due soglie di cui al D.M. del 17.03.2020, potrà coprire anche il turn - over al 100%, a condizione che lo stesso Comune, non incrementi il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale, rispetto a quello corrispondente, registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato".

RICHIAMATA, dunque, la precedente deliberazione di G.M. n. 69 del 30 marzo, 2021, esecutiva, ai sensi di legge, ad oggetto: "Piano Triennale del fabbisogno di personale e determinazione della dotazione organica dell'Ente 2021-2023".

RAVVISATA la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022/2024, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente.

VISTA la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022 – 2024, predisposta dall'Ufficio Risorse Umane, sulla base delle direttive impartite dall'Amministrazione e dalle indicazioni fornite dai singoli Responsabili dei Servizi, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale 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;
- d) della carenza di personale in settori strategici per l'ente;

ATTESO in particolare, che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.l.gs. n. 165/2001 e acquisita agli atti d'ufficio "Non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale", così come da atto di Giunta Municipale n. 42 del 22/02/2022;

VERIFICATO:

- che i resti assunzionali utilizzabili (periodo 2016-2020) determinati ai sensi del D.L. 95/2012 e s.m.i, sono pari ad euro **€. 229.093,37** (Allegato "B");
- che la spesa del personale per il periodo 22/24, rientra nei limiti di cui all'art.1 co. 557 e 557 quater, della L. 296/06, pari ad **€. 1.184.455,74**. (Allegato "C");

RITENUTO nel triennio 2022-2024 necessario provvedere al potenziamento delle unità di lavoratori, coerente con le esigenze dell'Ente in talune posizioni strategiche e carenti, programmando l'assunzione di alcune figure professionali e, la valorizzazione di figure professionali funzionali alla ottimale organizzazione e pianificazione delle risorse, sotto il profilo strettamente interno, della gestione e strutturazione degli uffici al fine di rendere i servizi efficienti.

VISTA la dotazione organica dell'Ente così come da delibera G.M. n.69 del 30/03/2021;

RICHIAMATA la Determinazione del Sindaco n.15 dell' 01/10/2019 con la quale è stato conferito a professionista esterno incarico di Funzionario Direttivo Cat. D del Settore Tecnico, ai sensi dell'art.110 del Tuel approvato con D.lgs. n.267/2000, assegnando allo stesso l'incarico di P.O. del Settore III "Lavori Pubblici e Urbanistica" ed a interim la Responsabilità di P.O. del settore IV "Ambiente, Vigilanza, Protezione Civile e Suap";

RITENUTO opportuno, al fine di garantire la continuità dell'azione amministrativa del Settore III Tecnico Lavori Pubblici e Urbanistica, prorogare il suddetto incarico;

RITENUTO necessario, allo scopo di consentire lo svolgimento dei servizi essenziali ed inderogabili propri del Servizio IV Ambiente, Vigilanza, Protezione Civile e Suap", prevedere l'assunzione di un soggetto abilitato ed avente caratteristiche ed idoneità richieste per l'incarico de quo, stante la complessità delle funzioni attribuiti al Settore, attualmente ricoperto tramite incarico ad interim da altro Responsabile di P.O;

CHE presso il Comune di Alessandria della Rocca è in funzione l'Asilo Nido comunale "Padre G. Ciaravella" dove, attualmente prestano servizio solo due educatrici con contratto a tempo indeterminato e part-time rispettivamente con contratto a 34 ed a 24 ore settimanali;

CHE appositamente interpellata l'assistente Asilo Nido a 24 ore settimanali, ha dichiarato la non disponibilità all'aumento orario contrattuale;

RITENUTO necessario, al fine di assicurare una buona funzionalità del Servizio Asilo Nido, prevedere l'assunzione di n.2 Assistenti Asilo Nido Cat. "C" a tempo indeterminato e part-time;

VISTO il D.L. n.80/2021 convertito con Legge n.113/2021, secondo il quale "fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le Aree e, negli Enti Locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi 3 anni di servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'Area, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti".

