



Comune di
SAN PIETRO IN GUARANO
Provincia di COSENZA

Largo Municipio, 1 - Tel. 0984/472511 - Fax 0984/472147
 www.comune.sanpietroinguarano.cs.it - comunesanpietroinguarano@pec.it

Deliberazione della GIUNTA COMUNALE n. 16 del 20-03-2023

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE (PTFP) 2023-2025 - RICOGNIZIONE ANNUALE ECCEDENZE DEL PERSONALE

L'anno **duemilaventitre**, il giorno **venti** del mese di **marzo**, nella sala delle adunanze, appositamente convocata, la Giunta comunale si è riunita con inizio dei lavori alle ore **15:15**. Risultano presenti i signori:

<i>Cognome e Nome</i>	<i>Carica</i>	<i>Presente/Assente</i>
Francesco Acri	Sindaco	Presente
Mario Principe	Vice Sindaco	Assente
Ugo Ventrella	Assessore	Presente
Giovanna Marsico	Assessore	Presente
Veronica Cozza	Assessore	Assente
Presenti: 3		Assenti: 2

Presiede Il Sindaco Dott. Acri Francesco che, riconosciuto il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta.

Partecipa alla riunione Il Segretario Comunale Dott.ssa Falvo Maria Rosa con funzioni consultive, referenti e di assistenza.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75:.....«2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del '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 1 0-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.»;

Viste in tal senso le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018), il cui contenuto sostanziale può essere così riassunto: la normativa attuale è volta a superare il concetto di dotazione organica come contenitore statico dal quale partire per la definizione del fabbisogno di personale, costituito da posti disponibili e figure professionali "datate" a favore di «un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze», quale il piano triennale del fabbisogno di personale. Unico parametro "vincolante" per le amministrazioni è costituito dalla spesa potenziale massima per il personale, entro il quale il piano dovrà assestarsi per definire la consistenza di personale e individuare i posti da ricoprire, in coerenza con la propria capacità assunzionale.

La Corte dei conti al piano triennale del fabbisogno di personale che diviene strumento strategico per individuare le esigenze di conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, con la deliberazione 13luglio2018 n.111 ha precisato che il mutato quadro normativo attribuisce personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini con il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall'art.6 del d.lgs n.165/2001, come modificato dall'art.4 del d.lgs 75/2017, dove si afferma che "la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente", considerando quale valore di riferimento il valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali (Sezione Autonomie deliberazione 27/2015);

a norma dell'art. 151 del TUEL " 1. Gli enti locali ispirano la propria gestione al principio della programmazione e del D.Lgs.118/2011 All.4/1- "Principio contabile applicato della programmazione" il fabbisogno triennale del personale costituisce un allegato obbligatorio al DUP; pertanto, al fine di assicurare la predisposizione del DUP 2023-2025, si rende necessario approvare propedeuticamente il fabbisogno del personale 2023-2025;

Vista la precedente deliberazione di G.C. n. 107 del 10.11.2021 di programmazione del fabbisogno 2021-2023

Considerato che permangono le esigenze di prevedere nella nuova programmazione 2023-2025 le assunzioni previste nell'anno 2022 di n. 2 unità categoria D, non portate a compimento nell'anno 2022, nonché l'esigenza di prevedere ex novo la progressione in carriera di n. 2 unità di categoria B al fine di valorizzare le professionalità interne all'Ente e la copertura mediante concorso o utilizzo di graduatorie altri enti o asmel di un posto di cat. C , part-time 18 ore, profilo istruttore amministrativo.

Dato atto che la programmazione prevista, consente di coprire il posto di cat. D Istruttore Direttivo Tecnico, rimasto vacante per pensionamento nell'anno 2021, in relazione al quale è pendente per la copertura procedura di concorso pubblico, il posto di cat. D, istruttore Direttivo Contabile,f.t, il posto di cat. C Istruttore Amministrativo, rimasto anche esso vacante per pensionamento nell'anno 2022 trasformato in part/time 18 ore, nonché la copertura mediante progressione verticali di n. 2 posti di cat.C, con conseguente soppressione nel momento della verticalizzazione dei posti di cat. B che rimarranno vacanti.

