



COMUNE DI SOMMARIVA DEL BOSCO

Provincia di Cuneo

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N.67

**OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE DEL
COMUNE DI SOMMARIVA DEL BOSCO 2023/2025-SEZIONE
3.:ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO
SOTTOSEZIONE 3.3.Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale
2023/2025.**

L'anno **duemilaventitre**, addì **ventisei**, del mese di **luglio**, alle ore **13:00** nella sala delle riunioni.

Previo esaurimento delle formalità prescritte dalla vigente Legge Comunale e Provinciale, vennero per oggi convocati i componenti di questa **Giunta Comunale**.

Sono presenti i Signori:

Cognome e Nome	Carica	Pr.	As.
PEDUSSIA MARCO - Sindaco	SINDACO	X	
SPAGNOLO CINZIA AGNESE	VICE SINDACO	X	
PETITO LAURA	ASSESSORE	X	
VANNI FABRIZIO	ASSESSORE	X	
LAZHAR FATIMA DANIELA	ASSESSORE	X	
		Totale Presenti:	5
		Totale Assenti:	0

Con l'intervento e l'opera del Segretario Comunale **DR.SSA ZEROLI SONIA**.

PEDUSSIA MARCO nella sua qualità di **SINDACO** assume la presidenza e, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

N. 67/GC del 26/07/2023

**OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE DEL COMUNE DI SOMMARIVA DEL BOSCO 2023/2025-SEZIONE 3.:ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO
SOTTOSEZIONE 3.3.Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023/2025.**

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75:

"2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi 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";

ATTESO che l'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80 (c.d. Decreto Reclutamento), convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, nell'ottica di un complessivo snellimento e razionalizzazione dell'attività pianificatoria degli enti pubblici, ha previsto che le pubbliche amministrazioni adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (c.d. P.I.A.O.), del quale la programmazione del fabbisogno del personale costituisce parte integrante, insieme ad altri strumenti di pianificazione;

RICHIAMATI

- l'art. 33 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, conv. con mod. in L. 28 giugno 2019, n. 58, che detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria;

- il comma 2 del predetto art. 33 D.L. n. 34/2019, come modificato dal comma 853, art. 1 della L. 27 dicembre 2019, n. 160 che stabilisce: "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'art. 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018 ";

RICHIAMATO altresì il D.P.C.M. del 17.03.2020, in G.U. n.108 del 27.04.2020, in base al quale:

- a. il Comune di Sommariva del Bosco rientra nella fascia demografica di cui all'art. 3, comma 1, lett. e), relativa ai Comuni tra i 5.000 e 9.900 abitanti;
- b. il valore-soglia per la relativa fascia demografica del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti è pari al 26,90 % (articolo 4, comma 1, Tabella 1);
- c. a decorrere dal 20 aprile 2020, i Comuni che si collocano al di sotto del suddetto valore-soglia, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, non superiore al medesimo valore-soglia;
- d. in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i Comuni di cui al punto precedente possono incrementare annualmente , per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018 in misura non superiore ad ulteriori valori percentuali, pari, per la fascia demografica di appartenenza al 24% per l'anno 2022, al 25% per l'anno 2023 e al 26% per l'anno 2024, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia complessivo di cui al punto b;

- e. per il periodo 2020/2024, in deroga ai predetti valori percentuali, i Comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, fermo restando il limite di cui al punto b);

RICHIAMATA, altresì, la Circolare Interministeriale n.1374 del 8/06/2020 esplicativa del succitato D.M. del 17/03/2020;

VISTO, pertanto, il seguente prospetto di calcolo del valore soglia di questo Ente dato dal rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti di questo Ente:

Entrate correnti		FCDE	60.000,00 €
Ultimo Rendiconto	4.358.867,00 €	Media - FCDE	4.053.783,00 €
Penultimo rendiconto	4.009.142,00 €	Rapporto Spesa/Entrate	
Terzultimo rendiconto	3.973.340,00 €	18,82%	

Spesa del personale		Collocazione ente
Ultimo rendiconto	760.812,77 €	Prima fascia
Anno 2018	1.085.631,00 €	