RITENUTO di prevedere l'assunzione a tempo indeterminato e pieno di n. 1 Istruttore Direttivo Contabile, Cat. "D", posizione economica D/1, di un Istruttore Tecnico Cat "C" posizione economica C/1 part-time, tramite progressione fra aree ai sensi dell'art. 3, comma 1 - "Misure per la valorizzazione del personale e per il riconoscimento del merito" del D.L. n.80/2021 convertito con Legge n.113/2021 e di n.1 Esecutore amministrativo Cat. "B", assegnato all' Ufficio Segreteria, tramite trasformazione di contratto da part-time a full-time;

EVIDENZIATO che presso l'Ente, prestano servizio a tempo indeterminato dipendenti di vario profilo con rapporto di lavoro a tempo parziale;

RILEVATO che i Responsabili di Settore hanno più volte manifestato la necessità di incremento del personale al fine di potere assolvere al carico di lavoro incombente e alle numerose scadenze il cui mancato assolvimento comporterebbe danni certi e gravi all'Ente;

RITENUTO, al fine di garantire l'efficacia, l'efficienza, l'economicità ed il buon andamento dell'azione amministrativa, indispensabile una maggiore presenza in servizio del suddetto personale a tempo indeterminato e part-time, con una integrazione del relativo regime orario;

RICHIAMATI i seguenti indirizzi giurisprudenziali:

- Deliberazione n.198/201 I/PAR Sez. Toscana, secondo la quale "in virtù della tassatività della disposizione normativa il semplice incremento orario che non comporti una trasformazione in un contratto a tempo pieno, non rientra nella previsione dell'art.3, comma 101, della legge n. 244/2007 e quindi non va computato quale nuova assunzione. Resta peraltro fermo che la facoltà di incremento di ore lavorative può essere esercitata solo nel rispetto di tutti i vincoli di spesa che il legislatore detta per l'amministrazione, previa intesa con il proprio dipendente".

- Parere Sezione Regionale di controllo per la Campania n.20/2014/Par - la quale nel ribadire le argomentazioni già espresse dalle altre sezioni regionali di controllo statuisce che "un mero aumento orario non integra "nuova assunzione" e quindi non fa scattare la soggezione ai "limiti e divieti" alle stesse, sempreché ciò non si traduca in una mera manovra elusiva dei ridetti limiti alla capacità giuridica aventi razionalità finanziaria (SRC Sardegna n. 67/2012/PAR e SRC Lombardia n.462/2012/PAR), sempre accertabile nell'esercizio delle proprie funzioni da parte di questa Corte".

- deliberazione n.68/2017/PAR del 25/01/2017 della Corte dei Conti Sezione di controllo per la Regione Siciliana che tra l'altro stabilisce: "Un mero aumento orario non integra", infatti, una "nuova assunzione", sicché "non fa scattare la soggezione ai limiti e divieti alle stesse, sempreché ciò non si traduca in una manovra elusiva" (così Sez. Campania, delib. n. 20/2014/PAR). "Resta fermo, peraltro, che la facoltà d'incremento delle prestazioni lavorative può essere legittimamente esercitata solo nel rispetto di tutti i vincoli e i limiti fissati dal legislatore e, comunque, con l'obbligo di includere nel computo della spesa del personale l'onere derivante dal maggior numero da retribuire" (Sezioni riunite per la Reg. sic., delib. n. 19/2012/SS.RR./PAR).

RIBADITO quindi, che sulla base dei pareri della Corte dei Conti si può affermare che l'incremento dell'orario di lavoro part-time, non può essere in alcun modo equiparata ad una "nuova assunzione" e non risulta sottoposta ai limiti normativi in materia di finanza pubblica posti dalla legge n. 122/2010 in materia di assunzioni, fermo restando il rispetto dei limiti imposti dall'art. 557, della legge n.296/2006, e della propria capacità finanziaria, oltre che dal patto di stabilità interno per l'anno in corso;

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;

CONSIDERATO necessario, al fine di garantire il corretto svolgimento dei servizi e l'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate, di prevedere nella programmazione l'incremento dell'orario contrattuale del personale part-time;

CHE con deliberazione della G.M. n. 256 del 26/10/2021 il Comune di Alessandria della Rocca ha approvato schema di convenzione tra i comuni di Alessandria della Rocca e Palma di Montechiaro per l'utilizzo di un operatore tecnico elettricista specializzato, dipendente di ruolo del Comune di Palma di Montechiaro in assegnazione parziale presso il Comune di Alessandria della Rocca;

CHE con deliberazione della G.M. n. 12 del 21/01/2022 si è provveduto a prorogare, per ulteriori mesi sei, l'utilizzo del dipendente di ruolo del Comune di Palma di Montechiaro Sig. Calsi Ignazio in assegnazione parziale presso il Comune di Alessandria della Rocca;

