



REGIONE SICILIANA
COMUNE DI FRANCOFONTE
 LIBERO CONSORZIO DI SIRACUSA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 211

del 8 SET. 2023

X ORIGINALI

OGGETTO: **MODIFICA ED INTEGRAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023 - 2025 E AGGIORNAMENTO DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023/2025**

L'anno duemilaventitre il giorno *OTTO* del mese di *SETTEMBRE* alle ore *12,15* e segg., nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata dal Sindaco, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei Signori:

CONVENUTI		PRESENTI	ASSENTI
Arch. Daniele Nunzio Lentini	SINDACO	X	
Turiano Camelia	V/Sindaco	X	
Di Silvestro Salvatore	ASSESSORE	X	
Infruttuoso Salvatore	ASSESSORE	X	
La Rosa Mirko	ASSESSORE	X	
D'Angelo Teresa	ASSESSORE	X	

Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato. Pertanto,

LA GIUNTA MUNICIPALE

con la partecipazione del

VICE

Segretario Generale Dott. *CANUSO MIRKO*

Vista la proposta di deliberazione entro riportata;

Considerato che, in ossequio al disposto di cui all'art. 12 della L.R. 30/00 è stato reso dal responsabile dell'ufficio competente il prescritto parere e, che, (ove occorra) è stata resa, ai sensi del citato articolo e dell'art. 13 della L.R. 44/91, la prescritta attestazione della relativa copertura della spesa da parte del responsabile dell'ufficio finanziario;

Richiamata la parte dispositiva, così come riportata in detta proposta e che qui deve intendersi integralmente riportata ad ogni effetto di legge;

Fatto proprio il contenuto formale e sostanziale della proposta presentata e ritenuto doversi provvedere in merito;

I convenuti, preso atto dei pareri espressi dai responsabili degli uffici come riportati sul retro della proposta presentata;

Con voti unanimi,

DELIBERA

Approvare la entro proposta di deliberazione, con la seguente modifica:
 con le aggiunte/integrazioni:

Con separata unanime votazione, dichiarare la presente immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art.12, comma 2° della L.R. 44/91.

OGGETTO: **MODIFICA ED INTEGRAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023 – 2025 E AGGIORNAMENTO DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023/2025**

La Responsabile dell'Uff. Gestione Risorse Umane, Dott.ssa Fazio Sandra, avanza alla Giunta Municipale la seguente proposta di deliberazione:

VISTA E RICHIAMATA la Delibera di G.M. n.ro 62 del 08 marzo 2023 ad oggetto "ricognizione annuale eccedenze di personale dipendente (art. 33 d. lgs. 165 e s.m.i.) anno 2023";

VISTA E RICHIAMATA la Delibera di G.M. n.ro 73 del 17 marzo 2023 ad oggetto "Programmazione triennale del fabbisogno del personale 2023/2025 – annualità 2023";

VISTA E RICHIAMATA la Delibera di Consiglio Comunale n.ro 13 del 4 aprile 2023 ad oggetto "approvazione dello schema di rendiconto della gestione 2022 (articolo 227 del d. lgs. n. 267/2000) e della relazione sulla gestione 2022 (articolo 231 del d.lgs. n. 267/2000)";

VISTA E RICHIAMATA la Delibera di G.M. n.ro 130 del 23 maggio 2023 ad oggetto "piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025 ai sensi dell'art. 6 del d.l. n. 80/2021 convertito con modificazioni in legge 113/2021. Approvazione";

VISTA E RICHIAMATA la Delibera di G.M. n.ro 140 del 16 giugno 2023 ad oggetto "approvazione modifiche all'attuale modello organizzativo del comune di Francofonte ai sensi dell'art. 89 del d. lgs. n. 267/2000. - modifiche alla macrostruttura comunale";

VISTA E RICHIAMATA la Delibera di G.M. n.ro 187 del 2 Agosto 2023 ad oggetto "adeguamento organigramma e distribuzione del personale alla nuova macrostruttura comunale approvata con D.G.M. n. 140 del 16/06/2023";

VISTI:

- l'art. 33 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 e ss.mm.ii. che prevede quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, una verifica annuale che attesti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

- l'art. 35, comma 4, del medesimo D.Lgs. 165 del 2001, che dispone testualmente "...Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4...";

- l'art. 39 della L. 27/12/1997, n. 449 prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale, prevedendo che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;

- l'art. 19 comma 8 della legge 28/12/2001 n. 448 stabilisce che a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile hanno l'obbligo di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale degli enti locali siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di personale di cui all'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

- a norma dell'art. 1, comma 102, Legge 30/12/2004, n. 311, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;

VISTE le nuove disposizioni introdotte col D.lgs. 75/2017 e del conseguente nuovo testo degli articoli 6, 6-bis e 6-ter del D.Lgs. 165/2001;

DATO ATTO che:

- con il Decreto dell'8 maggio 2018 il Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche " pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018 e che, pertanto, occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

- Le 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 altre norme vigenti;

- nella disciplina previgente il termine dotazione organica rappresenta il "contenitore" rigido da cui partire per definire il piano dei fabbisogni di personale (PTFP), nonché per individuare gli assetti organizzativi dell'amministrazione mentre nella nuova visione, introdotta dal D.lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, il PTFP si configura come lo strumento di programmazione strategica per individuare le effettive esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance delle amministrazioni in un'ottica di efficienza, economicità e qualità dei servizi per i cittadini;

- il predetto piano, da adottare annualmente, si sviluppa in prospettiva triennale e deve fondarsi su una complessiva analisi del reale fabbisogno professionale sia sul piano quantitativo che qualitativo e deve essere definito in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio e deve svilupparsi nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance;

- secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. 75/2017, la nuova dotazione organica si traduce di fatto nella definizione di una "dotazione di spesa potenziale massima" per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, ove in riferimento alle Regioni e agli Enti locali, così come chiarito dalle linee di indirizzo, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello definito dalla normativa vigente, senza introduzione di un nuovo tetto di spesa;

VISTO l'art. 33, comma 2, del d.l. n. 34/2019 (cd. Decreto Crescita), convertito, con modificazioni, dalla L. 28 giugno 2019, n. 58 e successivamente modificato dall'art. 1, comma 853, della l. n. 160/2019 (legge di bilancio 2020), a norma del quale "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 [...]".