Dato atto che l'ente NON può beneficiare dei resti assunzionali riferiti ai cinque anni antecedenti al 2022 come risulta anche dalla precedente DGC 76/2021;

DATO ATTO, pertanto, che l'incidenza della spesa del personale dell'ultimo rendiconto sulla media delle entrate correnti degli ultimi 3 rendiconti approvati, al netto del Fondo Crediti Dubbia Esigibilità, calcolata secondo i criteri del Decreto Interministeriale del 17.03.2020, recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni", in attuazione del succitato art. 33 c.2 del D.L.n.34/2019, è pari al 18,82% inferiore al valore soglia del 26,90%;

Pertanto, i marginali assunzionali dell'ente sono così riassumibili:

Margini assunzionali	FCDE
233.134,75 €	
Utilizzo massimo margini assunzionali	Incremento spesa
56.301,88 €	327.709,63 €

VISTI:

-l'art.5, c.1 del Decreto Interministeriale del 17.03.2020,in base al quale il Comune di Sommariva del Bosco, rilevando nell'anno di riferimento un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti inferiore al valore soglia, può incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018 in misura non superiore a un valore percentuale pari 24% per l'anno 2022, al 25% per l'anno 2023 e al 26% per l'anno 2024, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia complessivo 26,90%;

- la Circolare Interministeriale n.1374 del 08/06/2020, in base alla quale i valori percentuali prima indicati per ciascun anno rappresentano un incremento rispetto alla base di "spesa del personale

2018", per cui la percentuale indicata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti;

-il parere espresso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in data 15 gennaio 2021(prot.n.12454) che, a proposito della possibilità per gli enti virtuosi di utilizzare in deroga i resti assunzionali del quinquennio 2015-2019 chiarisce quanto segue: "l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n.34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole– alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4,comma1–Tabella 1,del decreto attuativo;

- l'art.1,comma 557,della legge finanziaria 2007, per il quale il limite generale per le spese di personale è rappresentato sempre dalla spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013;

DATO ATTO che:

- la percentuale massima di incremento del personale in servizio calcolata secondo quanto indicato nel punto precedente, determina una spesa massima possibile per l'anno 2023 (24% della spesa del personale 2018) è pari ad € 293.120,37 (Valore A);

- tale percentuale massima, al fine del rispetto del valore soglia del 26,90 %, in base al quale l'incremento della spesa del personale 2018 ammissibile è pari ad € 282.264,12, è pertanto utilizzabile sino alla concorrenza della predetta somma;

PRESO ATTO, altresì:

- che questo Ente ha a disposizione resti assunzionali per il quinquennio 2015_2019 pari ad € 0 (Valore B);

- che, pertanto, dal confronto tra i valori A e B il più favorevole è quello derivante dal valore A;

DATO ATTO che

- il valore medio della spesa storica di personale del triennio 2011/2013 è pari ad € 739.111,95;

- la spesa di personale complessivamente sostenuta dall'ente, come risultante dal consuntivo 2022 è pari ad € 760.812,77 di cui € 707.011,01 soggetta al limite come risulta dall'allegato A) ;

DATO ATTO che, le cessazioni realizzate e previste per gli anni 2021-2023 al momento interessano i seguenti dipendenti:

Istruttore Direttivo Tecnico ex Cat, D7	30.11.2021
Istruttore Direttivo Amministrativo ex cat. D6	31.12.2021
Agente di Polizia Municipale ex cat. C1	02.12.2021
Istruttore Amministrativo ex Cat, C5	31.08.2021
Istruttore Amministrativo Cat. C6	14.10.2021

Istruttore Direttivo cat. D7	31.01.2022
Istruttore amministrativo cat. C2	31.01.2022
Istruttore Direttivo Contabile cat. D3	01.11.2022

PRESO ATTO che, secondo l'impostazione definita dal Decreto Legislativo n° 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale o per l'aggiornamento del piano già adottato, 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 assunzionale;

PRECISATO che il tetto massimo di spesa potenziale dell'ente è commisurato ai vincoli di spesa, ancora oggi in vigore, dettati dall'art. 1 comma 557 e ss della l. 296/2006 quantificabile con riferimento al valore medio della spesa di personale del triennio 2011/2013, pena il divieto dell'ente di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto (art 76 comma 4 DL 112/2008). La spesa di personale sostenuta dall'ente per il triennio 2011/2013 è stata pari a Euro 739.111,95;

PRESO ATTO CHE l'art. 7 c.1 del D.M. del 17.3.2020 attuativo dell'art. 33 del DL 34/2019, prevede 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. bilancio asseverato dall'organo di revisione".