VALUTATO che, con l'ausilio di un operatore tecnico elettricista specializzato, si ha un risparmio dei costi di manutenzione e gestione, ed inoltre, si può intervenire nel risolvere i vari problemi e guasti tecnici, che gli impianti presentano, garantendo un servizio celere ed ottimale a servizio della cittadinanza;

RILEVATO che l'art. 14, primo comma, del C.C.N.L. Regioni e Autonomie Locali 22/01/2004 prevede che: *"Al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, gli enti locali possono utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti cui si applica il presente CCNL per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo mediante convenzione e previo assenso dell'ente di appartenenza. La convenzione definisce, tra l'altro, il tempo di lavoro in assegnazione, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore. La utilizzazione parziale, che non si configura come rapporto di lavoro a tempo parziale, è possibile anche per la gestione dei servizi in convenzione."*

RILEVATO, altresì che con l'art. 1, comma 124, della L. 145/2018, il Legislatore ha inteso disciplinare per via legislativa l'istituto del c.d. "scavalco condiviso" nell'ottica dell'attenuazione del vincolo di esclusività della prestazione, riconoscendo ai lavoratori la possibilità di svolgere attività lavorativa per altri Enti (art.53, comma 1, D.lgs. n.165/2001; per gli enti locali, l'art.1, comma 58 bis della Legge n.662/1996) a corroborazione dell'art.14, comma 1, del CCNL del 22/01/2004.

PRESO ATTO che la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: *"Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello "scavalco condiviso" disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore»";*

RITENUTO di prorogare, per un ulteriore periodo di un anno, la convenzione tra i comuni di Alessandria della Rocca e Palma di Montechiaro per l'utilizzo dell' operatore tecnico elettricista specializzato, dipendente di ruolo del Comune di Palma di Montechiaro, Sig. Calsi Ignazio, in assegnazione parziale presso il Comune di Alessandria della Rocca;

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;

Dare atto sul presente provvedimento sarà espresso il parere dell'organo di revisione economico-finanziaria che accerta la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, e assevera contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio .

RITENUTO di approvare la nuova Dotazione Organica dell'Ente, ricordando, altresì, che la novella legislativa la riduce ad un mero valore finanziario coincidente con il tetto di spesa massima – valore medio spesa anni 2011/2013;

VERIFICATO che risulta soddisfatto quanto espressamente previsto dall'art. 6-ter, d.lgs. 30 marzo 2001, n.165 "Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale", posto che la spesa totale del

personale al 31/12/2019 risulta pari ad € 1.500.390,29 mentre la spesa media del triennio 2011/2013, risulta pari ad € 2.052.770,8;

Dato atto che:

- questo ente è *in regola* con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2022/2024 *non si prevede* di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente *ha concluso i* percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

DATO ATTO che il fabbisogno del personale che si vuol programmare prevede di assumere:

- n.2 Assistenti Asilo Nido, Cat. "C", a 18 ore settimanali;
- n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico, Cat. "D", a 36 ore settimanali;

ACCLARATO

- che la spesa prevista per la retribuzione di un istruttore direttivo, Cat. D, a 36 ore settimanali, è di €. 34.293,24
- che, l'assunzione a tempo indeterminato di n.2 Assistenti Asilo Nido Cat. C a 18 ore settimanali, è di € 29.621,26;
- che, la trasformazione di contratto da part-time a full-time di un esecutore amministrativo Cat."B" e la maggiore somma relativa alla valorizzazione, ai sensi dell'art. 3, comma 1 del D.L. n.80/2021 convertito con Legge n.113/2021, ha una entità economica che non inciderebbe significativamente sulla spesa del personale;

CONSIDERATO che la spesa del personale, per il triennio 2022/2024, per cessazioni diminuirà di circa €. 131.398,13 come di seguito meglio specificato:

- nell'anno in corso cesseranno per quiescenza due rapporti lavorativi di esecutore amministrativo Cat. B ed un operatore di Cat. A (già in pensione dal 1 giugno 2022) che permetteranno una riduzione della spesa del personale pari ad €. 66.512,31;
- nel 2023 cesserà per quiescenza un rapporto lavorativo di Collaboratore Amministrativo Cat B3 ed un operatore Cat. A che permetteranno una riduzione della spesa del personale pari ad €. 41.370,92;
- nel 2024, cesserà un rapporto di lavoro per quiescenza, di un dipendente, Operatore, Cat. "A", che permetterà una riduzione della spesa del personale pari ad €. 23.514,90;