Con detta programmazione si viene a coprire nella misura del 76% il costo delle cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, quantificato in euro 126.707,00 (cessazioni non coperte cat. D, cat C, Cat.B,)

Vista la nuova dotazione organica rideterminata alla luce delle nuove esigenze che è costituita da posti n. 20 posti (per equivalenza 19,88) di cui 2 part- time, con un costo teorico inferiore a quello della precedente dotazione organica costituita da n. 24 posti.

Dato atto che la dotazione organica allegata è stata rideterminata in conformità al D.M. 18 novembre 2020 del Ministro dell'Interno emanato ai sensi dell'art. 263, comma 2 del TUEL 2000, con il quale è stato fissato per il triennio 2020-2022 il rapporto medio dipendenti- popolazione per classe demografica, valido per gli enti in condizioni di dissesto o di riequilibrio finanziario , ai fini di cui all'art.259, comma 5 del TUEL, dal quale risulta che, per gli Enti con popolazione a 3.000 a 4.999 abitanti| il rapporto medio è pari a 1/159 e, che pertanto al Comune di San Pietro in Guarano applicando tale parametro in base alla popolazione residente al 31.12.2022 (3410 abitanti dato ISTAT) spetta un numero di dipendenti pari a 21,44 unità;

Visto il Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019) che, all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionali per i Comuni, prevedendo il superamento del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale. L'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, prevedeva un Decreto attuativo per

l'individuazione: I) dei criteri di sostenibilità finanziaria; II) della decorrenza della nuova disciplina. Il Decreto attuativo (D.M. 17 marzo 2020) è stato pubblicato nella Gazzetta ufficiale del 27 aprile 2020 ed ha fissato la decorrenza del nuovo sistema per il calcolo della capacità assunzione dei Comuni al 20 aprile 2020. Ad esso ha fatto seguito l'emanazione della Circolare Interministeriale 13 maggio 2020, pubblicata in Gazzetta ufficiale n. 226 dell'11/09/2020, contenente alcuni essenziali indirizzi applicativi; Dato atto che secondo la nuova disciplina, come chiarito dalla menzionata Circolare, a decorrere dal 20 aprile 2020, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite di una spesa complessiva non superiore ad un 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 di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione (vedasi parere emesso delibera n. 111 del 2020 dalla Corte dei conti sezione regionale per il controllo della Campania), nonché nel rispetto di una percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale di cui all'art. 5 del D.M. 17 marzo 2020, Tabella 2;

Visto che secondo quanto sopra riportato è evidente come, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali dei Comuni, assumano fondamentale rilevanza le voci di spesa e di entrata che contribuiscono a determinare il rapporto. L'articolo 2 del D.M. elenca le voci, puntualmente richiamate nella Circolare, che compongono i termini del rapporto spesa di personale/entrate correnti. In particolare, per "Spesa del personale" si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (ove ancora in essere), per la somministrazione di lavoro, per gli incarichi di cui all'articolo 110 del TUEL, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. Le "Entrate correnti" sono individuate come la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto delle FCDE di parte corrente assestato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata rispetto alle tre annualità che concorrono alla media. In particolare l'art. 33, comma 2, del Decreto Crescita ha previsto che "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". La norma consente quindi una crescita controllata e proporzionata, in relazione agli incrementi di organico, delle risorse accessorie necessarie sia per l'alimentazione del fondo che per la retribuzione degli incaricati di posizione organizzativa. Di conseguenza, chiarisce la Circolare, l'applicazione della nuova disciplina non può avere in nessun caso effetti peggiorativi, in caso di variazione in diminuzione

del personale in servizio, rispetto alle limitazioni vigenti per i medesimi trattamenti (ad esempio, qualora in sede di prima applicazione il numero di cessazioni superi quello delle nuove assunzioni);

Visto l'art. 57 comma 3-septies del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 1044, che consente agli Enti di ai fini della verifica del rispetto del c.d. valore soglia di neutralizzare le spese di personale cd. etero-finanziate. La norma prevede, infatti, che le spese di personale riferite a nuove assunzioni effettuate in data successiva alla conversione dello stesso D.L. n. 104/2020, finanziate integralmente o parzialmente 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, a decorrere dal 2021 non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia, fino a permanenza del finanziamento.