PRECISATO ALTRESÌ CHE il DM 17 marzo 2020 si applica, per come desumibile dalla stessa intestazione, solo alle assunzioni a tempo indeterminato e che, pertanto, nessuna novità è stata introdotta per le assunzioni a tempo determinato;

DATO ATTO che le tipologie di lavoro flessibile a cui fa riferimento l'art. 9, comma 28, del D.L. n.78/2010, sono, a titolo esemplificativo:

- i contratti di lavoro a tempo determinato (D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368);
- le convenzioni;
- i contratti di lavoro autonomo nella forma della collaborazione coordinata e continuativa (art. 7, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001);
- i contratti di formazione e lavoro (art. 3 del D.L. 726/1984, convertito con modificazioni nella legge 863/1984, art. 16 del D.L.

299/1994, convertito con modificazioni nella legge 451/1994, n. 451);

- altri rapporti formativi;
- i contratti di somministrazione di lavoro (artt. 20 e seguenti del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276);
- le prestazioni di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni.

PRESO ATTO inoltre che non rientrano nella locuzione di lavoro flessibile le convenzioni aventi per oggetto la gestione in forma associata di funzioni e servizi, infatti il ricorso a forme di utilizzo condiviso del personale in organico rappresenta non già un modo per eludere il regime vincolistico relativo alle assunzioni a tempo indeterminato, bensì un duttile strumento di utilizzo plurimo e contemporaneo dei dipendenti pubblici senza ulteriori costi per le amministrazioni beneficiarie. (Sezione delle Autonomie della Corte dei conti con la deliberazione n. 23/SEZAUT/2016);

RICHIAMATO l'art. 36, D.Lgs. n. 165/2001, così come modificato dall'art. 9, D.Lgs. n. 75/20017: in particolare, al secondo comma, laddove prevede che "Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale";

CONSIDERATO CHE nel corso del 2022:

- con determinazione n. 16 del 27.04.2022 dell'area ragioneria si è concluso il procedimento di assunzione a seguito di utilizzo di graduatoria valida di altro ente del dipendente B.S. con qualifica D1 a tempo pieno e indeterminato;
- con determinazione n. 17 del 27.04.2022 dell'area ragioneria si è concluso il procedimento di assunzione a seguito di utilizzo di graduatoria valida di altro ente del dipendente M.F. con qualifica C1 a tempo pieno e indeterminato;
- con determinazione n. 28 del 27.04.2022 dell'area ragioneria si è concluso il procedimento di assunzione a seguito di utilizzo di graduatoria valida di altro ente del dipendente R.L. con qualifica C1 a tempo indeterminato e part time 24 ore;
- si è aumentato l'orario di lavoro fino ad un massimo di 34 ore settimanali del N.1 Operaio specializzato Cat. B3 per un costo di € 11.430,57 come previsto nella deliberazione adottata dal Commissario Straordinario con i poteri della Giunta Comunale n. 16/2022;

CONSIDERATO altresì che:

- l'Ufficio Tecnico si trova in una situazione di sottodimensionamento, in termini di personale in servizio, soprattutto in questa fase particolarmente critica per l'attività istruttoria necessaria per la partecipazione agli avvisi pubblici nell'ambito del PNRR e l'attuazione dei progetti già finanziati, con conseguente difficoltà a garantire lo svolgimento dell'attività ordinaria;
- l'Ufficio Staff e segreteria è attualmente privo di personale assunto a tempo indeterminato con conseguente difficoltà a garantire lo svolgimento dell'attività ordinaria;
- l'Ufficio Ragioneria e tributi è attualmente privo del personale incarico di E.Q., svolta ad interim dal Segretario comunale con conseguente difficoltà a garantire lo svolgimento dell'attività ordinaria, il tutto maggiormente complicato dalle numerose

scadenze e adempimenti relazionati al PNRR e dalla difficoltà di ricostruire con esattezza la situazione contabile pregressa;