CHE nel 2025 le spese del personale avranno un' incidenza, ex art. 1 del D.M. 17/03/2020, del 30,03%;

CHE, quanto previsto nel presente atto del fabbisogno del personale, va programmato nel triennio di riferimento, nel rispetto delle capacità dell' ente;

DATO ATTO che per effetto della presente programmazione la dotazione organica dell' Ente verrà modificata così come di seguito indicato per un costo di € 1.074.635,154

| Cat. | Posti coperti | | Posti da coprire per effetto del presente piano | | Posti totale | Costo complessivo dei posti coperti e da coprire |
|---------------|---|-----|---|----|--------------|--|
| | FT | PT | FT | PT | | |
| D | 1 (incarico ex 110 D.lgs.267/2000) 1 | | 2 | | 4 | € 137.164,96 |
| C | 8* | 4 | | 3 | 15* | € 396.595,74 |
| B3 | 5 | | | | 5 | € 146.788,50 |
| B | 2 | 8** | 1 | | 11* | € 250.230,094 |
| A | 2 | 4 | | | 6 | € 143.855,86 |
| TOTALE | 19 | 16 | 3 | 3 | 41*** | € 1.074.635,154 |

*n.1 da eliminare a seguito di progressione verticale

**n.1 da eliminare a seguito di trasformazione a tempo pieno e n. 1 a seguito di progressione verticale

*** In quanto per n. 2 unità di personale è programmata la progressione verticale e per n. 1 la trasformazione a tempo pieno.

RITENUTO OPPORTUNO, in considerazione della carenza di personale, procedere alla seguente programmazione per il periodo 2022/2024 ovvero:

Anno 2022

| Procedura di reclutamento | Profilo | Costo annuo |
|---|--|--|
| Evidenza pubblica | n.2 Assistenti Asilo Nido "C" a tempo indeterminato a 18 ore settimanali | € 29.621,26 |
| Progressione comparata art. 3, comma 1 del D.L. n.80/2021 convertito con Legge n.113/2021 | n.1 Istruttore Tecnico Cat "C" a tempo indeterminato a 34 ore settimanali | € 31.577,90 |
| Evidenza pubblica | n.1 Istruttore Direttivo Tecnico "D" a tempo indeterminato a 36 ore settimanali | € 34.293,24 |
| Progressione comparata art. 3, comma 1 del D.L. n.80/2021 convertito con Legge n.113/2021 | n.1 Istruttore Direttivo Contabile Cat. "D" a tempo indeterminato a 36 ore settimanali | € 34.293,24 |
| Proroga l'incarico, ai sensi dell'art.110 del Tuel approvato con D.lgs. n.267/2000 | n.1 Funzionario Direttivo Cat. "D" a tempo determinato a 36 ore settimanali | € 34.293,24 |
| Proroga "scavalco condiviso" | n.1 operatore tecnico elettricista specializzato | € 19.008,00 |
| Trasformazione contratto da part-time a full-time | n.1 Esecutore Amministrativo Cat "B" | € 28.079,91 |
| Aumento contrattuale | n.1 operatore Cat. "A" da 20 a 34 ore; n.1 operatore Cat. "A" da 32 a 34 ore; n.8 esecutori Cat."B" da n.32 a 34 ore; n.1 Agente P.M. Cat."C" da 24 a 34 ore; n.1 Istruttore Amministrativo Cat."C" da | € 10.407,87 € 1.630,85 € 12.579,20 € 8.783,40 € 8.980,79 |

| | | |
|--|--------------|--|
| | 24 a 34 ore. | |
|--|--------------|--|

ANNO 2023

Nessuna assunzione

ANNO 2024

Nessuna assunzione

DATO ATTO infine che con deliberazione della Giunta Municipale n. 21 in data 01/02/2022, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2022/2024, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;

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

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

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

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

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

Visto il D.L. n.80/2021 convertito con Legge n.113/2021;

Vista la L. 145/2018;

