



COMUNE DI BOVA MARINA
Città Metropolitana di Reggio Calabria

COPIA

Del. N. 52 del 05.06.2023

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE 2023-2025 SEZ. N 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE DEL PIAO 2023 - 2025

L'anno **duemilaventitre** addì **cinque** del mese di **giugno** alle ore 13:05, nella sala delle adunanze del Comune, si è riunita la Giunta Comunale;

All' appello nominale risultano presenti:

Cognome e nome	Carica	Pres.	Assen.
On.le Saverio Zavettieri	Sindaco	x	
Giovanni Battista Panzera	Vicesindaco	x	
Francesco Orlando	Assessore	x	
Elvira Tuscano	Assessore		x
Francesco Plutino	Assessore	x	

Totale presenti 4 totale assenti 1 .

Partecipa in collegamento telematico tramite piattaforma whatsapp il Vicesindaco Giovanni Panzera.

Con la partecipazione del Segretario Comunale, Dott.ssa Daniela Borgia, ed avvalendosi delle attribuzioni di competenza della Giunta Comunale, ai sensi ed in conformità a quanto disposto dall'art. 48 del D.lgvo n. 267/2000, l'On.le Saverio Zavettieri, nella qualità di Sindaco, assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta ed

invita gli assessori a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

Premesso che sulla proposta della presente deliberazione:

- Il Responsabile del Settore I Amministrativo ha espresso per quanto concerne il profilo della regolarità tecnica, **PARERE FAVOREVOLE**, e attesta la regolarità e correttezza amministrativa, ai sensi degli artt. 49 e 147 bis del D.L.vo 18/08/2000, n. 267, come modificata dal D.L. n. 174/2012, convertito con modificazioni in legge 7 dicembre 2012, n. 213;
- Il Responsabile del Settore II Finanziario ha espresso per quanto concerne il profilo della regolarità contabile, **PARERE FAVOREVOLE**, e attesta la regolarità e correttezza amministrativa, ai sensi degli artt. 49 e 147 bis del D.L.vo 18/08/2000, n. 267, come modificata dal D.L. n. 174/2012, convertito con modificazioni in legge 7 dicembre 2012, n. 213

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA ed esaminata la proposta di deliberazione di pari oggetto del Sindaco, munita del parere di regolarità tecnica e contabile;

RITENUTO di condividere ed approvare l'allegata proposta;

ACCERTATA la competenza della Giunta Comunale in ordine all'adozione del presente provvedimento ai sensi del Regolamento Comunale di Contabilità e dell'art. 48 del D. Lgs. 267/2000;

RITENUTO di dover provvedere in merito;

VISTO il D.Lgs. 267/00;

VISTO il D.Lgs. n. 118/2011;

VISTO il D.Lgs. n. 50/2016;

VISTO il vigente Statuto comunale,

VISTA la normativa vigente in materia;

CON VOTI UNANIMI favorevoli espressi per alzata di mano

DELIBERA

Per i motivi espressi in narrativa, da intendersi integralmente riportata e trascritta:

- 1) **DI APPROVARE E FAR PROPRIA** la proposta di deliberazione, allegata al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

2) **DI DISPORRE** che copia della presente deliberazione venga pubblicata all'Albo Pretorio on-line di questo Comune, ai sensi dell'art. 32, comma 1, della legge 18/06/2009, n. 69, nonché nella sezione "Amministrazione Trasparente" ai sensi del D.L.vo n. 33/2013;

3) **DI COMUNICARE**, a cura del messo comunale, il presente atto contestualmente alla sua affissione all'Albo Pretorio, ai Capigruppo Consiliari, ai sensi dell'art. 125 del D.L.vo n. 267/2000;

LA GIUNTA COMUNALE

in relazione all'urgenza della esecuzione del presente provvedimento, con votazione unanime,

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, comma4, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.