DATO ATTO che la dotazione organica è uno strumento flessibile che va adeguato alle esigenze dell'Amministrazione ed al suo ottimale funzionamento e che, quindi, nell'ambito dell'autonomia organizzativa, l'Ente può adottare le modifiche rendendo gli strumenti stessi adeguati alle esigenze e ai programmi da attuare;

ATTESO che si rende, pertanto, necessario procedere alle assunzioni nell'area tecnica; nell'ufficio di STAFF e nell'area della ragioneria, rimodulando, conseguentemente il precedente piano di assunzione del personale adottato per il triennio 2022/2024 con deliberazione del Commissario Straordinario assunta con i poteri della Giunta Comunale n. 16/2022;

RITENUTO, pertanto, dover procedere alla sua rideterminazione in base alle considerazioni su esposte ed ai fabbisogni rilevati, prevedendo

- la figura di Istruttore Tecnico – Geometra (ex Cat. C1), da incardinare nel Settore Tecnico – Servizio Assetto del Territorio, in sostituzione della figura di istruttore Direttivo Tecnico, da assumere, a tempo pieno e indeterminato, mediante selezione pubblica costo complessivo di € 31.093,71;
- la figura di un Istruttore Amministrativo (ex Cat. C1), da assegnare all'area segreteria /staff a tempo pieno e indeterminato, mediante selezione pubblica costo complessivo € 31.093,71;
- la figura di un Istruttore Amministrativo (ex Cat. B3), da assegnare all'area segreteria /staff a tempo indeterminato e part time – 24 ore , mediante scorrimento graduatorie altro ente costo complessivo di € 20.521,85 ;
- la figura di un istruttore Direttivo – posizione di elevata qualificazione, titolare della posizione PO, ex categoria D, a tempo indeterminato e pieno, mediante ricorso alla procedura di mobilità ovvero, nel caso in cui vada deserta mediante selezione pubblica costo complessivo di € 33.768,79 oltre indennità di elevata qualificazione;

NEL CORSO DEL 2024

- la figura di un Istruttore Amministrativo (ex Cat. C1), a tempo pieno e indeterminato, mediante selezione pubblica costo complessivo € 31.093,71;
- Aumento dell'orario di lavoro fino ad un massimo di 34 ore settimanali alla dipendente R.L. con qualifica C1;

NEL CORSO DEL 2025

- non è prevista alcuna assunzione;

RITENUTO inoltre, è intenzione dell'amministrazione procedere a delle progressioni verticali in deroga;

DATO ATTO CHE:

1. le progressioni verticali vanno inserite nel programma annuale e triennale del fabbisogno del personale
2. il loro costo è pari alla differenza del trattamento economico tabellare, senza che influisca la posizione di progressione economica o di differenziale stipendiale acquisita;
3. quelle previste dall'articolo 13 del CCNL 16.11.2022 possono essere effettuate entro il tetto dello 0,55% del monte salari 2018 anche se non sono bilanciate da assunzioni dall'esterno;

4. le procedure vanno definite in un regolamento, che è oggetto di informazione preventiva ed a richiesta di confronto con i soggetti sindacali;
5. per quelle speciali o in deroga e le amministrazioni possono utilizzare i colloqui tra i criteri per la formazione delle graduatorie

RICHIAMATO l'orientamento ARAN 2023 CFL 209 avente l'obiettivo di chiarire il precedente CFL

208 circa la necessità o meno di attingere dall'esterno per almeno il 50% nel caso di progressioni verticali, che si conclude in modo chiarissimo, affermando che, "in conclusione:

– se gli Enti decidono di stanziare le risorse ai sensi del comma 612, tutte le risorse stanziare 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)".