Considerato che l'applicazione di detta norma consente all'ente di neutralizzare la spesa per i lavoratori ex lpu /lpu contrattualizzati, per un importo di 37.500 (contributo Regione /Stato 18.000 unità), l'assunzione coperta da fondi PNRR per un importo di euro di 38.000,00 e le somme provenienti da altri Enti per la convenzione di segreteria pari ad euro 44.323,15 per un totale nell'anno 2023 di euro 119.823,15

Vista la Tabella 1 del D.M. individua i valori soglia di massima spesa de] personale per fascia demografica: Tabella 1 (art. 4 , comma 1 -valore soglia massima) Fasce demografiche: d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti 27,20%; e)

Dato atto che il Comune di San Pietro in Guarano, si colloca nella fascia demografica di cui alla lett. d) con un valore soglia pari al 29,57% (abitanti al 31.12.2022 -3.410 -dato ISTAT);

Preso atto che tale valore:

è compreso tra il valore della soglia di virtuosità (A) e il valore di rientro della maggiore spesa (B);

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 del. 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."

Dato atto che il rapporto tra entrate correnti ed impegni di competenza per la spesa complessiva di personale anno 2023 inclusiva delle nuove spese programmate rispetta la percentuale del medesimo rapporto registrato nell'ultimo rendiconto approvato . In particolare si evidenzia un rapporto più che positivo, come dimostrato negli allegati, il cui risultato viene sotto riportato:

Rapporto entrate/spesa personale rendiconto 2021 :29,57%

Rapporto entrate/spesa personale previsione 2023: 24,09%

Rilevato,altresì, che permane, a carico del comune, l'obbligo di rispettare i limiti di spesa fissati, a seconda della fascia demografica, dai commi 557 quater e 562 dell'art. 1 della L. n. 296/2006;

Considerato che il limite di spesa del Comune di San Pietro in Guarano previsto dal comma 557 dell'art. 1 L. n. 296/2006 di euro 963.752,63 , ampiamente rispettato con la programmazione attuale;

Visto che con precedente deliberazione è stato aggiornato il Piano triennale delle Azioni Positive 2021/2023 annualità 2023;

Visto che è in corso di redazione il Bilancio di Previsione 2023/2025 e che questo Ente una volta approvato dal Consiglio Comunale procederà all'approvazione del piano performance;

Attesa la carenza di personale di questo Ente, rispetto alle effettive necessità gestionali basta dire che a causa di tale carenza un organo politico è attualmente responsabile del settore finanziario;

Dato atto che il Comune di San Pietro in Guarano non è strutturalmente deficitario

Considerato che la vigente normativa prevede che possono procedere ad assunzioni di personale gli Enti che:

1. Abbiamo rispettato nell'esercizio precedente l' equilibrio di bilancio ai sensi della Circolare n. 3/2019 del M.E.F. - RGS (art. 31, comma 26 lett. d) della legge n.183/2011; art.1, comma 462, lett. d) della legge n. 228/2012; art. 1, commi 820 e segg. della legge n. 145/2018);
2. Abbiamo adottato il piano della performance di cui all'art. 10, comma 5, del D.Lgs n. 150/2009, che per gli Enti Locali è unificato nel PEG ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis, del D.Lgs n. 267/2000;
3. Abbiamo rispettato l'obbligo di contenimento della spesa del personale entro il limite imposto nel caso di specie dall'art.1 , comma 557, della legge n. 296/2006 (spesa del personale 2011-2013);
4. Abbiamo approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39 della legge n.449/1997, art. 6, comma 6, del D.Lgs n. 165/2001; art. 91, comma 1, del D.Ls n. 267/2000);
5. Abbiamo verificato l'assenza di situazioni di eccedenza e di soprannumero ai sensi dell'art. 33, comma 2 del D.Lgs n. 165/2001;
6. Abbiamo approvato il Piano triennale delle Azioni Positive in materia di pari opportunità, (art.48,