COMUNE DI BOVA MARINA

Città Metropolitana di Reggio Calabria

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE 2023-2025 SEZ. N 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - SOTTOSEZIONE 3.3
PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE DEL PIAO 2023 - 2025**

PARERI DI CUI ALL'ART. 49 DEL D.LGS.VO N. 267/2000

Per quanto attiene la regolarità tecnica si esprime parere **FAVOREVOLE**

Il Responsabile ff. del Settore I Amministrativo

F.to Dott.ssa Marianna Spataro

PARERI DI CUI ALL'ART. 49 DEL D.LGS.VO N. 267/2000

Per quanto attiene la regolarità contabile si esprime parere **FAVOREVOLE**

Il Responsabile del Settore I Amministrativo

F.to Dott.ssa Marianna Spataro

Deliberazione di Giunta Comunale n.52 del 5.06.2023

IL PRESENTE VERBALE VIENE LETTO, APPROVATO E SOTTOSCRITTO

IL SINDACO
F.to On.le Saverio Zavettieri

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Daniela Borgia

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

(Art. 124 del T.U.E.L D.L.vo 267/2000)

Il sottoscritto addetto alla pubblicazione degli atti di questo Ente attesta che copia della presentedeliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio on- line, ove vi rimarrà per 15 giorni consecutivi, dal ____e , contestualmente, è comunicata ai capigruppo con nota prot.

Reg. Pubbl. n°..... del

L'ADDETTO ALLA PUBBLICAZIONE

F.to (Sig.ra Saveria Marino)

ESTREMI DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile in data 24.05.2023 ai sensi dell'art. 134, comma 4, D.L.vo n. 267/2000.

Il Segretario Comunale
F.to (Dott.ssa Daniela Borgia)



COMUNE DI BOVA MARINA Città Metropolitana di Reggio Calabria

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER LA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE 2023-2025 SEZ. N 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE DEL PIAO 2023 - 2025

IL SINDACO

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

Tenuto conto che la nuova normativa in materia prevede che il PTFP, atto propedeutico all'approvazione del bilancio di previsione, venga accorpato nel PIAO;

Vista la propria precedente deliberazione di G.C. n. 7 del 25.01.2023, avente ad oggetto Adozione piano triennale Fabbisogno di personale 2023 2025, e rilevato che sono emerse nuove circostanze che impongono di rimodulare la programmazione già approvata;

Visto l'art. 91 del TUEL 267/00, che prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale comprensivo delle unità di cui alla L.68/1999, adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, riprendendo le disposizioni contenute nell'art. 39 della L. 449/97;

Richiamato l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come riscritto dall'art. 4, comma 1, lettera b) del D. Lgs. n. 75/2017, nel quale è previsto che il piano triennale del fabbisogno venga adottato annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

Ricordato che le amministrazioni pubbliche che non provvedono a tale adempimento non possono assumere nuovo personale ai sensi dell'art. 22 comma 1 del D.lgs. n. 75/2017;

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per lapredisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;

Visto l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

VISTI:

- l'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019, convertito dalla legge n. 58 del 28.06.2019 (decreto crescita) e successive modificazioni, che ha introdotto importanti novità alla disciplina della capacità assunzionale, superando il meccanismo del turn-over e prevedendo *“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.2;*
- il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 17/3/2020, attuativo dell'articolo sopra richiamato, che dispone le nuove capacità assunzionali per gli enti locali ed individua i valori soglia che i Comuni, in base alla fascia demografica di appartenenza, devono rispettare per poter procedere a nuove assunzioni a decorrere dal 20/04/2020;
- la circolare ministeriale interpretativa di indirizzo del 13.05.2020 in ordine alle modalità applicative del predetto decreto, che fornisce ai Comuni chiarimenti sull'applicazione delle nuove regole;

Rilevato che ai sensi dell'art. 5 comma 1, del suddetto D.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 DM, 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;

Verificato che l'art. 5, comma 2, del DM 17 marzo 2020, consente l'utilizzo delle facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti in deroga agli incrementi percentuali annui della Tabella 2 e nei limiti di cui alla tabella 1 del DPCM;

Vista la verifica a cura del Responsabile dell'ufficio finanziario che si allega al presente atto sub “A”

che riepiloga i dati finanziari ai fini del calcolo degli spazi assunzionali del Comune di Bova Marina ai sensi del DM 17/03/2020, ad esito dell'approvazione del Rendiconto della gestione dell'esercizio 2022, e in cui è indicato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno **2023**, ai sensi del predetto Decreto Ministeriale;

Preso atto che tale valore è pari a 23,29% ed è pertanto inferiore al valore della soglia di virtuosità (**pari al 27,20**) prevista dal Dm. 17 marzo 2020, per i comuni che rientrano nella fascia demografica tra 3000 e 4999 abitanti;

Considerato che, ai sensi dell'art. 5, D.M. 17 marzo 2020, per i comuni "virtuosi", nel periodo 2020-2024:

- è possibile incrementare annualmente, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 allegata al decreto, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1;
- è possibile utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1;

Preso atto del 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, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo."