PROPONE

Per le motivazioni espresse in premessa

ANNO 2022

- 1) Di aumentare** l'orario contrattuale settimanale ai dipendente a T.I. e part- time, come da seguente prospetto:

| N. | Profilo Professionale | Cat. | Orario contrattuale | Costo annuo |
|----|-----------------------|------|--|-------------|
| 1 | Operatore | A | Da 20 ore settimanali a 34 ore settimanali | € 10.407,87 |
| 1 | Operatore | A | Da 32 ore settimanali a 34 ore settimanali | € 1.630,85 |

| | | | | |
|--------|---------------------------|---|--|-------------|
| 8 | Esecutori Amministrativi | B | Da 32 ore settimanali a 34 ore settimanali | € 12.579,20 |
| 1 | Agente della P.M. | C | Da 24 ore settimanali a 34 ore settimanali | € 8.783,40 |
| 1 | Istruttore Amministrativo | C | Da 24 ore settimanali a 34 ore settimanali | € 8.980,79 |
| Totale | | | | € 42.382,11 |

- 2) **Di trasformare** il contratto a tempo indeterminato (*part-time*) da 34 ore settimanali dell'esecutore amministrativo -Ufficio Segreteria- a 36 ore settimanali (*Full-time*)

| Procedura di reclutamento | Profilo | Costo annuo |
|-----------------------------|--|-------------|
| Trasformazione di contratto | n.1 esecutore amministrativo "B" a tempo indeterminato e full-time | € 28.079,91 |

- 3) **Di procedere** al reclutamento, attraverso procedura concorsuale di n. 2 Assistenti Asilo Nido Cat. "C" part-time

| Procedura di reclutamento | Profilo | Costo annuo |
|---------------------------|--|-------------|
| Evidenza pubblica | n.2 Assistenti Asilo Nido "C" a tempo indeterminato a 18 ore settimanali | € 29.621,26 |

- 4) **Di procedere** alla progressione verticale comparata di un Istruttore Tecnico Cat "C" posizione economica C/1, tramite progressione fra aree ai sensi dell'art. 3, comma 1 del D.L. n.80/2021 convertito con Legge n.113/2021

| Procedura di reclutamento | Profilo | Costo annuo |
|----------------------------------|---|-------------|
| Progressione verticale comparata | n.1 Istruttore Tecnico "C" a tempo indeterminato a 34 ore settimanali | € 31.577,90 |

- 5) **Di procedere** al reclutamento, attraverso procedura concorsuale di n. 1 Istruttore direttivo Tecnico, cat. D, full-time

| Procedura di reclutamento | Profilo | Costo annuo |
|--------------------------------|--|-------------|
| Procedura di evidenza pubblica | n.1 Istruttore Direttivo Tecnico Cat. "D" a tempo indeterminato a 36 ore settimanali | € 34.293,21 |

- 6) **Di procedere** alla progressione verticale comparata di un Istruttore Direttivo Contabile, Cat. "D" posizione economica D1, tramite progressione fra aree ai sensi dell'art. 3, comma 1 del D.L. n.80/2021 convertito con Legge n.113/2021

| Procedura di reclutamento | Profilo | Costo annuo |
|----------------------------------|--|-------------|
| Progressione verticale comparata | n.1 Direttivo Contabile "D" a tempo indeterminato a 36 ore settimanali | € 34.291,24 |

- 7) Di **prorogare** l'incarico, ai sensi dell'art.110 del Tuel approvato con D.lgs. n.267/2000, del professionista esterno incarico di Funzionario Direttivo Cat.D 36 ore settimanali del Settore Tecnico III, fino all'anno 2024 per un costo annuo di € 34.291,24;
- 8) Di prevedere l'utilizzo condiviso dell'operatore tecnico elettricista specializzato, dipendente del Comune di Palma di Montechiaro per l'intero anno 2022, per un costo annuo di € 19.008,00;

ANNO 2023

- 9) Di **non prevedere** alcuna assunzione;

ANNO 2024

- 10) Di **non prevedere** alcuna assunzione;

- 11) Di **approvare** il Programma del fabbisogno del personale per il triennio 2022/2024, come sopra rappresentato.

- 12) Di **approvare**, la rimodulazione della **dotazione organica** dell'Ente, come di seguito rappresentata:

| Cat. | Posti coperti | | Posti da coprire per effetto del presente piano | | Posti totale |
|---------------|------------------------------------|-----|---|----|--------------|
| | FT | PT | FT | PT | |
| D | 1 (incarico ex 110 D.lgs.267/2000) | | 2 | | 4 |
| | 1 | | | | |
| C | 8* | 4 | | 3 | 15* |
| B3 | 5 | | | | 5 |
| B | 2 | 8** | 1 | | 11* |
| A | 2 | 4 | | | 6 |
| TOTALE | 19 | 16 | 3 | 3 | 41*** |

13) Di dare atto che il nuovo piano occupazionale per il triennio 2022/2024, di cui ai precedenti punti, è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al D. P.C.M. 8 maggio 2018.

