



Comune di Racale

Provincia di Lecce

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 135 del 30/06/2023

OGGETTO: Approvazione piano dei Fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025. Integrazione delibera di G.C. n. 100 del 26/5/2023, “Documento unico di programmazione (dup) periodo 2023 - 2025 (art. 170, comma 1, d. lgs. n. 267/2000). Presentazione”, sezione operativa Parte 2, Programmazione fabbisogno del personale.

L'anno 2023 il giorno 30 del mese di GIUGNO alle ore 13:30, a seguito di convocazione si è riunita la Giunta Comunale.

Risultano presenti

1 Dott. Salsetti Antonio	Sindaco
2 Sig.ra Tasselli Maria Anna	Vice Sindaco
3 Dott. Palumbo Giulio	Assessore
4 Avv. Francioso Elisabetta	Assessore
5 Dott. Minutello Carlo	Assessore
6 Arch. Manni Daniele	Assessore

Presente	Assente
Sì	
Sì	
Sì	
Sì	
Sì	
Sì	

Presiede la Seduta SINDACO Dott. Salsetti Antonio

Il presidente, constatata la regolarità dell'adunanza, dichiara aperta la discussione sull'argomento in oggetto.

Assiste Il Vice Segretario Dott.ssa Anna Baglivo

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- con delibera di C. C. n. 19 in data 19/06/2022, esecutiva, è stato approvato il piano di riequilibrio finanziario pluriennale (art. 243-bis D.lgs. n. 267/2000);
- con delibera di C.C. n. 22 del 11/07/2022, esecutiva, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2022-2024;
- con delibera di Consiglio Comunale n. 23 in data 11/07/2022, esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2022-2024;
- con delibera di Giunta Comunale n.119 in data 04/08/2022, esecutiva, è stato approvato il Piano esecutivo di gestione 2022-2024;
- con delibera di Consiglio Comunale n. 9 in data 16/05/2023, esecutiva, è stato approvato il rendiconto di gestione 2022;
- con delibera di G.C. n. 100 del 26/5/2023, esecutiva, è stata approvata la presentazione al Consiglio Comunale del Documento unico di programmazione (Dup) periodo 2023 - 2025 (art. 170, comma 1, d. lgs. n. 267/2000)
- con delibera di G.C. n. 106 del 29/5/2023, esecutiva, è stato approvato lo schema del bilancio di previsione 2023/2025

VISTE le seguenti disposizioni:

- il T.U.E.L. approvato con D.Lgs. 18/08/2000, n.267 e s.m.i.;
- il CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018;
- il D.Lgs. n. 165/2001 e successive modifiche e integrazioni recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;

RICHIAMATI l’art. 48, comma 3 del D.Lgs. n. 267/2000 e l’art. 35, comma 7 del D.Lgs. n. 165/2001 che attribuiscono alla Giunta la competenza regolamentare in merito all’ordinamento degli uffici e dei servizi, alla definizione della dotazione organica, alle modalità di assunzione, ai requisiti di accesso e alle modalità concorsuali;

VISTI:

- l’art. 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni, che testualmente recita “ *al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482*”;

- l’art. 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come da ultimo modificato dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo cui “*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 del 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, le 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 Ministero 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:

1. 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

della Funzione Pubblica 08 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;

2. 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;

VISTI:

- l'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni, in tema di assunzioni, 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, comma 5, del D.Lgs. n.267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate alla 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;

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 apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

RILEVATO 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 in attuazione del piano triennale dei fabbisogni del 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;

ATTESO CHE il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali:

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- prevede che tali vincoli e limiti si applichino, nonostante l'estensione a tutti gli enti locali del pareggio di bilancio introdotto dalla legge di stabilità 2016, tenendo conto del fatto che gli enti locali siano stati o meno soggetti al patto di stabilità interno nel 2015;
- prevede che tali vincoli e limiti debbano essere tenuti in debita considerazione nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione della spesa;