Preso atto inoltre che:

- sebbene si collochi nella c.d. 'soglia di virtuosità' di cui al DM 17 marzo 2020 il Comune di Bova Marina non può incrementare la spesa di personale rilevata dal rendiconto 2018 essendo tenuto nell'anno 2022 al rispetto del limite di spesa di cui all'art.4, comma 1, del suddetti D.M, pari per questo Ente ad € 872.294,04 come da prospetto **allegato A** al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso;
- questo ente non ha a disposizione resti assunzionali relativi al quinquennio 2015-2019 atteso che gli stessi sono stati integralmente utilizzati per finanziare le assunzioni già effettuate nei precedenti esercizi (n. 2 istruttore tecnici di categoria C, n. 1 istruttore direttivo tecnico di Categoria D , n. 1 operatore categoria A in parte a carico del bilancio comunale) .

Rilevato che nel triennio 2022 sono intervenute le seguenti cessazioni di personale:

- Anno 2020: n. 1 dipendente ex categoria B
- Anno 2021: n. 3 dipendenti (n. 1 ex categoria D, n. 1 ex Categoria C e n. 1 ex categoria A)
- Anno 2022: n. 3 dipendenti (n. 2 ex categorie D e n. 1 ex Categoria C)

Preso atto altresì che:

- In data 28.03.2023 è stata acquisita al protocollo comunale con il n. 3377 la sentenza del Tribunale Amministrativo Calabria Reg. 267/2023 per cui si rende necessario nel presente documento prevedere la copertura del posto di Istruttore direttivo amministrativo, tramite indizione di procedura concorsuale *ex novo*,
- in data 13.04.2023 è cessata per dimissioni una dipendente appartenente all'area degli Operatori Esperti (ex categoria B) ,

Visto l'art. 13 commi 6, 7 e 8 del Contratto Collettivo nazionale del lavoro del Comparto Regioni ed Enti Locali per il biennio 2019-2021 approvato il 16.11.2022 il quale prevede, limitatamente alla finestra temporale compresa tra il 1.04. 2023 e il 31/12/2025, la possibilità di attuare progressioni verticali in deroga alla riserva del 50% dei posti disponibili destinata all'accesso dall'esterno, nel limite 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del sopra richiamato CCNL

Considerato che è volontà di questa Amministrazione valorizzare l'esperienza e la professionalità maturate ed utilizzate all'interno dell'Amministrazione;

Dato atto che il limite su citato è pari per questo Ente ad € 2.466,87 e che è intendimento di questa amministrazione applicare dette risorse per il finanziamento di n.1 un progressione (c.d. verticale) dall'Area degli Operatori a quella degli operatori Esperti a norma del predetto art. 13 del CCNL Regione ed Enti Locali per il biennio 2019-2021;

Visto l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

"28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive

Modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui

al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”

Dato atto che il limite di spesa per assunzioni a tempo determinato calcolato a norma dell'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 è pari ad € 12.098,00;

Vista la nota prot. 3603 del 23.03.2021, con cui il Responsabile pro tempore del Settore Amministrativo attesta che “presso questo Comune è impiegato con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato il lavoratore OMISSIS, nei confronti del quale la Commissione medica per l'accertamento dell'invalità civile ha riconosciuto una percentuale di invalidità pari all'80%; che in base alla normativa sopra citata (rectius: L. n. 68/1999, art. 3 DPR n. 333/2000, Circ. Ministero del Lavoro e Politiche sociali n. 2/200) il predetto lavoratore può essere computato nell'aliquota d'obbligo prevista dall'art. 3 della legge n. 68 del 1999.”