CONSIDERATO:

- Che la nuova disciplina non fa più riferimento ad un "limite di spesa" e cioè all'ammontare della spesa complessiva per il personale sostenuto dall'ente nel 2008, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali (cfr. Corte conti, Sez. aut. n. 4/SEZAUT/2019/QMIG), ma individua una diversa modalità di governo della spesa corrente per spesa di personale, e cioè una facoltà assunzionale dell'ente calcolata sulla base di un valore di soglia, definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati dall'ente, calcolate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE);
- Che si tratta dunque di una diversa regola assunzionale con la quale viene indirettamente sollecitata la cura dell'ente nella riscossione delle entrate e la definizione, con modalità accurate, del FCDE;
- Che, nel momento in cui l'ente procederà a bandire una procedura per l'assunzione di una o più unità di personale a tempo indeterminato occorrerà verificare se sussistano gli spazi assunzionali consentiti dal valore di soglia di spesa come sopra disciplinato;
- Che tale nuova normativa - ha ricevuto attuazione con il decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, pubblicato sulla GU n.108 del 27-4-2020. Quest'ultimo ha fissato le soglie di virtuosità degli enti, basate sul rapporto

fra media delle entrate correnti risultante dagli ultimi tre rendiconti e spesa di personale, dividendo i Comuni in tre categorie:

- i Comuni che si collocano al di sotto del valore-soglia medio possono incrementare nel tempo le assunzioni mantenendosi comunque entro il limite del valore soglia medio;
- i Comuni che presentano un rapporto entrate correnti/spesa di personale sbilanciato a sfavore delle prime - superando il valore soglia superiore (cd. valore soglia di rientro della maggiore spesa) - devono mettere in atto misure di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nel 2025 del valore soglia superiore;
- i Comuni mediani, che presentano un rapporto entrate correnti/spesa di personale compreso fra il valore soglia medio e il valore soglia superiore (o "valore soglia di rientro della maggiore spesa"), secondo la nuova normativa devono mantenere sotto controllo e quindi costante detto rapporto, non potendolo incrementare rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

RILEVATO CHE ai sensi dell'art. 5 comma 1, del suddetto D.P.C.M., in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni con un rapporto fra spese di personale e media delle entrate correnti dell'ultimo triennio inferiore al valore soglia di cui alla tabella 1 del DPCM, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato nella tabella 2.

Detto valore percentuale per i comuni appartenenti alla fascia demografica da 10.000 a 59.999 è pari al 9% per il 2020, al 16% per il 2021, al 19% per il 2022, al 21% nel 2023, al 22% nel 2024;

VERIFICATA E RILEVATA:

-la necessità di questo Comune di procedere a nuove assunzioni (poiché a seguito dei numerosi e crescenti pensionamenti sono vacanti vari posti apicali), si rende necessario approvare il piano triennale del fabbisogno del personale (che come è noto, è uno strumento programmatico che precede l'attività assunzionale dell'Ente e ne costituisce, nel rispetto dei vincoli finanziari, un indispensabile presupposto) calcolando la "sostenibilità finanziaria della spesa del personale", misurata attraverso i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale (senza alcuna distinzione tra le diverse modalità di assunzione, concorso o mobilità), 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;

-Che nell'anno precedente il Comune ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto alla media del triennio 2011-2013 e che, salvo il verificarsi di eventi eccezionali, si prevede di rispettarla anche per l'anno in oggetto, tali spese sono quantificate rispettivamente in euro:

limite di spesa personale media triennio 2011-2013 (macroaggregato 101 e 102)	Spesa personale rendiconto 2021 approvato (macroaggregato 101 e 102)	Spesa personale rendiconto 2022 approvato (macroaggregato 101 e 102)
€. 3.796.766,82	€. 2.864.710,34	€ 2.720.554,43.

-che la spesa del personale a tempo determinato sostenuta dall'Ente nell'anno 2009 risulta pari ad € 590.805,66 per retribuzioni, € 134.751,19 per contributi previdenziali ed € 50.218,29 per Irap;

-che la ricognizione avviata per l'approvazione del presente Piano di fabbisogno assunzionale 2023-2025, evidenzia:

- che i processi di organizzazione ed ottimizzazione del lavoro fino ad ora attuati (impostati in un'ottica di una costante razionalizzazione dell'utilizzo delle risorse umane) hanno definito percorsi e sistemi improntati alla massima economicità;
- che non risultano eccedenze di personale, e, quindi, non è necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale, ai sensi del sopra richiamato articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001;

CONSIDERATO che la mancata adozione della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ex art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, impedisce all'ente locale di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette, come stabilito dall'art. 91, u.c., del D.Lgs. n. 267/2000;

DATO ATTO CHE:

- il Piano di fabbisogno 2023/2025 rispetta l'obbligo di contenimento delle spese di personale di cui all'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006, così come stabilito al comma 557-quater, integrato dal comma 5-bis dell'art. 3 del D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. n. 114/2014;
- che il Comune non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D. Lgs. n.267/2000 e s.m.i.;

RILEVATO che ai sensi della Legge n. 160/2016, la quale prevede il divieto di assunzione di personale nel caso di mancata approvazione e trasmissione dei principali documenti di bilancio (previsionale e rendiconto), l'Ente risulta in regola rispettivamente con:

- l'approvazione del bilancio di previsione 2023/2025;
- l'approvazione del rendiconto annualità 2022;
- la normativa sul bilancio consolidato;
- l'invio dei relativi dati entro 30 giorni dalla loro approvazione alla "Banca Dati delle Pubbliche Amministrazioni.

VISTO il CC.CC.NN.LL. del Comparto Regioni ed Autonomie Locali ed il C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018 e il successivo C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali 2019/2021 sottoscritto il 16/11/2022;

VERIFICATO che l'art. 5, comma 2, del DPCM 17 marzo 2020, consente l'utilizzo degli spazi assunzionali residui in deroga agli incrementi percentuali annui della Tabella 2 e nei limiti di cui alla tabella 1 del DPCM;

EVIDENZIATO che, in applicazione della nuova disciplina, l'art. 7 del DPCM 17 marzo 2020 specifica che la "maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296";

ACCERTATO che il valore finanziario della capacità assunzionale di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge ai sensi del D.L. 34/2019 e del DPCM del 17.03.2020, determinato sulla base del conto di bilancio anno 2022 approvato con deliberazione di C.C. n. 13 del 04/04/2023, è pari al 21,44% e dunque al di sotto della percentuale del 27% di incidenza spesa del personale/entrate correnti, giusto prospetto allegato alla presente "All.1" quale parte integrante e sostanziale del presente atto a firma del Responsabile Servizio Finanziario;

CONSIDERATO infine che nella Gazzetta Ufficiale n. 209 del 7 settembre 2022 è stato pubblicato il decreto (Dip. Funzione pubblica) del 30 giugno 2022, n. 132 recante il Regolamento che definisce il contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione (Piao), entrato ufficialmente in vigore il 22 settembre 2022;

TENUTO CONTO che il Comune di Francofonte è tenuto al rispetto dei presupposti, requisiti, condizioni e vincoli vigenti per poter prevedere assunzioni di personale, della cui sussistenza è dato atto già in sede di programmazione del fabbisogno di personale;

RICHIAMATO l'art.16, comma 1-quater del D.L. 113/2016, convertito con modificazioni dalla L.160 del 7 agosto 2016 pubblicata sulla GURI n.194 del 20 agosto 2016 il quale ha modificato l'art.9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla Legge 30 luglio 2010, n.122, specificando che sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000;

DATO ATTO che a seguito dell'entrata in vigore del D.L. 113/2016, le spese di personale di cui all'art. 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000 non soggiacciono al rispetto del tetto delle spese di personale del 2009 di cui all'art.9, comma 28, del D.L. 78/2010 convertito, con modificazioni, dalla Legge 30 luglio 2010, n.122 e ss.mm.ii.;