VISTO l'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della Legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato:

"2. "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. (...omissis...)”;

VISTO il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui al suddetto art. 33, comma 2, del Decreto Crescita, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

RILEVATO CHE le disposizioni del DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020;

VISTA la Circolare del Ministro interministeriale ad oggetto” Circolare sul decreto 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”, datata 13/05/2020, registrata alla corte dei Conti in data 10/08/2020 e pubblicata sulla G.U. Serie Generale n.226 del 11/09/2020, che fornisce indicazioni anche sulle modalità di applicazione e di calcolo del rapporto tra spese di personale/entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori di soglia;

CONSIDERATO CHE l’attuale normativa in materia di facoltà di assunzioni del personale nei Comuni prevede:

- che, ai sensi dell’art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296, gli enti pubblici a decorrere dall’anno 2014 sono tenuti a rispettare, nell’ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

- per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, il rispetto della sostenibilità della spesa nell’ambito dei “valori soglia” definiti in relazione alla fascia demografica dell’ente (D.L. 34/2019, art. 33 e ss. mm. e ii. - D.M. 17.03.2020);

- per le forme flessibili (personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di formazione-lavoro, o altri rapporti formativi, somministrazione di lavoro, lavoro occasionale ex art. 54 bis d.l. 50/2017, convertito in legge 96/2017) la spesa non può essere superiore al 50% di quella sostenuta per le rispettive finalità nell’anno 2009. Tale limite è derogabile fino al 100% della spesa sostenuta nell’anno 2009 per gli 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 (D.L. 78/2010 art. 9 c. 28).

ATTESO che:

• l’art. 1, comma 792, della legge 178/2020 (Legge di bilancio 2021) ha incrementato la dotazione del FSC (fondo di solidarietà comunale) di 215,9 milioni di euro per l’anno 2021, destinati ad aumentare progressivamente fino ad arrivare a 650,9 milioni di euro a decorrere dall’anno 2030, quale quota di risorse finalizzata al finanziamento e allo sviluppo dei servizi sociali comunali svolti in forma singola o associata;

- tra gli obiettivi di servizio indicati nella nota metodologica relativa all'applicazione delle suddette risorse, atti a giustificare l'incremento e il potenziamento della spesa sociale per i Comuni, è prevista l'assunzione di assistenti sociali a tempo indeterminato qualora l'incidenza del numero di assistenti per il Comune e/o l'ATS o altra forma associativa di appartenenza sia inferiore a 1:6500 abitanti, nonché l'assunzione di altre figure professionali specialistiche necessarie per lo svolgimento del servizio;
- le suddette risorse aggiuntive, qualora utilizzate per l'assunzione a tempo indeterminato di assistenti sociali e/o altre figure specialistiche, non concorrono alla determinazione degli spazi assunzionali di cui all'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019, né sono sottoposte ai limiti di spesa di cui all'art. 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per la Lombardia – deliberazione n. 65 del 21 aprile 2021; nello stesso senso si è espressa la Corte dei Conti, Sezione regionale per le Marche – deliberazione n. 113 del 23 giugno 2021);

VISTO:

- l'art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022) il quale prevede, per le amministrazioni statali, uno stanziamento di risorse aggiuntivo destinato ai rinnovi contrattuali del triennio 2019-2021 e, per le altre amministrazioni, la possibilità di stanziare risorse, a carico dei propri bilanci, entro i medesimi limiti finanziari, destinate ad incrementi retributivi, finalizzate a sostenere la fase di definizione e prima applicazione dei nuovi ordinamenti professionali;
- l'art. 13, comma 8 del CCNL 2019-2021 il quale prevede, che le risorse in questione siano integralmente destinate alle progressioni verticali speciali poste in essere nella fase di prima applicazione dei nuovi ordinamenti (dal 1° aprile 2023 al 31 dicembre 2025).