Dato atto pertanto che questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale previsto dalla legge n. 68/1999,

Considerato che con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 22 del 3.08.2022, esecutiva in data 11.09.2022, questo Ente ha deliberato il ricorso al piano di riequilibrio pluriennale ex art. 243 bis del Tuel, senza formulare richiesta di accesso al Fondo di rotazione ;

Visto il Piano di Riequilibrio finanziario pluriennale ex art. 243 bis del Tuel, approvato da

questo Ente con deliberazione di C.C. n. 35 del 9.12.2022

Dato atto che il suddetto Piano è stato trasmesso, entro i termini di legge, alla Sezione Regionale di Controllo della Corte dei conti per la Regione Calabria e al Ministero dell'Interno - Dipartimento degli Affari Interni e Territoriali - Direzione Centrale per la Finanza Locale ed è a tutt'oggi in istruttoria presso la Corte dei Conti;

Dato atto che il presente PTFP 2023-2025 è finalizzato a definire una programmazione delle assunzioni prioritarie per il funzionamento e le esigenze dell'ente, valutando altresì le ricadute in atto sugli equilibri di bilancio, al fine di delineare comunque scelte coerenti e consapevoli rispetto alla condizioni finanziaria dell'ente ;

Rilevato pertanto di dover procedere alla revisione della Piano dei fabbisogni del personale da sottoporre alla autorizzazione della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL) ai sensi di quanto previsto dal sopra richiamato art. 243 bis del Tuel;

Dato atto che:

- con deliberazione della Giunta Comunale n.2 del 17/01/2023 è stata effettuata la ricognizione annuale delle eccedenze di personale ai sensi l'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal commadell'art. 16 della legge n. 183/2011, dalla quale si evince che non risultano situazioni di eccedenza o di soprannumero;
- con deliberazione di Giunta comunale. n.1 del 17/01/2023 in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, D. Lgs. n. 198/2006 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive (P.A.P.) 2023/2025;
- questo ente ha regolarmente attivato la Piattaforma telematica per la certificazione dei crediti ai sensi dell'art. 27 del DI 66/2014;
- ai sensi dell'art.89, comma 5, del Tuel, sono stati rispettati i limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e delle esigenze di esercizio e delle funzioni, dei servizi e e dei compiti attribuiti;

Richiamato l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

Visto in proposito il parere di cui al verbale n. 116 del 2.06.2023 (allegato B) con cui l'Organo di Revisione Economico- Finanziaria ha accertato la coerenza del presente piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio;

Considerato alla luce delle considerazioni sopra riportate, di approvare il seguente piano triennale del fabbisogno di personale 2023-2025 :

PIANO ASSUNZIONALE 2023:

Cat.	Profilo Professionale	PT/FT	Modalità di reclutamento
Area dei Funzionari e delle EQ (ex Cat., D)	n. 1 istruttore direttivo Amministrativo	Tempo parziale (24h settimanali) e indeterminato	Mobilità volontaria Scorrimento graduatorie altri Comuni Concorso pubblico (anche in forma semplificata)
Area degli Istruttori (ex Cat.C)	n. 2 istruttori	Tempo pieno e indeterminato	Mobilità volontaria Scorrimento graduatorie altri Comuni Concorso pubblico (anche in forma semplificata)
Area degli Istruttori (ex Cat.C)	n. 2 istruttori	Tempo pieno e indeterminato	Progressione verticale
Operatori (ex Cat. A)	n. 1 operaio idraulico	Tempo pieno e indeterminato	Avvio a selezione tramite centro per l'impiego
Operatori Esperti (ex Cat. B)	n. 1 operatore amministrativo	Tempo pieno e indeterminato	Progressione ex art. 13 CCNL biennio 2019-2021

Nelle more dell'espletamento delle procedure assunzionali per ricoprire la figura di Istruttore direttivo amministrativo, l'Ente potrà fare conferire un incarico a tempo parziale e determinato fino a n. 24 h settimanali ex art. 110 TUEL. Potrà eventualmente avvalersi di convenzioni con altri Enti ai sensi dell'art. 23 del CCNL 2019- 2021 F.L. o ai sensi dell'art. 1 comma 557 della Legge 311/2004 di forme di assunzione flessibili, nei limiti di legge vigenti;