RILEVATO che la suddetta Legge di Bilancio 2021, all'art. 1, commi da 797 a 804 ha fissato un livello essenziale dei servizi sociali costituito dal raggiungimento di un rapporto fra assistenti sociali e popolazione residente nell'Ambito sociale territoriale di 1:5.000 ed un ulteriore obiettivo di servizio di 1:4.000; lo stesso comma 797, ai fini del potenziamento del sistema dei servizi sociali territoriali, ha previsto in favore degli Ambiti territoriali l'attribuzione di contributi statali in relazione agli assistenti sociali assunti a tempo indeterminato dagli stessi ambiti o dai comuni associati;

CHE, altresì, ai sensi dell'art. 1 c. 801 della su richiamata Legge 30 dicembre 2020, n.178 :

“Per le finalità di cui al comma 797, a valere sulle risorse di cui al comma 799 e nel limite delle stesse nonché dei vincoli assunzionali di cui all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, i comuni possono effettuare assunzioni di assistenti sociali, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, fermo restando il rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, anche ai sensi dell'articolo 57, comma 3-septies, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126.”;

CONSIDERATO che ai sensi dell'art. 57 comma 3-septies del decreto-legge 14 agosto 2020, n.104, coordinato con la legge di conversione 13 ottobre 2020, n. 126 stabilisce che “a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto (13/10/2020), finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate

correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'art. 33 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente.”;

VISTO E RICHIAMATO il D.L. 22 aprile 2023, n. 44 che all'art. 3 “Disposizioni in materia di rafforzamento della capacità amministrativa degli enti territoriali”, che al comma 6, con riferimento alla spesa del segretario comunale, testualmente prevede: “Per gli anni 2023-2026, per i comuni sprovvisti di segretario comunale alla data di entrata in vigore del presente decreto, non rileva ai fini del rispetto dei limiti previsti dall'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, la spesa per il segretario comunale considerata al netto del contributo previsto dall'articolo 31-bis, comma 5, del decreto-legge 6 novembre 2021, n. 152, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 dicembre 2021, n. 233;

RILEVATO che questo ente, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego nonché utilizzare personale già in possesso di esperienza lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, intende provvedere alla copertura a tempo indeterminato di posti vacanti nella dotazione organica mediante lo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del decreto legislativo n. 165 del 2001 (mobilità volontaria esterna);

CHE nel contempo, al fine di poter ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, garantendo la copertura dei posti previsti e, vacanti nella dotazione organica, ritenuti necessari a garantire una maggiore funzionalità dei servizi dell'ente, intende applicare le procedure di:

- utilizzo dell' accordo aggregato ex art.3-bis D.L. n. 80/2021, convertito in L. n. 113/2021;
- utilizzo di graduatorie valide di altri enti;

CHE, altresì, intende applicare, visto che il CCNL del 16 novembre 2022 ha tracciato una distinzione molto netta tra le due diverse tipologie di procedure di progressione verticale:

- le procedure “ordinarie”, la cui disciplina, ancorché richiamata nei contratti (si veda art. 15, comma 1 del richiamato CCNL), trae origine unicamente dalla legge (considerata anche la riserva di legge in materia);
- le procedure “speciali o straordinarie”, 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), 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. Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL;

DATO ATTO che per il Comune di Francofonte le risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del CCNL 16/11/2022, risultano quantificate in € **16.021,31**

RICHIAMATI in merito a quanto sopra indicato i pareri ARAN CFL 207 e ARAN CFL 208, i cui orientamenti applicativi risultano condivisi con il dipartimento della Funzione Pubblica e con il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato nonché il parere ARAN CFL 209;

RILEVATO che:

- in caso di progressione tra le aree di cui all'art. 13, comma 6 del CCNL 16.11.2022, il consumo di risorse da imputare allo 0,55% del monte salari 2018 è dato dalla differenza tra i valori annuali di stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di destinazione e stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di appartenenza.

-in base al nuovo contratto, i valori dello stipendio tabellare vanno assunti nei nuovi importi annuali (ricalcolati su 13 mensilità) previsti dalla tabella G allegata al CCNL.

- I valori dell'indennità di comparto a carico del bilancio restano, invece, quelli di cui alla tabella D, colonna 1 del CCNL 22/1/2004 (ricalcolati su base annua per 12 mensilità, ovviamente tenendo conto delle corrispondenze tra precedenti categorie e nuove aree), dal momento che i CCNL successivi non ne hanno previsto la rivalutazione.

CONSIDERATO che , come da parere ARAN CFL 209: "Sulla base delle richiamate discipline, gli enti hanno dunque la possibilità di stanziare risorse contrattuali aggiuntive per le procedure speciali di progressione verticale effettuate ai sensi dell'art 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16 novembre 2022 e dell'art. 52, comma 1-bis penultimo periodo del d. lgs. n. 165/2001, in una misura massima dello 0,55% del m.s. 2018 ed in coerenza con i fabbisogni di personale. Se decidono in tal senso, tutte le risorse stanziare sono destinate a progressioni verticali speciali della fase transitoria. È il caso di precisare che tali risorse possono essere previste in forza di una disposizione di contratto collettivo nazionale e, quindi, indipendentemente dalle condizioni che rendono possibile lo stanziamento di risorse destinate ad assunzioni, in base alle previsioni di legge che regolano le assunzioni nelle amministrazioni del comparto.

Ovviamente, gli enti continuano ad avere la possibilità di stanziare, in coerenza con i propri fabbisogni, anche le ordinarie risorse assunzionali, sussistendone le condizioni (in particolare per quanto concerne il rispetto dei parametri di sostenibilità finanziaria).

In tal caso, essi operano, tuttavia, nell'ambito delle previsioni di legge che regolano le assunzioni di personale. Dovranno, pertanto, garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno di cui è pianificata la copertura (cioè nella misura minima del 50% dei posti da coprire, finanziati con ordinarie risorse assunzionali).

In conclusione:

- se gli enti decidono di stanziare le risorse ai sensi del comma 612, tutte le risorse stanziate sono destinate a progressioni verticali di cui all'art. 13;

- se decidono di stanziare, in aggiunta alle prime, ordinarie risorse destinate ad assunzioni (nel rispetto dei limiti previsti dalla legge per le assunzioni di personale), dovranno garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno (almeno 50% dei posti finanziati con tali risorse).”;

DATO ATTO che le risorse contrattuali aggiuntive da stanziare per le procedure speciali di progressione verticale effettuate ai sensi dell'art 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16 novembre 2022 e dell'art. 52, comma 1-bis penultimo periodo del d. lgs. n. 165/2001, in una misura massima dello 0,55% del m.s. 2018 , risultano pari ad € 1.978,42 per ogni progressione dall'area degli istruttori a quella dei funzionari e elevata qualificazione, € 2.562,21 per ogni progressione dall'area degli operatori esperti all'area degli istruttori ed € 821,48 per ogni progressione dall'area degli operatori all'area degli operatori esperti;

PRESO ATTO della capacità assunzionali dell'Ente definite per ciascuna delle annualità del triennio 2023-2025, la cui spesa prevista nonché da prevedere deve rispettare il limite finanziario di virtuosità imposto per la fascia demografica di appartenenza dell'ente;

TENUTO CONTO altresì della consistenza della dotazione organica dell'ente, delle relative scoperture e dei procedimenti avviati ed in itinere, sia soprattutto in considerazione delle ripercussioni e dei disagi che tale mancato incremento potrebbe provocare all'ente e alla collettività locale di riferimento, i cui bisogni devono sempre costituire obiettivo primario dell'ente;