CONSTATATO quindi che gli enti hanno attualmente la possibilità di valorizzare il personale interno mediante:

- procedure di progressione verticale "ordinarie", la cui disciplina, ancorché richiamata nei contratti (art. 15, comma 1 del richiamato CCNL), trae origine dalle ordinarie previsioni di legge e prevede il rispetto del limite del 50% di accesso dall'esterno;
- procedure di progressione verticale "speciali", temporalmente limitate alla finestra temporale compresa tra il 1° aprile 2023 ed il 31 dicembre 2025, la cui disciplina è invece prevista nel CCNL (si veda art. 13 commi 6, 7, 8), in una misura massima dello 0,55% del monte salari 2018, pari a per il comune di Racale a euro 7.208,12, in coerenza con i fabbisogni di personale, con criteri valutativi e selettivi analoghi a quelli previsti dalla legge, con una parziale deroga al possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno e con rinvio a regolazioni di maggior dettaglio che dovranno essere adottate dagli enti, previo confronto sindacale;

VISTA la deliberazione di G.c. n. 165 del 28/10/2022 con la quale il Comune di Racale, pur riscontrando le evidenti difficoltà personali del richiedente, nega il nulla osta alla mobilità per il dipendente matricola n. 290 funzionario tecnico con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, rilevando la grave carenza di personale e l'impossibilità di potersi privare di una figura altamente qualificata senza la possibilità di diversa compensazione;

RICHIAMATI i seguenti atti:

- deliberazione di G.C. n.159 del 28/10/2022 con la quale si è proceduto all'incremento orario di n. 5 unità di cui:

- ✓ n.1 funzionario ufficio tributi da 12 ore settimanali a 30 ore settimanali;
- ✓ n.1 istruttore da 18 ore settimanali a 30 ore settimanali;
- ✓ n.2 operatori (ex B3 di accesso) da 24 ore settimanali a 30 ore settimanali;
- ✓ n.1 operatore da 24 ore settimanali a 30 ore settimanali;

- deliberazione di G.C. n.181 del 24/11/2022 con la quale si è proceduto all'incremento orario di n. 3 istruttori da 18 a 30 ore settimanali;

RITENUTO all'attualità necessario, nelle more dell'approvazione del PIAO 2023-2025 e della relativa sezione dedicata al fabbisogno di personale, adottare un PTFP 2023-2025 allo scopo di apprezzarne la coerenza e conformità dello stesso rispetto ai vincoli di finanza pubblica, alle risorse disponibili e alla sostenibilità della spesa complessiva;

DATO ATTO che l'ente, avendo approvato con delibera di C. C. n. 19 in data 19/06/2022, esecutiva, il piano di riequilibrio finanziario pluriennale (art. 243-bis D.lgs. n. 267/2000), è soggetto al controllo centrale sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale da parte della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali- COSFEL;

RICHIAMATA la comunicazione prot.n°16461 dell'11/11/2019, assunta al protocollo dell'Ente in pari data al n°21859, del Ministero dell'Interno – Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali, con cui trasmette la determinazione n°145 del 29/10/2019 della Commissione per la stabilità finanziaria che, in merito agli incrementi di orario settimanale, dà atto che la *“Commissione con propria decisione in seduta del 19 dicembre 2018 ha disposto l'esclusione della propria competenza degli incrementi di orario in caso di rapporto di lavoro part-time con l'eccezione dei casi di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno”*

RICHIAMATE:

- la deliberazione di G.C.n.19 del 25/02/2022 ad oggetto *”Rimodulazione dell'assetto organizzativo. Approvazione nuova macrostruttura e assegnazione risorse umane”*
- la delibera di G.C. n. 131 del 30.06.2023 di approvazione del Piano azioni positive 2023-2025;

VISTA la determinazione del Responsabile R.G. n. 562 del 08/06/2023 ad oggetto *“Determinazione limite di spesa per nuove assunzioni ai sensi del D.M. Ministero dell'Interno 17 marzo 2020. Anno 2023”*, allegato A;