Al fine di garantire i servizi essenziali, l'ente intende altresì ricorrere ad assunzioni a tempo determinato entro il suddetto limite di spesa di euro 12.098,00, tramite convenzioni ai sensi dell'art. 23 del CCNL del 16.11.2022 con altri Enti , tramite utilizzo di dipendenti di altre amministrazioni ai sensi dell'art. 1 comma 557 della Legge 311/2004 o altre forme flessibili previste dalla legge:

ANNO ASSUNZIONALE 2024

Nessuna assunzione prevista

ANNO ASSUNZIONALE 2025

Nessuna assunzione prevista

Dato atto che la dotazione organica dell'Ente rideterminata con il presente provvedimento è pari a n. 20 unità di personale, di cui: n. 19 a tempo pieno e n. 1 a tempo parziale , per un equivalente di n. 19, 67 unità a tempo pieno, come da tabelle sottostanti riportanti rispettivamente:

- dotazione organica relativa all'esercizio 2022
- dotazione organica rideterminata con evidenziazione dei posti coperti e di quelli vacanti :

DOTAZIONE ORGANICA 2022

Cat.	Posti coperti		Costo complessivo
	FT	PT	
D3	1		39728,47
D	4	/	139340,91
C	3	/	96215,21
B	10	/	288.552,63
A	2	/	53901,31
TOTALE	20	/	617.738,53

DOTAZIONE ORGANICA RIDETERMINATA

Cat.	Posti coperti		Posti vacanti		Costo complessivo
	FT	PT	FT	PT	
D3	1				39728,47
D	2	/		1	93010,06
C	2	/	4		192.430,43
B	7	/	1		228.102,07
A	1	/	1		53901,31
TOTALE	13		6	1	607.132,74

Dato atto che

- i posti che si intendono coprire con le assunzioni proposte con il fabbisogno 2023-2025 , sopra illustrato, sono vacanti in dotazione organica
- i posti soppressi o trasformati in dotazione organica sono vacanti
- che l'importo della spesa complessiva della spesa di personale dell'Ente, comprensiva di salario accessorio, straordinario, buoni pasto , segreteria connessa alla dotazione organica rideterminata

ammonta ad € 845.132,74

Dato atto che le assunzioni proposte sono compatibili con il piano di riequilibrio finanziario pluriennale ex art. 243 bis del tuel, approvato con deliberazione di C.C. n. 35 del 9.12.2022 e sono sostenibili finanziariamente in termini di competenza e di cassa

Visto il Bilancio di Previsione Finanziario 2023-2025 Approvato con Deliberazione C.C.. n. 12 del 23.04.2023, immediatamente esecutiva;

Visto altresì il Rendiconto della gestione 2022 approvato con Deliberazione C.C. n. 13 del 18/05/2023, immediatamente esecutiva;

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

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n.

165; Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018; Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

con votazione unanime e palese

PROPONE

1. di approvare integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo;
2. di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2023-2025, sezione del PIAO 2023-2025, del quale costituisce parte integrante e sostanziale, nel rispetto dei vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e determinato, come di seguito riepilogato:

PIANO ASSUNZIONALE 2023:

Cat.	Profilo Professionale	PT/FT	Modalità di reclutamento
Area dei Funzionari e delle EQ (ex Cat. D)	n. 1 istruttore direttivo Amministrativo	Tempo parziale (24h settimanali) e indeterminato	Mobilità volontaria Scorrimento graduatorie altri Comuni Concorso pubblico (anche in forma semplificata)
Area degli Istruttori (ex Cat.C)	n. 2 istruttori	Tempo pieno e indeterminato	Mobilità volontaria Scorrimento graduatorie altri Comuni Concorso pubblico (anche in forma semplificata)
Area degli Istruttori (ex Cat.C)	n. 2 istruttori	Tempo pieno e indeterminato	Progressione verticale

Operatori (ex Cat. A)	n. 1 operaio idraulico	Tempo pieno e indeterminato	Avvio a selezione tramite centro per l'impiego
Operatori Esperti (ex Cat. B)	n. 1 operatore amministrativo	Tempo pieno e indeterminato	Progressione ex art. 13 CCNL biennio 2019-2021