14) Di Dare Atto che il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D M. 17 marzo 2020 e che la spesa effettiva al netto delle spese aleatorie ed aggiuntive del personale nel quinquennio 2020/2025 è quella risultante dal seguente prospetto:

| Spesa del Personale e n. dipendenti | | | | | |
|-------------------------------------|---|--|--|--|--|
| Anno 2020 Rendiconto | Anno 2021 preconsuntivo | Anno 2022 Presuntivo | Anno 2023 Presuntivo | Anno 2024 presuntivo | Anno 2025 Presuntivo |
| 1.333.799,05 Dip.n.42 | 1.274.968,29 - 6 pensionamenti Dip.N.36 | 1.247.940,60 -3 pensionamenti Dip.n.33 effettivi +3 assunzioni Dip.n.36 | 1.025.470,04 -2 pensionamenti Dip.34 | 1.247.940,60 -1 pensionamenti Dip.33 | 1.025.470,04 -1 pensionamenti Dip.32 |

15) Di Dare Atto infine, che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma I, D. Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.

16) Di Dare Atto della possibilità di modificare in qualsiasi momento il Piano triennale dei fabbisogni approvata con il presente atto, qualora si verificassero mutamenti del quadro normativo nazionale o regionale o comunque secondo le necessità dell'Ente.

17) Di Trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, e. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024 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.

18) Di Dare Mandato al Responsabile del Servizio Personale di dare informazione in merito all'adozione della presente deliberazione alle Organizzazioni Sindacali.

19) Di Demandare al Responsabile del Servizio Personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

20) Di Dare Mandato al I Settore, Ufficio di Segreteria Generale, di pubblicare il presente provvedimento per 15 giorni consecutivi all' Albo Pretorio on-line di questo Ente e sul sito Web Istituzionale – Apposita Sezione dell'Amministrazione Trasparente, ai sensi e nei modi di legge.

21) Di Dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000.

IL PROPONENTE

Bubello Giovanna

PARERI RESI AI SENSI
della L. n. 142/90 come recepita dalla L.R. n. 48/91 e modificata dalla L. R. N. 30 del 23/12/2000

In ordine alla regolarità tecnica si esprime parere: **Favorevole**
Addì, 30-06-2022

IL SEGRETARIO COMUNALE
n.q. di Responsabile del I Settore
F.to Antonella Scibetta

In ordine alla regolarità contabile si esprime parere: **Favorevole**
Addì, 30-06-2022

Il Responsabile del Settore Finanziario
F.to Maria Grazia Frisco

In relazione al disposto dell'art. 147 bis e dell'art. 153 del Decreto Legislativo n° 267 del 18 agosto 2000;
Addì, 30-06-2022

Il Responsabile del Settore Finanziario
F.to Maria Grazia Frisco

LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista la proposta di deliberazione sopra riportata, munita dei pareri previsti dalla L.R. n. 48/91 e s.m.i.;

Considerato che della stessa si condividono tutti i presupposti di fatto e di diritto;

Ritenuto di dover approvare l'atto nello schema predisposto senza alcuna variazione;

Vista la L. n. 142/90, come recepita dalla L.R. n. 48/91 e s.m.i.;

Vista la L.R. n. 30/2000, e s.m.i.;

Ad unanimità di voti;

DELIBERA

DI APPROVARE la proposta di deliberazione sopra riportata.

Con separata e successiva votazione unanime favorevole, espressa nei modi di legge, dichiara il presente atto immediatamente eseguibile.

L'ASSESSORE ANZIANO
F.to Alfonso Belluccia

IL Sindaco
F.to Giovanna Bubello

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Antonella Scibetta

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica, su conforme attestazione del responsabile della pubblicazione, che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on line dal **26-07-2022** al **10-08-2022**.

N. Reg. Albo: 982

Dalla Residenza Municipale lì

Il Responsabile della Pubblicazione

Il Segretario Comunale
F.to Antonella Scibetta

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il Segretario Comunale

Viste le LL.RR. 3/12/1991 n. 44 e 5/7/1997 n. 23

DICHIARA

Che il presente provvedimento è divenuto esecutivo il **25-07-2022**

- perché dichiarata immediatamente esecutiva (art. 12, comma 2, LR n. 44/91)

Il Segretario Comunale

F.to Antonella Scibetta