comma 1, del D.Lgs n. 198/2006; art. 6, comma 6 del D.Lgs n. 165/2001);

Visto che relativamente ai suddetti vincoli in questo Ente:

la spesa del personale ad oggi prevista per l'anno 2023, calcolata ai sensi dell'art. I, comma 562, della legge n. 296/2006, rispetta il limite della spesa sostenuta nel triennio 2011-2013 nonché gli obblighi di riduzione della spesa del personale (Allegato A) è stato rispettato nell'esercizio precedente l'equilibrio di bilancio ai sensi della Circolare n. 3/2019 del M.E.F.- Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - (art. 31, comma 26, lett. d), della legge n. 183/2011; art. I, comma 462, lett. d), della legge n. 228/2012), ed il prospetto della verifica dell'equilibrio di bilancio nell'esercizio 2021 è stato allegato al rendiconto 2021 (art. 1, comma 821, della legge n. 145/2018);

il bilancio previsione esercizio 2023 -2025 è in corso di redazione e dopo la approvazione del Consiglio si procederà all'inoltro dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP) ed all'approvazione del piano risorse ed obiettivi 2023/2025 in quanto questo Ente non è tenuto all'adozione del piano performance, il rendiconto della gestione 2021 è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n.06 del 28/04/2022 ed i relativi dati sono stati inviati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP) entro i termini di legge;

Visto che con deliberazione di G.C n. 21/2021, in quanto Ente inferiore a 5000 abitanti, ai sensi della legge 145/2018 si è avvalsa della facoltà di non predisporre il bilancio consolidato e di non tenere la contabilità economico-finanziaria;

Visto che non esistono in questo Ente situazioni di eccedenza né di soprannumero;

Preso atto che sulla base dei conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, il parametro di spese di personale su entrate correnti come da ultimo consuntivo approvato risulta essere pari 29,57

Ritenuto pertanto di adottare il programma dei fabbisogni del personale per il triennio 2023-2025, unitamente al programma assunzionale relativo al triennio 2023/2025;

Rilevato, nel rispetto del limite di spesa per le nuove assunzioni di personale aggiuntive come sopra riportato, di approvare il seguente programma dei fabbisogni del personale per il triennio 2023-2025:

- n. 1 unità part-time 18 ore categoria C , Profilo Professionale "istruttore Amministrativo" mediante concorso pubblico, ex art. 35, comma 1, lett. a), o utilizzo graduatoria altri enti o Asmel ; annualità 2023
- n. 2 unità Cat D, f.t , profilo professionale istruttore direttivo tecnico e contabile mediante concorso pubblico, ex art. 35, comma 1, lett. a), o utilizzo graduatoria altri enti o Asmel;

- n. 2 unità full time Cat. C, Profilo Professionale "Istruttore tecnico " istruttore amministrativo mediante progressione di carriera;

- TOTALE UTILIZZO (totale costo) € 49.123,18 anno 2023 (previsione per n. 7 mesi)

2) annualità 2024 nessuna assunzione

3) 2025: nessuna assunzione

Richiamato l'art.3, comma 8, della Legge. 19/06/2019 n. 56 ai sensi del quale "omissis al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31/12/2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001.";

Considerato inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557 legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tuttora tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore della spesa per il triennio 2011-2013

Rilevato a tal fine la spesa del personale triennio, si mantiene in diminuzione rispetto a tale valore;