Pertanto, secondo il citato orientamento se le amministrazioni utilizzano esclusivamente le risorse previste dall'art. 13, comma 8, del CCNL "in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL", non devono preoccuparsi di riservare il 50% dei posti all'accesso dall'esterno;

RIBADITO che con il parere Aran CFL 209, condiviso con la Ragioneria Generale dello Stato e con il Dipartimento della Funzione Pubblica: "gli enti hanno 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;

RICHIAMATA la Corte dei conti, sez. di controllo per la Sicilia, con il recente parere 133/2023, che, pur ritenendo inammissibile oggettivamente la richiesta di parere che aveva ricevuto sull'applicazione delle disposizioni contrattuali sulle progressioni verticali in deroga, ha fornito un ulteriore chiarimento. Si legge espressamente nel parere "Il Collegio richiama sul punto la costante giurisprudenza della Corte (cfr. Deliberazione Sez. riunite n. 56 del 2 novembre 2011), in base alla quale <<in sede consultiva e di nomofilachia, le Sezioni della Corte dei conti non possono rendere parere sull'interpretazione e sul contenuto della norma del contratto collettivo nazionale di lavoro (...) poiché, come più volte specificato, l'interpretazione delle norme contrattuali rientra nelle funzioni che il legislatore ha attribuito all'ARAN>> (in senso adesivo cfr. anche, Corte conti, Sezione regionale controllo Piemonte n.158/2015/PAR, Sezione regionale controllo Lombardia n. 271/2015/PAR e n. 95/2020/PAR, Sezione di controllo per la Regione Siciliana, delibere nn. 121/2021/PAR, 184/2022/PAR e n. 3/2023/PAR). E per di più, nel caso in esame, laddove la richiesta di parere riguarda l'istituto delle "progressioni verticali" del personale, disciplinato dalle disposizioni contrattuali richiamate dall'Ente stesso (art. 13 commi 6, 7 e 8 del CCNL – Comparto Funzioni Locali 2019-2021), si rimanderebbe a questa Sezione di pronunciarsi su una questione già oggetto di orientamenti interpretativi resi dall'ARAN, uno dei quali riportato espressamente nella stessa nota della Città metropolitana di Palermo. Il Collegio richiama quanto già espresso in recenti pronunce di questa stessa Sezione, laddove, nell'evidenziare che l'art. 46 del d.lgs. n. 165/2001 assegna all'ARAN, nella qualità di legale rappresentante delle pubbliche amministrazioni, compiti di assistenza delle amministrazioni pubbliche "ai fini dell'uniforme applicazione dei contratti collettivi" a livello nazionale (come ricordato anche dalla giurisprudenza contabile della Sezione

delle Autonomie, del. n. 5/SEZAUT/2019/QMIG), si è argomentato circa l'esistenza di competenze specifiche da parte di tale organo sulla materia in esame, affermando l'impossibilità di stimolare l'espressione di un parere sugli orientamenti espressi dall'A.R.A.N. (deliberazione n. 132/2020/PAR; deliberazione n. 38/2020/PAR)".

DATO ATTO che

- le tabelle di riferimento da utilizzare per il calcolo del monte salari sono: T12, T13 del 2018;
- Nella nozione di monte salari rientrano le somme corrisposte a titolo di trattamento economico sia principale che accessorio, ivi comprese le incentivazioni, al netto degli oneri accessori a carico dell'amministrazione e con esclusione degli emolumenti non correlati ad effettive prestazioni lavorative;
- Il monte salari 2018 calcolato come in precedenza ammonta ad € 692.781,00 e che lo 0.55 % è pari ad € 3.810,29;

RITENUTO opportuno, quindi, di avviare l'integrazione delle vigenti disposizioni comunali di organizzazione degli uffici e dei servizi, al fine di adeguarlo alla vigente normativa con particolare riguardo alle procedure per le progressioni verticali riservate ai dipendenti secondo la disciplina contrattuale collettiva summenzionata.