ANNO ASSUNZIONALE 2024

Nessuna assunzione prevista

ANNO ASSUNZIONALE 2025

Nessuna assunzione prevista

3. Di dare atto che nelle more dell'espletamento delle procedure assunzionali per ricoprire la figura di Istruttore direttivo amministrativo, l'Ente potrà fare conferire un incarico a tempo parziale e determinato fino a n. 24 h settimanali ex art. 110 TUEL. Potrà eventualmente avvalersi di convenzioni con altri Enti ai sensi dell'art. 23 del CCNL 2019- 2021 F.L. o ai sensi dell'art. 1 comma 557 della Legge 311/2004 o di forme di assunzione flessibili, nei limiti di legge vigenti.;

Al fine di garantire i servizi essenziali, l'ente intende altresì ricorrere ad assunzioni a tempo determinato entro il suddetto limite di spesa di euro 12.098,00, tramite convenzioni ai sensi dell'art. 23 del CCNL del 16.11.2022 con altri Enti , tramite utilizzo di dipendenti di altre amministrazioni ai sensi dell'art. 1 comma 557 della Legge 311/2004 o altre forme flessibili previste dalla legge;

5. Di dare atto che con il presente provvedimento vengo annullati i precedente atti relativi alla programmazione del fabbisogno di personale del Comune di Bova Marina adottati dalla Giunta Comunale e precisamente :
- Deliberazione G.M. n. 92 del 3.11.2022
 - Deliberazione G.M. n. 7 del 25.01.2023
6. che le assunzioni proposte sono compatibili con il piano di riequilibrio finanziario pluriennale ex art. 243 bis del tuel approvato con deliberazione di C.C. n. 35 del 9.12.2022 e sono sostenibili finanziariamente in termini di competenza e di cassa;
7. **di dare atto** che il piano occupazionale per il triennio -2023-2024-2025, è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-bis e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delleLinee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018 ed

è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

8. **Di approvare la** seguente dotazione organica dell'Ente rideterminata in n. 20 unità di personale, di cui: n. 19 a tempo pieno e n. 1 a tempo parziale, per un equivalente di n. 19,67 unità a tempo pieno, come da tabella sottostante:

DOTAZIONE ORGANICA RIDETERMINATA

Cat.	Posti coperti		Posti vacanti		Costo complessivo
	FT	PT	FT	PT	
D3	1				39728,47
D	2	/		1	93010,06
C	2	/	4		192.430,43
B	7	/	1		228.102,07
A	1	/	1		53901,31
TOTALE	13		6	1	607.132,74

9. **di dare atto che:**

- i posti che si intendono coprire con le assunzioni proposte con il fabbisogno 2023-2025, sopra illustrato, sono vacanti in dotazione organica,
- i posti soppressi o trasformati in dotazione organica sono vacanti;

10. **di precisare**, altresì, che il presente atto di programmazione, fermi restando i limiti imposti dalla normativa, potrà essere modificato in relazione alle nuove o diverse esigenze che si dovessero rappresentare;

11. **di dare atto** che il Revisore Unico, sulla presente deliberazione ha espresso parere favorevole, ai fini dell'accertamento di cui all'art. 19, comma 8, della Legge n. 448 del 28-12-2001, asseverando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, come da Allegato B al presente atto;

12. **di trasmettere** la presente deliberazione e i relativi allegati alla COSFEL per le prescritte autorizzazioni,

13. **di dare atto** che si procederà con le assunzioni programmate solo dopo l'acquisizione dell'autorizzazione alle stesse da parte di COSFEL;

14. **di trasmettere**, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2023 – 2025 al Dipartimento della Funzione pubblica tramite il portale SICO, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni procedere alle assunzioni previste dal piano;

15. di demandare al responsabile del servizio personale gli adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento;

16. di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "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.;

17. di comunicare il presente atto contestualmente alla sua affissione all'Albo Pretorio, ai CapigruppoConsiliari, ai sensi dell'art. 125 del D.L.vo n. 267/2000;

18. di dare atto che con il presente provvedimento viene variato il Documento Unico di Programmazione 2023-2025, parte 2° sezione Strategica di cui il Fabbisogno di Personale costituisce parte integrante

19. di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000, in ragione dell'urgenza di procedere con le assunzioni programmate.