CONSIDERATE le economie di spesa di personale discernenti dalle disposte nonché programmate cessazioni dal servizio;

ATTESO CHE l'assetto organizzativo e gestionale della struttura dell'Ente deve necessariamente rispondere all'ottica della ottimizzazione e valorizzazione delle risorse umane disponibili, deputate, attraverso le funzioni ed i compiti svolti, al raggiungimento degli obiettivi affidati nonché ai programmi ed alle attività che l'amministrazione intende realizzare;

CONSIDERATO che il processo di programmazione delle attività degli organi di governo è strettamente connesso alla disponibilità del personale dipendente, fermo restando il rispetto dei limiti consentiti dalla normativa e dalle disponibilità finanziarie;

TENUTO CONTO del limite della spesa massima di personale, entro cui programmare il fabbisogno del triennio 2023-2025;

RILEVATE le assunzioni programmate, in itinere e concluse, le cui procedure di reclutamento di personale risultano già avviate dall'Amministrazione;

ATTESE le rilevate esigenze di personale espresse da parte dell'Amministrazione e, per quanto di propria competenza, dai Responsabili preposti ai settori, che possono essere contenute nella presente modifica ed integrazione alla programmazione del fabbisogno triennale di personale 2023/2025;

RILEVATO, che si appalesano urgenti esigenze di copertura dei vari profili tecnici, amministrativi, specialistici e delle professionalità sociali;

RITENUTO, pertanto, di procedere a una rivisitazione del fabbisogno assunzionale 2023/2025, con riferimento alle primarie esigenze organizzative, di funzionamento e di contenimento della spesa in ragione delle disponibilità finanziarie proprie dell'Amministrazione, nel rispetto del limite annuale di contenimento delle spese di personale vigente;

PRECISATO che il presente provvedimento costituisce atto di programmazione, per cui la pertinente copertura finanziaria, nel rispetto dei vincoli fissati dalla normativa in premessa citata, sarà ricompresa nel bilancio pluriennale 2023-2025 e 2024/2026, negli stanziamenti previsti nell'allegato al bilancio del personale per gli anni di riferimento, fermo restando che tutte le assunzioni previste potranno aver luogo solo ricorrendone le condizioni di legge;

CONSIDERATO che l'Ente può in qualsiasi momento modificare la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata, per il sopravvenire di nuove esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali, sia in riferimento ad eventuali modifiche normative;

VISTA la nota del responsabile del Settore Servizi Sociali prot.5156 del 14/03/2023 dove richiede di inserire in programmazione l'assunzione di tre unità a valere sulle risorse del Fondo di Solidarietà Comunale stanziato con decreto del Ministero dell'Interno, destinate al potenziamento dei Servizi Sociali senza intaccare risorse del bilancio comunale (eterofinanziate);

RILEVATA la necessità di rimodulare ed aggiornare il Piano Triennale di Fabbisogno di Personale 2023/2025 approvato con delibera di G.M. n.ro 73 del 17 marzo 2023, alla luce delle mutate esigenze organizzative e funzionali prevedendo per l'anno 2023, l'assunzione delle

ulteriori e/o diverse figure professionali come di seguito complessivamente sotto indicato, mediante le procedure di reclutamento analiticamente indicate:

per l'anno 2023:

a) la copertura a tempo indeterminato dei seguenti, ulteriori o modificati posti e/o modalità di reclutamento:

- n. 6 posti di Istruttore di Vigilanza - ex cat C - C1 - part time 18 h settimanali – concorso pubblico ai sensi dell'art. 35 c. 1 lett.a) del D.Lgs. 165/2001 (in itinere);
- n. 2 posti di istruttore tecnico – ex Cat. C-C1 - part time 18 h settimanali - concorso pubblico ai sensi dell'art. 35 c. 1 lett.a) del D.Lgs. 165/2001 (in itinere);
- n. 2 posti di istruttore contabile – ex Cat. C-C1 - part time 18 h settimanali - concorso pubblico ai sensi dell'art. 35 c. 1 lett.a) del D.Lgs. 165/2001 (in itinere);
- n. 2 posti di istruttore amministrativo – ex Cat. C-C1 - part time 18 h settimanali - concorso pubblico ai sensi dell'art. 35 c. 1 lett.a) del D.Lgs. 165/2001 (in itinere);
- n. 2 unità – profilo professionale di Assistente Sociale – ex Cat. D – posizione economica D1 - part time 18 h settimanali - concorso pubblico ai sensi dell'art. 35 c. 1 lett.a) del D.Lgs. 165/2001 (spesa etero finanziata);
- n. 1 unità – profilo professionale di Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile – ex Cat. D – posizione economica D1 - part time 18 h settimanali - concorso pubblico ai sensi dell'art. 35 c. 1 lett.a) del D.Lgs. 165/2001 (spesa etero finanziata);
- n. 1 posti di Funzionario Amministrativo - Area dei Funzionari ed E.Q. – ex Cat. D-D1 – full time - procedura per mobilità obbligatoria e, ad esito negativo, accordo aggregato ex art.3-bis D.L. n. 80/2021, convertito in L. n.113/2021;
- n. 1 posto di Istruttore Direttivo di Vigilanza - Area dei Funzionari ed E.Q. - ex cat. D-D1 – full time - procedura per mobilità obbligatoria e, ad esito negativo, mediante procedura di mobilità volontaria ex art. 30 d.lgs. 165/2001 e, ad esito negativo, concorso pubblico ai sensi dell'art. 35 c. 1 lett.a) del D.Lgs. 165/2001;
- n. 2 posti di Istruttore Contabile - Area degli Istruttori – ex cat. C-C1 – part time 32 h settimanali – progressione verticale tra le aree - ordinarie;
- n. 5 posti di Istruttore amministrativo - Area degli Istruttori – ex cat. C-C1 – part time 32 h settimanali – progressione verticale tra le aree - ordinarie;
- n. 1 posto di Funzionario Tecnico –Area dei Funzionari ed E.Q. - ex cat. D – full time - progressione verticale tra le aree - straordinarie;

- n. 4 posti di Istruttore amministrativo - Area degli Istruttori – ex cat. C-C1 – part time 32 h settimanali – progressione verticale tra le aree - straordinarie;
- n. 1 posti di Istruttore contabile - Area degli Istruttori – ex cat. C-C1 – part time 32 h settimanali – progressione verticale tra le aree - straordinarie;
- n. 1 posto di Collaboratore Amministrativo –Area degli Operatori Esperti - ex cat. B-B1 – part time 32 h settimanali - progressione verticale tra le aree - straordinarie;

b) la copertura a tempo determinato dei seguenti posti:

- n. 1 posto di istruttore Direttivo Amministrativo – Portavoce addetto alle relazioni interne ed esterne – Cat. D-D1 – full time - Art. 90 TUEL (rinnovo/proroga/nuova procedura/comando);
- n. 1 posto di istruttore Direttivo area servizi sociali - Cat. D-D1 – full time – art. 110 TUEL (rinnovo/proroga/nuova procedura/comando);
- n. 2 posto di istruttore Direttivo Amministrativo - Cat. D-D1 - full time - art. 110 TUEL (rinnovo/proroga/nuova procedura/comando);
- n. 1 posto di istruttore Direttivo di Vigilanza - Cat. D-D1 – full time – art. 110 TUEL (rinnovo/proroga/nuova procedura/comando);

per l'anno 2024:

NESSUNA NUOVA ASSUNZIONE A CARICO DEL BILANCIO COMUNALE;

per l'anno 2025:

NESSUNA NUOVA ASSUNZIONE A CARICO DEL BILANCIO COMUNALE;

RITENUTO dover riconfermare, nella parti non incompatibili col presente provvedimento, il disposto di cui alla delibera di G.M. n.ro 73 del 17 marzo 2023;

PRESO ATTO che la programmazione del fabbisogno di personale di cui al presente atto, è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio;

CONSIDERATO che è necessario procedere alla rimodulazione, in base ai nuovi e/o modificati fabbisogni programmati, della consistenza della dotazione organica secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. 75/2017, affinché la nuova dotazione organica si traduca di fatto nella definizione di una "dotazione di spesa potenziale massima" per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, ove in riferimento alle Regioni e agli Enti locali,

così come chiarito dalle linee di indirizzo, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello definito dalla normativa vigente, senza introduzione di un nuovo tetto di spesa;

VISTA la D.G.M. nr. 75 del 11/04/2023 ad oggetto "presa d'atto nuovo sistema di classificazione del personale di cui al titolo III del ccnl funzioni locali 16.11.2022. identificazione dei nuovi profili professionali dipendenti", con il quale l'Amministrazione ha:

- preso atto del nuovo sistema di classificazione professionale di cui al Titolo I, Capo I, del CCNL Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16 novembre 2022 e specificatamente dell'art. 13, c. 2, del CCNL 2019-2021, secondo il quale il personale in servizio al 1° aprile 2023 è «inquadrate nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la Tabella B di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione)» allegata al CCNL 16.11.2022;

DATO ATTO che nel triennio 2023/2025 il Comune non è tenuto ad effettuare assunzioni di lavoratori appartenenti alle varie categorie protette di cui alla l. 68/1999;

RITENUTO, per quanto sopra, di prendere atto delle modifiche ed integrazioni alla programmazione triennale delle assunzioni di personale dell'Ente 2023-2025, così come sopra indicato per l'annualità 2023, elaborata entro il valore finanziario della capacità assunzionale di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge ai sensi del D.L. 33/2019 e del DPCM del 17.03.2020 e dal quale si desume che il Comune di Francofonte resta al di sotto della percentuale del 27% di incidenza spesa del personale / entrate correnti al netto del FCDE, giusto prospetto allegato alla presente (All.1), quale parte integrante e sostanziale, a firma del Responsabile Servizio Finanziario;

DATO ATTO che la spesa derivante dalla presente modifica ed integrazione alla programmazione del Piano del Fabbisogno 2023/2025 e del rispettivo piano annuale 2023 rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e, con adeguamento, troverà capienza, previa variazione al bilancio pluriennale 2024 e 2025 da adottare, nei capitoli destinati alla spesa di personale sul bilancio di previsione 2024/2026;

RILEVATO che l'onere derivante dall'esecuzione del presente provvedimento è compatibile con il rispetto del vincolo della spesa per il personale imposta dalla vigente normativa di finanza pubblica, in quanto risulta contenuta nel tetto dato dalla media del triennio 2011-2013 e nel limite massimo per la spesa del personale di cui al Decreto Ministeriale 17 Marzo 2020, attuativo dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, convertito in Legge n. 58/2019;

VISTA la dotazione Organica dell'Ente e considerato che le posizioni su menzionate risultano scoperte e/o vanno a rimodulare tale dotazione organica;

CONSIDERATO che i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche addotte quale motivazione sono idonei a determinare l'adozione di siffatto provvedimento;

DATO ATTO che la materia di cui alla presente è soggetta solo all'obbligo di informazione preventiva alle OO.SS. di categoria di cui all'art. 6, comma 4, del D.Lgs. 165/2001, come previsto dall'art. 4, comma 5 del CCNL Comparto Funzioni Locali triennio 2019/2021 del 16/11/2022;

CONSIDERATO che sul programma triennale del fabbisogno di personale nonché sulle relative modifiche ed integrazioni deve essere acquisito il parere degli organi di revisione contabile ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, il quale certifica che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa di cui all'art. 39 della Legge n. 449 del 27/12/1997 e successive modificazioni;

RITENUTO, pertanto, proporre di procedere all'approvazione delle modifiche ed integrazioni al piano dei fabbisogni di personale 2023/2025 e più precisamente al piano annuale 2023, approvato con deliberazione di G.M. n.ro 73 del 17 marzo 2023, in ragione delle precipue esigenze dei settori;

RITENUTO di fare propria la proposta di deliberazione, ritenendola meritevole di approvazione;

APPURATA la propria competenza a deliberare nella materia di cui trattasi, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs n. 267/2000;

VISTA E RICHIAMATA la sentenza dei magistrati contabili della Lombardia, deliberazione 211/2022/PAR, depositata il 16 dicembre 2022;

VISTO il vigente O.R.EE.LL.;

VISTA la L.R. n. 48/91 e s.m.i.;

VISTO il D.lgs. n. 267/00;

VISTO il Regolamento Comunale di contabilità;

ACQUISITI i relativi pareri di regolarità tecnica e contabile espressi dai Dirigenti competenti, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267;

VISTE le LL.RR. n. 44/91 e n. 23/97;

PRESO ATTO che con proprio verbale, allegato al presente atto, il Collegio dei Revisori dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

PROPONE

All'Onorevole Giunta Municipale, per i motivi di cui in premessa, qui per intero richiamati.

DI APPROVARE la premessa come parte integrante e sostanziale del presente atto.

DI DARE ATTO che il Comune di Francofonte rientra al di sotto del valore-soglia medio di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 30/04/2019, n. 34 e al relativo D.P.C.M. attuativo del 17/03/2020, presentando un RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI (al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità) pari al 21,44% come rilevabile dal prospetto allegato;

DI APPROVARE l'aggiornamento, con le ulteriori modifiche ed integrazioni, al Piano Triennale di Fabbisogno di Personale 2023/2025 approvato con la delibera di Delibera di G.M. n.ro 73 del 17 marzo 2023, con riferimento alle primarie esigenze organizzative, di funzionamento e di contenimento della spesa in ragione delle disponibilità finanziarie proprie dell'Amministrazione, nel rispetto del limite annuale di contenimento delle spese di personale vigente, con l'assunzione delle figure professionali come di seguito indicato:

per l'anno 2023:

c) la copertura a tempo indeterminato dei seguenti, ulteriori o modificati posti e/o modalità di reclutamento:

- n. 6 posti di Istruttore di Vigilanza - ex cat C - C1 - part time 18 h settimanali - concorso pubblico ai sensi dell'art. 35 c. 1 lett.a) del D.Lgs. 165/2001 (in itinere);
- n. 2 posti di istruttore tecnico - ex Cat. C-C1 - part time 18 h settimanali - concorso pubblico ai sensi dell'art. 35 c. 1 lett.a) del D.Lgs. 165/2001 (in itinere);
- n. 2 posti di istruttore contabile - ex Cat. C-C1 - part time 18 h settimanali - concorso pubblico ai sensi dell'art. 35 c. 1 lett.a) del D.Lgs. 165/2001 (in itinere);
- n. 2 posti di istruttore amministrativo - ex Cat. C-C1 - part time 18 h settimanali - concorso pubblico ai sensi dell'art. 35 c. 1 lett.a) del D.Lgs. 165/2001 (in itinere);
- n. 2 unità - profilo professionale di Assistente Sociale - ex Cat. D - posizione economica D1 - part time 18 h settimanali - concorso pubblico ai sensi dell'art. 35 c. 1 lett.a) del D.Lgs. 165/2001 (spesa etero finanziata);
- n. 1 unità - profilo professionale di Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile - ex Cat. D - posizione economica D1 - part time 18 h settimanali - concorso pubblico ai sensi dell'art. 35 c. 1 lett.a) del D.Lgs. 165/2001 (spesa etero finanziata);

- n. 1 posti di Funzionario Amministrativo - Area dei Funzionari ed E.Q. – ex Cat. D-D1 – full time - procedura per mobilità obbligatoria e, ad esito negativo, accordo aggregato ex art.3-bis D.L. n. 80/2021, convertito in L. n.113/2021;
- n. 1 posto Istruttore Direttivo di Vigilanza - Area dei Funzionari ed E.Q. - ex cat. D-D1 – full time - procedura per mobilità obbligatoria e, ad esito negativo, mediante procedura di mobilità volontaria ex art. 30 d.lgs. 165/2001 e, ad esito negativo, concorso pubblico ai sensi dell'art. 35 c. 1 lett.a) del D.Lgs. 165/2001;
- n. 2 posti di Istruttore Contabile - Area degli Istruttori – ex cat. C-C1 – part time 32 h settimanali – progressione verticale tra le aree - ordinarie;
- n. 5 posti di Istruttore amministrativo - Area degli Istruttori – ex cat. C-C1 – part time 32 h settimanali – progressione verticale tra le aree - ordinarie;
- n. 1 posto di Funzionario Tecnico –Area dei Funzionari ed E.Q. - ex cat. D – full time - progressione verticale tra le aree - straordinarie;
- n. 4 posti di Istruttore amministrativo - Area degli Istruttori – ex cat. C-C1 – part time 32 h settimanali – progressione verticale tra le aree - straordinarie;
- n. 1 posti di Istruttore contabile - Area degli Istruttori – ex cat. C-C1 – part time 32 h settimanali – progressione verticale tra le aree - straordinarie;
- n. 1 posto di Collaboratore Amministrativo –Area degli Operatori Esperti - ex cat. B-B1 – part time 32 h settimanali - progressione verticale tra le aree - straordinarie;

d) la copertura a tempo determinato dei seguenti posti:

- n. 1 posto di istruttore Direttivo Amministrativo – Portavoce addetto alle relazioni interne ed esterne – Cat. D-D1 – full time - Art. 90 TUEL (rinnovo/proroga/nuova procedura/comando);
- n. 1 posto di istruttore Direttivo area servizi sociali - Cat. D-D1 – full time – art. 110 TUEL (rinnovo/proroga/nuova procedura/comando);
- n. 2 posto di istruttore Direttivo Amministrativo - Cat. D-D1 - full time - art. 110 TUEL (rinnovo/proroga/nuova procedura/comando);
- n. 1 posto di istruttore Direttivo di Vigilanza - Cat. D-D1 – full time – art. 110 TUEL (rinnovo/proroga/nuova procedura/comando);

per l'anno 2024:

NESSUNA NUOVA ASSUNZIONE A CARICO DEL BILANCIO COMUNALE;

per l'anno 2025:

NESSUNA NUOVA ASSUNZIONE A CARICO DEL BILANCIO COMUNALE;

DI DARE ATTO che la presente programmazione sul fabbisogno di personale modifica e confluisce nell'apposita sezione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023/2025, ai sensi dell'art. 1, comma 1 Decreto del Presidente della Repubblica del 30 giugno 2022, n.81;

DI INTENDERE modificato il D.U.P. (Documento Unico di Programmazione) 2023/2025, ai sensi dell'art. 170, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000;

DI RICONFERMARE, nella parti non incompatibili col presente provvedimento, il disposto di cui alla delibera di G.M. n.ro 73 del 17 marzo 2023;

DI RIMODULARE la consistenza della dotazione organica dell'Ente in ragione della prevista programmazione, con adeguamento dei profili professionali come da allegato prospetto;

DI PRENDERE ATTO che la presente modifica ed integrazione alla programmazione triennale delle assunzioni di personale dell'Ente, definita per ciascuna delle annualità del triennio 2023-2025, è elaborata entro il valore finanziario della capacità assunzionale di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge ai sensi del D.L. 33/2019 e del DPCM del 17.03.2020 e dal quale si desume che il Comune di Francofonte resta al di sotto della percentuale del 27% di incidenza spesa del personale / entrate correnti al netto del FCDE, giusto prospetto allegato alla presente (All.1), quale parte integrante e sostanziale, a firma del Responsabile Servizio Finanziario;

DI DARE ATTO che la spesa derivante dalla presente modifica ed integrazione alla programmazione del Piano del Fabbisogno 2023/2025 e del rispettivo piano annuale 2023 rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e, con adeguamento, troverà capienza, previa variazione al bilancio pluriennale 2024 e 2025 da adottare, nei capitoli destinati alla spesa di personale sul bilancio di previsione 2024/2026;

CHE la spesa complessivamente prevista per le assunzioni di cui alla presente programmazione del fabbisogno, non comporterà un superamento del valore soglia individuato dal DPCM del 17.03.2020 del 27% di incidenza spese del personale/entrate correnti;

CHE, pertanto, il piano triennale dei fabbisogni di personale ed il relativo piano occupazionale annuale, così come integrato con modifiche, sono coerenti con le vigenti disposizioni inerenti il contenimento delle spese di personale da cui si evince che l'Ente rispetta l'obbligo sancito dall'art.1, comma 557 quater della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, in quanto la spesa

complessiva di personale prevista annualmente risulta essere inferiore alla media aritmetica della spesa di personale allocata nei bilanci consuntivi degli anni 2011, 2012 e 2013, anche in applicazione della disciplina di cui art. 7 del DPCM 17/03/2020 per le assunzioni a tempo indeterminato;

DI CONFERMARE che sul presente provvedimento il Collegio dei Revisori dei Conti ha attestato il rispetto del principio della riduzione della spesa secondo quanto previsto dall'art. 39 della legge 449/97 e dall'art. 19, comma 8 della legge 28/12/2001, n. 448, come risulta da parere allegato;

DI RISERVARSI eventuali successive modifiche o integrazioni al suddetto piano, al fine di prevedere in modo adeguato una gestione dinamica delle risorse umane, in relazione agli effettivi bisogni, che tenga conto delle risorse finanziarie disponibili, della scala di priorità degli obiettivi programmati, nel rispetto comunque delle disposizioni normative di settore ed in relazione all'obbligo di riduzione delle spese di personale;

DI DARE ATTO che la presente programmazione è trasmessa alla RSU e OO.SS. in quanto soggetta al solo obbligo di informazione preventiva alle OO.SS. di categoria di cui all'art. 6, comma 4, del D.Lgs. 165/2001 e come previsto dall'art. 4, comma 5 del CCNL Comparto Funzioni Locali triennio 2019/2021 del 16/11/2022;

DI TRASMETTERE copia del presente provvedimento alle Organizzazioni sindacali ed alle RSU;

DI TRASMETTERE copia del presente atto al Dipartimento della Funzione Pubblica, entro 30 giorni dalla sua adozione, ai sensi dell'art. 6 ter comma 5 del D.Lgs. 165/01 così come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, tramite invio al **SICO** (www.sico.tesoro.it);

DI DARE ATTO che il presente provvedimento è soggetto all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente ai sensi dell'art. 11, comma 1 dei d.lgs. n. 150 del 07/10/2009;

DI DICHIARARE la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi del D.Lgs. 267/2000, art. 134, 4° comma e ai sensi dell'art. 12, della L.R. n. 44/91, stante l'urgenza insita nel presente provvedimento.