RITENUTO per l'effetto di determinare il fabbisogno di personale per il triennio 2023-2025 secondo il seguente programma di assunzioni, compatibile con il rispetto della quota massima di incremento della spesa di personale, determinata come sopra indicato;

TUTTO ciò considerato si elabora la dotazione organica in termini finanziari teorico composta dal personale attualmente in servizio e dalle assunzioni previste per il 2022 che comporta una spesa complessiva teorica soggetta al limite 2011-2013, che risulta contenuta nei limiti di spesa del triennio 2011/13 pari a € 739.111,95;

QUANTO alla rideterminazione programmazione del fabbisogno a tempo determinato o flessibile: si prevede per gli anni 2023-2024-2025 la possibilità di utilizzo di personale temporaneo e parziale per eventuali esigenze al momento non preventivabili, sempre nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.), del tetto di spesa di personale per il personale flessibile quantificato come risulta dalla deliberazione adottata dal Commissario Straordinario con i poteri della Giunta comunale n. 16/2022 e di contenimento della spesa di personale.

VERIFICATO che il Comune di Sommariva del Bosco ha rispettato i vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere alla predetta assunzione, ovvero:

- assicura il rispetto, a seguito della predetta assunzione, del limite generale della spesa di personale previsto dall'articolo 1, comma 557, della Legge 27.12.2006 n. 296, così come modificato dalla Legge 11.08.2014 n. 114 (parametro del valore medio della spesa del triennio 2011/2013);
- ha effettuato la ricognizione delle eccedenze e del soprannumero del personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 per l'anno 2023, con esito negativo, con deliberazione di G.C. n. 07 del 25/01/2023;
- ha adottato il Piano Triennale delle azioni positive 2023/2025, con deliberazione di G.C. n. 36 del 24/03/2023, ai sensi dell'articolo 48, comma 1, del D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198;

- ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti, ai sensi dell' art. 27 del D.L. 24.04.2014 n. 66;
- è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n.68/1999 e che, pertanto, nella presente programmazione non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- non risulta strutturalmente deficitario, né versa in condizioni di dissesto finanziario, così come definito dagli artt. 242 e 243 del d.lgs. n. 267/2000;

CONSIDERATO, altresì, che:

- con deliberazione di C.C. 19 del 21/04/2023 è stato approvato bilancio di previsione 2023/2025;
- con deliberazione di C.C. n. 25 del 24/07/2023 è stato approvato il rendiconto della gestione per l'esercizio 2021;
- è stato effettuato l'invio di tutti i documenti richiesti alla Banca Dati delle Pubbliche Amministrazione entro i termini di legge;

VISTE le Linee di indirizzo di cui al D.P.C.M. 8 maggio 2018, secondo le quali la programmazione del fabbisogno del personale richiede l'approvazione della dotazione organica dell'Ente nella sua nuova accezione, e cioè la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Ente;

RITENUTO pertanto di determinare i reclutamenti fabbisogni di personale per il triennio 2023-2025, approvando il nuovo schema di dotazione organica del Comune di Sommariva del Bosco, secondo le linee di indirizzo di cui al D.P.C.M. 8 maggio 2018;

RILEVATO che il presente Piano costituisce una sezione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione del Comune di Sommariva del Bosco 2023/2025 e, precisamente, la sezione 3: Organizzazione e capitale umano – Sottosezione 3.3: Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale;

ACQUISITI:

- i prescritti pareri favorevoli di cui all'art. 49, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000

VISTI:

- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- il D.L. n. 34/2019;
- i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Regioni – autonomi e locali;

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

DELIBERA

Le premesse sono parte integrante e sostanziale del presente atto.

Di approvare la programmazione triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2023/2025 prevedendo per l'anno 2023 la copertura dei posti di organico come segue:

- la figura di Istruttore Tecnico – Geometra (ex Cat. C1), da incardinare nel Settore Tecnico – Servizio Assetto del Territorio, in sostituzione della figura di istruttore Direttivo Tecnico, da assumere, a tempo pieno e indeterminato, mediante selezione pubblica costo complessivo di € 31.093,71;
- la figura di un Istruttore Amministrativo (ex Cat. C1), da assegnare all'area segreteria /staff a tempo pieno e indeterminato, mediante selezione pubblica costo complessivo € 31.093,71;