Vista la delibera di G.C. n. 117 del 12/06/2023 avente ad oggetto *“approvazione piano fabbisogno personale a tempo determinato 2023-2025, già trasmessa in pari data alla COSFEL;*

CONSIDERATA pertanto, la necessità di procedere alla programmazione generale del fabbisogno di personale per il triennio 2023-2025 nei termini di seguito esposti e riportati nell'allegato B:

ANNO 2023:

1. trasformazione da part time (30/36) a full time per n.3 unità di personale di categoria B;
2. trasformazione da part time (30/36) a full time per n.4 unità di personale di categoria C;
3. incremento orario da 18 a 30 ore settimanali per n.1 funzionario tecnico a tempo indeterminato part-time. Si precisa che tale fattispecie è inserita nel presente provvedimento al fine di definire la programmazione complessiva del fabbisogno del personale, ma non è subordinata, come già precisato dalla Cosfel con la comunicazione succitata prot. n 16461 dell'11/11/2019, ad autorizzazione della stessa; di conseguenza con il presente provvedimento si dispone tale integrazione

4. assunzione a tempo indeterminato di n.2 istruttori part time (18/36) con profilo professionale di agente P.L.;
5. assunzione di n.1. funzionario full time con profilo di assistente sociale, finanziata dall'incremento dotazione F.S.C. 2023 sviluppo servizi sociali comuni R.S.O. 299,923 mln art. 1, comma 449, lettera d-quinquies, primo periodo, L. 232/2016, pari a euro 55.034,25 per il Comune di Racale;
6. assunzione di n.1 istruttore part time (18/36) con profilo professionale di istruttore dei servizi sociali, finanziata dal fondo di cui al punto 5;
7. n.2 progressioni verticali speciali dall'area degli istruttori a quella dei funzionari, utilizzando le risorse ai sensi del comma 612 legge di bilancio 2022;
8. assunzione a tempo indeterminato di n.1 funzionario tecnico in regime full time, condizionata all'eventuale mobilità in uscita di n.1 funzionario dal medesimo profilo in regime full- time;
9. assunzione n.1 funzionario dei servizi economico-finanziari a tempo indeterminato e part-time (18/36), condizionata a mobilità in uscita di n.1 funzionario dei servizi economico-finanziari a tempo indeterminato e part-time (30/36) attualmente in servizio;
- 10.assunzione n.1 istruttore dei servizi amministrativi a tempo indeterminato e part-time (18/36) condizionata a mobilità in uscita di n.1 funzionario dei servizi economico-finanziari a tempo indeterminato e part-time (30/36) attualmente in servizio, precisando che si tratta della stessa ipotizzata mobilità in uscita del punto 9;

ANNO 2024:

1) N. 2 progressioni verticali ordinarie dall'area degli istruttori a quella dei funzionari ai sensi dell'art 15 CCNL e del D.Lgs. n. 165/2001 art. 52. Si precisa che il limite imposto dalla norma e relativo alla percentuale del 50% del personale reclutato con le ordinarie capacità assunzionali destinato all'accesso dall'esterno può essere garantito, avendo riguardo alla programmazione generale triennale, dalle assunzioni di cui al punto n.5 e da quella eventuale di cui al punto n.8, a condizione quindi che se ne verifichino i presupposti;

DATO ATTO CHE il Comune di Racale con deliberazione di G.C.n.104 del 29 maggio 2023, esecutiva ai sensi di legge, ha effettuato la ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 6, comma 1, ultimi 2 periodi e dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii., con esito negativo;

ACQUISITO il prescritto parere sulla presente proposta di deliberazione da parte del Revisore Unico dei Conti, per quanto di propria competenza, con prot.n. 12038 del 29.06.2023;

ACQUISITI i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile espressi, ai sensi dell'art. 49 del D.L.gs. n. 267/2000, dal Responsabile del Settore II Servizi Finanziari – Risorse Umane;