Il Responsabile dell'Ufficio gestione Risorse Umane

Dott.ssa Fazio Sandra



LA GIUNTA MUNICIPALE

VISTA l'allegata proposta di deliberazione avente ad oggetto:

“MODIFICA ED INTEGRAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023 – 2025 E AGGIORNAMENTO DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023/2025”.

CONSIDERATO che i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche addotte quale motivazione sono idonei a determinare l'adozione di siffatto provvedimento;

RITENUTO di fare propria la proposta di deliberazione, ritenendola meritevole di approvazione;

VISTO il vigente O.R.EE.LL.;

VISTA la L.R. n. 48/91 e s.m.i.;

VISTO il D.lgs. n. 267/00;

ACQUISITI i relativi pareri di regolarità tecnica e contabile espressi dai Dirigenti competenti, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267;

VISTE le LL.RR. n. 44/91 e n. 23/97;

CON VOTI favorevoli unanimi espressi nelle forme di Legge;

DELIBERA

DI APPROVARE la premessa come parte integrante e sostanziale del presente atto.

DI DARE ATTO che il Comune di Francofonte rientra al di sotto del valore-soglia medio di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 30/04/2019, n. 34 e al relativo D.P.C.M. attuativo del 17/03/2020, presentando un **RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI** (al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità) pari al 21,44% come rilevabile dal prospetto allegato;

DI APPROVARE l'aggiornamento, con le ulteriori modifiche ed integrazioni, al Piano Triennale di Fabbisogno di Personale 2023/2025 approvato con la delibera di Delibera di G.M. n.ro 73 del 17 marzo 2023, con riferimento alle primarie esigenze organizzative, di funzionamento e di contenimento della spesa in ragione delle disponibilità finanziarie proprie dell'Amministrazione,

nel rispetto del limite annuale di contenimento delle spese di personale vigente, con l'assunzione delle figure professionali come di seguito indicato:

per l'anno 2023:

e) la copertura a tempo indeterminato dei seguenti, ulteriori o modificati posti e/o modalità di reclutamento:

- n. 6 posti di Istruttore di Vigilanza - ex cat C - C1 - part time 18 h settimanali - concorso pubblico ai sensi dell'art. 35 c. 1 lett.a) del D.Lgs. 165/2001 (in itinere);
- n. 2 posti di istruttore tecnico - ex Cat. C-C1 - part time 18 h settimanali - concorso pubblico ai sensi dell'art. 35 c. 1 lett.a) del D.Lgs. 165/2001 (in itinere);
- n. 2 posti di istruttore contabile - ex Cat. C-C1 - part time 18 h settimanali - concorso pubblico ai sensi dell'art. 35 c. 1 lett.a) del D.Lgs. 165/2001 (in itinere);
- n. 2 posti di istruttore amministrativo - ex Cat. C-C1 - part time 18 h settimanali - concorso pubblico ai sensi dell'art. 35 c. 1 lett.a) del D.Lgs. 165/2001 (in itinere);
- n. 2 unità - profilo professionale di Assistente Sociale - ex Cat. D - posizione economica D1 - part time 18 h settimanali - concorso pubblico ai sensi dell'art. 35 c. 1 lett.a) del D.Lgs. 165/2001 (spesa etero finanziata);
- n. 1 unità - profilo professionale di Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile - ex Cat. D - posizione economica D1 - part time 18 h settimanali - concorso pubblico ai sensi dell'art. 35 c. 1 lett.a) del D.Lgs. 165/2001 (spesa etero finanziata);
- n. 1 posti di Funzionario Amministrativo - Area dei Funzionari ed E.Q. - ex Cat. D-D1 - full time - procedura per mobilità obbligatoria e, ad esito negativo, accordo aggregato ex art.3-bis D.L. n. 80/2021, convertito in L. n.113/2021;
- n. 1 posto Istruttore Direttivo di Vigilanza - Area dei Funzionari ed E.Q. - ex cat. D-D1 - full time - procedura per mobilità obbligatoria e, ad esito negativo, mediante procedura di mobilità volontaria ex art. 30 d.lgs. 165/2001 e, ad esito negativo, concorso pubblico ai sensi dell'art. 35 c. 1 lett.a) del D.Lgs. 165/2001;
- n. 2 posti di Istruttore Contabile - Area degli Istruttori - ex cat. C-C1 - part time 32 h settimanali - progressione verticale tra le aree - ordinarie;
- n. 5 posti di Istruttore amministrativo - Area degli Istruttori - ex cat. C-C1 - part time 32 h settimanali - progressione verticale tra le aree - ordinarie;
- n. 1 posto di Funzionario Tecnico - Area dei Funzionari ed E.Q. - ex cat. D - full time - progressione verticale tra le aree - straordinarie;
- n. 4 posti di Istruttore amministrativo - Area degli Istruttori - ex cat. C-C1 - part time 32 h settimanali - progressione verticale tra le aree - straordinarie;

- n. 1 posti di Istruttore contabile - Area degli Istruttori – ex cat. C-C1 – part time 32 h settimanali – progressione verticale tra le aree - straordinarie;
- n. 1 posto di Collaboratore Amministrativo –Area degli Operatori Esperti - ex cat. B-B1 – part time 32 h settimanali - progressione verticale tra le aree - straordinarie;

f) la copertura a tempo determinato dei seguenti posti:

- n. 1 posto di istruttore Direttivo Amministrativo – Portavoce addetto alle relazioni interne ed esterne – Cat. D-D1 – full time - Art. 90 TUEL (rinnovo/proroga/nuova procedura/comando);
- n. 1 posto di istruttore Direttivo area servizi sociali - Cat. D-D1 – full time – art. 110 TUEL (rinnovo/proroga/nuova procedura/comando);
- n. 2 posto di istruttore Direttivo Amministrativo - Cat. D-D1 - full time - art. 110 TUEL (rinnovo/proroga/nuova procedura/comando);
- n. 1 posto di istruttore Direttivo di Vigilanza - Cat. D-D1 – full time – art. 110 TUEL (rinnovo/proroga/nuova procedura/comando);

per l'anno 2024:

NESSUNA NUOVA ASSUNZIONE A CARICO DEL BILANCIO COMUNALE;

per l'anno 2025:

NESSUNA NUOVA ASSUNZIONE A CARICO DEL BILANCIO COMUNALE;

DI DARE ATTO che la presente programmazione sul fabbisogno di personale modifica e confluisce nell'apposita sezione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023/2025 , ai sensi dell'art. 1, comma 1 Decreto del Presidente della Repubblica del 30 giugno 2022, n.81;

DI INTENDERE modificato il D.U.P. (Documento Unico di Programmazione) 2023/2025, ai sensi dell'art. 170, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000;

DI RICONFERMARE, nella parti non incompatibili col presente provvedimento, il disposto di cui alla delibera di G.M. n.ro 73 del 17 marzo 2023;

DI RIMODULARE la consistenza della dotazione organica dell'Ente in ragione della prevista programmazione, con adeguamento dei profili professionali come da allegato prospetto;

DI PRENDERE ATTO che la presente modifica ed integrazione alla programmazione triennale delle assunzioni di personale dell'Ente, definita per ciascuna delle annualità del triennio 2023-2025, è elaborata entro il valore finanziario della capacità assunzionale di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge ai sensi del D.L. 33/2019 e del DPCM del 17.03.2020 e dal quale si desume che il Comune di Francofonte resta al di sotto della percentuale del 27% di incidenza spesa del personale / entrate correnti al netto del FCDE, giusto prospetto allegato alla presente (All.1), quale parte integrante e sostanziale, a firma del Responsabile Servizio Finanziario;

DI DARE ATTO che la spesa derivante dalla presente modifica ed integrazione alla programmazione del Piano del Fabbisogno 2023/2025 e del rispettivo piano annuale 2023 rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e, con adeguamento, troverà capienza, previa variazione al bilancio pluriennale 2024 e 2025 da adottare, nei capitoli destinati alla spesa di personale sul bilancio di previsione 2024/2026;

CHE la spesa complessivamente prevista per le assunzioni di cui alla presente programmazione del fabbisogno, non comporterà un superamento del valore soglia individuato dal DPCM del 17.03.2020 del 27% di incidenza spese del personale/entrate correnti;

CHE, pertanto, il piano triennale dei fabbisogni di personale ed il relativo piano occupazionale annuale, così come integrato con modifiche, sono coerenti con le vigenti disposizioni inerenti il contenimento delle spese di personale da cui si evince che l'Ente rispetta l'obbligo sancito dall'art.1, comma 557 quater della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, in quanto la spesa complessiva di personale prevista annualmente risulta essere inferiore alla media aritmetica della spesa di personale allocata nei bilanci consuntivi degli anni 2011, 2012 e 2013, anche in applicazione della disciplina di cui art. 7 del DPCM 17/03/2020 per le assunzioni a tempo indeterminato;

DI CONFERMARE che sul presente provvedimento il Collegio dei Revisori dei Conti ha attestato il rispetto del principio della riduzione della spesa secondo quanto previsto dall'art. 39 della legge 449/97 e dall'art. 19, comma 8 della legge 28/12/2001, n. 448, come risulta da parere allegato;

DI RISERVARSI eventuali successive modifiche o integrazioni al suddetto piano, al fine di prevedere in modo adeguato una gestione dinamica delle risorse umane, in relazione agli effettivi bisogni, che tenga conto delle risorse finanziarie disponibili, della scala di priorità degli obiettivi programmati, nel rispetto comunque delle disposizioni normative di settore ed in relazione all'obbligo di riduzione delle spese di personale;

DI DARE ATTO che la presente programmazione è trasmessa alla RSU e OO.SS. in quanto soggetta al solo obbligo di informazione preventiva alle OO.SS. di categoria di cui all'art. 6, comma 4, del D.Lgs. 165/2001 e come previsto dall'art. 4, comma 5 del CCNL Comparto Funzioni Locali triennio 2019/2021 del 16/11/2022;

DI TRASMETTERE copia del presente provvedimento alle Organizzazioni sindacali ed alle RSU;

DI TRASMETTERE copia del presente atto al Dipartimento della Funzione Pubblica, entro 30 giorni dalla sua adozione, ai sensi dell'art. 6 ter comma 5 del D.Lgs. 165/01 così come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, tramite invio al **SICO** (www.sico.tesoro.it);

DI DARE ATTO che il presente provvedimento è soggetto all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente ai sensi dell'art. 11, comma 1 dei d.lgs. n. 150 del 07/10/2009;

INOLTRE, con voti favorevoli unanimi espressi nelle forme di Legge,

DELIBERA

DI DICHIARARE la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi del D.Lgs. 267/2000, art. 134, 4° comma e ai sensi dell'art. 12, della L.R. n. 44/91, stante l'urgenza insita nel presente provvedimento.

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DELLE ASSUNZIONI DI PERSONALE 2023/2025

CALCOLO VALORE SOGLIA D.M. 17/03/2020

All. "1"

spesa del personale lorda senza IRAP anno 2018 - macroaggregato 101	€ 2.853.293,37
spesa del personale lorda senza IRAP anno 2020 - macroaggregato 101	€ 2.812.103,39
spesa del personale lorda senza IRAP anno 2021 - macroaggregato 101	€ 2.638.259,00
spesa del personale lorda senza IRAP anno 2022 - macroaggregato 101	€ 2.522.405,99

comuni per fasce demografiche	valore soglia	percentuali massime incremento	2020	2021	2022	2023	2024
meno di 1.000 abitanti	29,50%	meno di 1.000 abitanti	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
da 1.000 a 1.999 abitanti	28,60%	da 1.000 a 1.999 abitanti	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
da 2.000 a 2.999 abitanti	27,60%	da 2.000 a 2.999 abitanti	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
da 3.000 a 4.999 abitanti	27,20%	da 3.000 a 4.999 abitanti	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
da 5.000 a 9.999 abitanti	26,90%	da 5.000 a 9.999 abitanti	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
da 10.000 a 59.999 abitanti	27,00%	da 10.000 a 59.999 abitanti	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
da 60.000 a 249.999 abitanti	27,60%	da 60.000 a 249.999 abitanti	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
da 250.000 a 1.499.999 abitanti	28,80%	da 250.000 a 1.499.999 abitanti	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
con e oltre 1.500.000 abitanti	25,30%	con e oltre 1.500.000 abitanti	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

accertamenti entrate correnti anni 2020-2021-2022			media
€ 12.234.162,22	€ 12.884.924,39	€ 14.501.435,30	€ 13.206.840,64
fondo crediti dubbia esigibilità			€ 1.443.134,80
valore entrate correnti da rapportare			€ 11.763.705,84
rapporto spesa personale su entrate correnti			21,44%
percentuale incremento max applicabile			21,00%
eventuale incremento massimo spesa personale			€ 529.705,26
rapporto max spesa personale su entrate correnti			27,00%
spesa del personale lorda senza IRAP anno 2022 - macroagg. 101 più eventuale incremento max spesa personale			€ 3.052.111,25
rapporto spesa personale su entrate correnti considerando l'eventuale incremento massimo			25,95%
eventuale ulteriore incremento dalle facoltà assunzionali			€ -

Francfonte 01/09/2023

Il Responsabile del Procedimento
Rag. Lazzaro Nunzio




Il Responsabile dell'Ufficio Finanziario
Dott. Caruso Mirko