- la figura di un Istruttore Amministrativo (ex Cat. B3), da assegnare all'area segreteria /staff a tempo indeterminato e part time – 24 ore , mediante scorrimento graduatorie altro ente costo complessivo di € 20.521,85 ;
- la figura di un istruttore Direttivo – posizione di elevata qualificazione, titolare della posizione PO, ex categoria D, a tempo indeterminato e pieno, mediante ricorso alla procedura di mobilità ovvero, nel caso in cui vada deserta mediante selezione pubblica costo complessivo di € 33.768,79 oltre indennità di elevata qualificazione;
- avviare, previa modifica del regolamento uffici e servizi dell'ente, 2 progressioni verticali in deroga nel rispetto del tetto dell'0,55 % del monte salari 2018 quantificato in € 3.810,29;

NEL CORSO DEL 2024

- la figura di un Istruttore Amministrativo (ex Cat. C1), a tempo pieno e indeterminato, mediante selezione pubblica costo complessivo € 31.093,71;
- Aumento dell'orario di lavoro fino ad un massimo di 34 ore settimanali alla dipendente R.L. con qualifica C1;

NEL CORSO DEL 2025

- non è prevista alcuna assunzione;

DI APPROVARE, altresì, la dotazione organica del Comune di Sommariva del Bosco, come da allegato B), intesa quale strumento dinamico per definire la consistenza del personale in essere e dei fabbisogni programmati, dando atto che la consistenza finanziaria della stessa rientra nei limiti di spesa di personale previsti dall'art. 1, comma 557 della Legge 296/2006;

DI DARE ATTO che il programma assunzionale è compatibile con quanto previsto dal D.P.C.M. del 17.03.2020, pubblicato in G.U. n.108 del 27.04.2020;

DI AUTORIZZARE, altresì, per il triennio 2023/2025 le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;

DI PRECISARE che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;

DI DARE ATTO che il presente Piano costituisce una sezione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione del Comune di Sommariva del Bosco 2023/2025 e, precisamente, la sezione 3: Organizzazione e capitale umano – Sottosezione 3.3: Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale;

DI SUBORDINARE l'attuazione della presente all'acquisizione del parere del Revisore dei Conti, previsto dall'art. 19, co. 8, Legge 28 dicembre 2001, n. 448;

DI PUBBLICARE il presente piano triennale dei fabbisogni in “Amministrazione trasparente”, nell'ambito degli “Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato” di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;

DI TRASMETTERE il presente piano triennale dei fabbisogni 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.

ALLEGATO B)

SETTORE	PROFILI	PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2022	CATEGORIA	N.	IN SERVIZIO	VACANTE
AREA STAFF SEGRETERIA	Segretario comunale		B+			
	istruttore amministrativo	0	EX C1	1	-	SI
	collaboratore amministrativo	0	EX B3	1	-	SI
AREA URBANISTICA	Posizione elevata qualificazione	1	Ex D6	1	si	-
AREA LAVORI PUBBLICI	Posizione elevata qualificazione	1	Ex D1	1	-	si
	Operatore professionale	1	Ex B4	1	Si	-
	Operatore generico	1	Ex b2	1	si	-
	Operatore generico part time 18 ore	1	Ex B1	1	Si	-
	Operatore generico part time 24 ore	1	Ex B1	1	si	-
	istruttore amministrativo	0	EX C1	1	-	SI
AREA RAGIONERIA	Posizione elevata qualificazione	1	Ex D3	1	-	SI
	istruttore amministrativo	1	EX C2	1	SI	-
	istruttore amministrativo part time 24 ore	1	EX C1	1	SI	-
	istruttore amministrativo	1	EX C1	1	-	SI
AREA VIGILI	Posizione elevata qualificazione	1	Ex D3	1	si	-
	Vigile urbano	1	Ex D1	1	-	si
	Agente polizia municipale	1	Ex C5	1	si	-
	Agente polizia municipale	1	Ex C1	1	Si	-
AREA ASSISTENZA E SERVIZI ALLA PERSONA	Posizione elevata qualificazione	1	Ex D1	1	si	-
	Operatore generico	1	Ex B1	1	Si	-
	Istruttore	1	Ex c2	1	si	-

	amministrativo					
	Istruttore amministrativo	1	Ex c2	1	-	si

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
Firmato digitalmente
PEDUSSIA MARCO

IL SEGRETARIO COMUNALE
Firmato digitalmente
DR.SSA ZEROLI SONIA