Dato atto che, ai sensi delle Linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018, la programmazione del fabbisogno del personale richiede l'approvazione della dotazione organica dell'Ente nella sua nuova accezione, e cioè la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle integrazioni assunzionali programmate per il triennio 2023-2025, necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Ente;

Ritenuto pertanto di approvare unitamente al fabbisogno il nuovo schema di dotazione organica del secondo le linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 ;

Sottolineato che:

- gli oneri determinati dalle nuove assunzioni, anche alla luce dei pareri resi dalle Sezioni regionali di controllo della Corte dei Conti Basilicata n. 2/2012, Campania n. 253/2012 e Veneto n. 45/2013, anche se non effettivamente realizzati producono un effetto prenotativo sul tetto alla spesa del personale;
- in base al punto 5 del principio contabile ali. 4/2 al D. Lgs. n. 118/2011, "5.1. Ogni procedimento amministrativo che comporta spesa deve trovare, fin dall'avvio, la relativa attestazione di copertura finanziaria ed essere prenotato nelle scritture contabili dell'esercizio individuato nel provvedimento che ha originato il procedimento di spesa. Alla fine dell'esercizio, le prenotazioni alle quali non hanno fatto seguito obbligazioni giuridicamente perfezionate e scadute sono cancellate quali economie di bilancio";

Richiamata la recente Deliberazione della Corte dei Conti sez. Regionale di Controllo per la Lombardia n.24/2021 che ha evidenziato come il nuovo meccanismo di quantificazione della capacità assunzionale degli enti locali definisca un parametro finanziario " di flusso, a carattere flessibile " che deve essere aggiornato ogni anno sulla base dei dati dell'ultimo rendiconto approvato, rinviando a quanto sostenuto dalla

sezione regionale di controllo per l'Emilia Romagna con la Deliberazione n. 55/2020 secondo cui" Desumere il dato relativo alla spesa del personale dall'ultimo rendiconto della gestione approvato, coincidente nella specie con il rendiconto approvato nel corso del medesimo esercizio in cui è adottata la procedura di assunzione di personale, è in linea con la finalità, propria della nuova normativa, di introdurre un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale nell'ottica di una programmazione maggiormente flessibile della spesa per il personale, rimodulabile anche in corso del medesimo esercizio in cui l'ente procede all'assunzione";

Acquisito il parere n. del Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 239 D.Lgs 267/2000 allegato alla presente;

Visto il parere favorevole, in ordine alla regolarità tecnica e contabile del Responsabile del settore finanziario-, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 267/2000;

Visto il D.Lgs.30 marzo 2001, n. 165 recante: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

Visto il D.Lgs. n. 267/2000;

Visto lo Statuto Comunale;

Con voti favorevoli unanimi, legalmente resi

DELIBERA

Per le motivazioni riportate in narrativa che qui si intendono integralmente richiamate

- **Di prendere atto:**

dello schema di calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019 convertito nella Legge n. 58/2019 e, del D.M. 17 marzo 2020, Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica del 13 maggio 2020, di cui **all'Allegato A**;

che il parametro di virtuosità finanziaria di questo Ente, previsto dal D.L. 34/2019 e dal DPCM 17 marzo 2020, si colloca nella fascia intermedia e cioè in quella degli enti il cui valore soglia è compreso tra il valore della soglia di virtuosità e il valore di rientro della maggiore spesa, e che in quanto tali 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 e precisamente nella percentuale del 29,57%;

che di conseguenza il margine potenziale di spesa da applicare nell'anno 2023 è rispettato come risulta **dall'allegato B** ed è pari al 24,09%

di approvare la programmazione triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2023/2025, Allegato C) , prevedendo la copertura dei posti di organico come segue:

1) annualità 2023

- n. 2 unità Cat D, f.t , profilo professionale istruttore direttivo tecnico e contabile mediante concorso pubblico, ex art. 35, comma 1, lett. a), o utilizzo graduatoria altri enti o Asmel;