CON voti favorevoli e unanimi, espressi nei modi e nelle forme di legge,

DELIBERA

1. di approvare il nuovo Piano dei Fabbisogni di personale per il triennio 2023-2025, così come riportato nella tabella allegata alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale (allegato B), dando atto che lo stesso è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio alla vigente normativa in materia di reclutamento del personale prevista dal decreto legislativo n. 165/2001 e dalle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
2. di approvare la nuova dotazione organica dell'ente, costituente parte integrante e sostanziale del

presente deliberato (allegato C), unitamente al relativo costo (all. C-1);

3. di dare atto che i limiti assunzionali sono stati determinati con determinazione R.G. n.562 del 08/06/2023, allegato A;
4. di dare atto che la spesa del personale riferita al nuovo Piano Triennale dei Fabbisogni 2023-2025, così come evidenziate nell'allegato D al presente atto, è coerente con i limiti di spesa di cui al punto 3;
5. di dare atto del rispetto delle norme di cui all'art. 1 comma 557-quater Legge 27 dicembre 2006, n. 296, di contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011- 2013, così come evidenziato nell'allegato E al presente atto;
6. di dare atto che inoltre il suddetto Piano assicura il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010 per le forme flessibili (spesa non superiore al 100% di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009, pari a euro 83.263,94);
7. di dare atto che il presente provvedimento integra la delibera G.C. n. 100 del 26/5/2023, "Documento unico di programmazione (dup) periodo 2023 - 2025 (art. 170, comma 1, d. lgs. n. 267/2000). Presentazione", in particolare l'allegato Dup- sezione operativa Parte 2, Programmazione fabbisogno del personale, pag. 99-101;
8. di trasmettere il presente piano alla COSFEL per la relativa approvazione ed alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
9. di demandare al Responsabile del Settore Risorse umane gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento;
10. di trasmettere, per opportuna conoscenza, ai sensi del vigente CCNL del comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16 novembre 2022, il presente piano alla RSU e alle OO.SS.;
11. di dichiarare, con successiva e separata votazione unanime, espressa nei modi e nelle forme di legge, la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

Letto, confermato e sottoscritto.

SINDACO
f.to Dott. Salsetti Antonio

ASSESSORE ANZIANO
f.to DANIELE MANNI

IL VICE SEGRETARIO
f.to Dott.ssa Anna Baglivo

Pareri espressi ai sensi dell'art. 49 del T.U.E.L. D.Lgs. n. 267/00

REGOLARITA' TECNICA

Il responsabile del servizio in ordine alla regolarità tecnica esprime parere Favorevole,

Racale
26/06/2023

Il Responsabile del Servizio
(f.to Dott. Diego MAZZOTTA)

REGOLARITA' CONTABILE

Il responsabile del servizio ragioneria in ordine alla regolarità contabile esprime parere Favorevole .

Racale
26/06/2023

Il Responsabile del Servizio Finanziario
(f.to Dott. Diego MAZZOTTA)

ATTESTAZIONE AI SENSI DELL'ART. 134 COMMI 3-4 T.U.E.L. N.267/00

[] La presente Deliberazione diverrà esecutiva decorsi 10 giorni dalla pubblicazione

[X] La presente Deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile

Racale, li 30/06/2023

IL VICE SEGRETARIO
F.to Dott.ssa Anna Baglivo

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

N. rep. 1153

Si certifica che copia della presente delibera è stata pubblicata all'albo pretorio il giorno 06/07/2023 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art.124, 1° comma del D.Lgs. N. 267 del 18/08/2000.

IL VICE SEGRETARIO
f.to Dott.ssa Anna Baglivo

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs n. 82/2005 modificato ed integrato dal D.Lgs. n. 235/2010, del D.P.R. n.445/2000 e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa; il documento informatico è rinvenibile per il periodo di pubblicazione sul sito web del comune di Racale: <https://www.comune.racale.gov.it/>

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Racale, 06/07/2023

IL SEGRETARIO GENERALE