- n. 1 unità part-time 18 ore categoria C , Profilo Professionale “istruttore Amministrativo” mediante concorso pubblico, ex art. 35, comma 1, lett. a), o utilizzo graduatoria altri enti o Asmel

- n. 2 unità full time Cat. C, Profilo Professionale "Istruttore tecnico “ istruttore amministrativo mediante progressione di carriera;

- TOTALE UTILIZZO (totale costo) € 49.123,18 anno 2023 (previsione per n. 7 mesi)

2) annualità 2024 nessuna assunzione

3) 2025: nessuna assunzione

di dare atto che la spesa 2023 derivante dalla programmazione di cui sopra di € **801.443,92** , depurata dalle componenti escluse di euro **681.620,76** , risulta contenuta nei limiti di spesa del triennio 2011/2013, nonché i limiti imposti dall’art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima) (Allegato D);

di approvare la dotazione organica dell'Ente, secondo le linee di indirizzo del DPCM 8 maggio 2018 ed al D.M. 18 novembre 2020 del Ministro dell'Interno emanato ai sensi dell'art. 263, comma 2 del TUEL 2000, ed il nuovo piano assunzionale (Allegato E);

di prendere atto che dall’analisi derivante dalla ricognizione della dotazione organica per l’anno 2023 effettuata ai sensi dell’art. 33 e dell’art. 6 1° c. del D. Lgs 165/01 non emergono situazioni di soprannumero né di eccedenza rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria;

di dare atto che il programma assunzionale mantiene il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione

di dare atto che, le risorse finanziarie destinate all'attuazione della presente programmazione, nei limiti delle risorse quantificate sulla base del personale in servizio e di quelle connesse alle capacità assunzionali, previste dalla legislazione vigente, trovano copertura negli appositi capitoli di bilancio e che la relativa spesa risulta coerente bilancio 2022/2024, annualità 2023 ;

di dare atto che il presente quale informativa viene trasmesso alle Organizzazioni Sindacali e alle R.S.U. dell'Ente;

di dichiarare, con successiva e separata votazione unanime, espressa nei modi e nelle forme di legge, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi del 4° comma dell'art. 134 del Decreto Legislativo n. 267/2000,

Parere di Regolarità tecnica

Sulla presente si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D.Lgs. 267/2000 parere **Favorevole** di Regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa

San Pietro in Guarano, 20-03-2023

Il Responsabile
F.to C.d.L. Ugo Ventrella

Parere di Regolarità contabile

Il Responsabile del Servizio Finanziario, in ordine alla regolarità contabile del presente provvedimento, ai sensi dell'art. 147-bis, comma 1, D.Lgs. 267/2000 e del relativo Regolamento Comunale sui controlli interni, comportando lo stesso riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente osservato:

Rilascia parere: **Favorevole**

San Pietro in Guarano, 20-03-2023

Il Responsabile
F.to C.d.L. Ugo Ventrella

La presente deliberazione viene letta, approvata e sottoscritta.

Il Sindaco
F.to Dott. Francesco Acri

Il Segretario Comunale
F.to Dott.ssa Maria Rosa Falvo

Il sottoscritto Segretario Comunale attesta ai sensi del D.Lgs n. 267/00, che la presente:

- E' stata pubblicata all'Albo on-line il giorno 23-03-2023, vi rimarrà per 15 giorni consecutivi. Reg. Pub. n. 318
- E' stata comunicata ai Capigruppo Consiliari con nota prot. n. 2663 del 23-03-2023

San Pietro in Guarano, 23-03-2023

Il Segretario Comunale
F.to Dott.ssa Maria Rosa Falvo

La presente deliberazione è divenuta esecutiva in data 20-03-2023, perché dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi del 4° comma dell'art.134 D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267.

San Pietro in Guarano, 23-03-2023

Il Segretario Comunale
F.to Dott.ssa Maria Rosa Falvo

E' copia conforme all'originale, in carta libera, ad uso amministrativo.

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Maria Rosa Falvo