Il Sindaco

F.to On. Saverio Zavettieri

Il responsabile del procedimento

F.to Dott.ssa Marianna Spataro

COMUNE di BOVA MARINA

CITTA' METROPOLITANA DI RC
ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Verbale n. 116

Data 02/06/2023

Parere proposta di deliberazione della Giunta comunale ad oggetto:
“APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE 2023-2025 SEZ. N 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE DEL PIAO 2023 - 2025”.

Il Revisore dei Conti Dott. Serafino Fiamingo, quale organo di revisione economico finanziario del Comune di Bova Marina nominato con delibera n. 55 del 23.11.2020 in merito alla proposta di deliberazione della Giunta Comunale in oggetto indicata **“APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE 2023-2025 SEZ. N 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE DEL PIANO 2023 - 2025”**, ai sensi dell'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448;

Premesso che:

- l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che l'organo di revisione economico-finanziaria accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all'art. 39, L. n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate;
- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 dispone che l'organo di revisione contabile assevera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, in conseguenza degli atti di assunzione di personale previsti nel piano triennale;

Richiamati in particolare:

- il D.M. 17 marzo 2020, applicativo dell'art. 33, D.L. n. 34/2019, ad oggetto: *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”*, il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dalla normativa previgente;
- l'art. 57, c. 3-septies, D.L. 14 agosto 2020, n. 104;

Considerato che con Deliberazione di Consiglio Comunale n 22 del 3.08.2022 questo Ente ha deliberato l'adesione al piano di riequilibrio finanziario pluriennale ex art. 243 bis del Tuel, per cui è sottoposta a norma del comma 8 del suddetto articolo al controllo delle dotazioni organiche

Considerato che:

con deliberazione di Consiglio Comunale n. 12 del 23/04/2023 il Comune di Bova Marina ha approvato il Bilancio di Previsione 2023/2025

con deliberazione di Consiglio Comunale n. 13 del 18/05/2023 il Comune di Bova Marina ha approvato il Rendiconto della Gestione 2022

Rilevato che si rende necessario per l'ente procedere ad approvare un nuovo atto di programmazione da sottoporre all'approvazione della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL) che dovrà preventivamente autorizzare le assunzioni programmate

Vista la proposta di deliberazione in oggetto con la quale la Giunta comunale approva, ai sensi dell'art. 6, D.Lgs. n. 165/2001, il nuovo piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023 – 2025. prevedendo le seguenti assunzioni:

Cat.	Profilo Professionale	PT/FT	Modalità di reclutamento
Area dei Funzioni e delle EQ (ex Cat., D)	n. 1 istruttore direttivo Amministrativo	Tempo parziale (24h settimanali) e indeterminato	Mobilità volontaria Scorrimento graduatorie altri Comuni Concorso pubblico (anche in forma semplificata Decreto PNRR 2)
Area degli Istruttori (ex Cat.C)	n. 2 istruttori	Tempo pieno e indeterminato	Mobilità volontaria Scorrimento graduatorie altri Comuni Concorso pubblico (anche in forma semplificata Decreto PNRR 2)
Area degli Istruttori (ex Cat.C)	n. 2 istruttori	Tempo pieno e indeterminato	Progressione verticale
Operatori (ex Cat. A)	n. 1 operaio idraulico	Tempo pieno e indeterminato	Avvio a selezione tramite centro per l'impiego
Operatori Esperti (ex Cat. B)	n. 1 operatore amministrativo	Tempo pieno e indeterminato	Progressione ex art. 13 CCNL biennio 2019-2021

ANNO 2024

-nessuna assunzione

ANNO 2025

- nessuna assunzione

Considerato inoltre

che per garantire i servizi essenziali l'Ente intende Nelle more dell'espletamento delle procedure assunzionali per ricoprire la figura di Istruttore direttivo amministrativo, conferire un incarico a tempo parziale e determinato per n. 24 h settimanali ex art. 110 TUEL. Potrà eventualmente avvalersi di convenzioni con altri Enti ai sensi dell'art. 23 del CCNL 2019- 2021 F.L. o ai sensi dell'art. 1 comma 557 della Legge 311/2004 di forme di assunzione flessibili, nei limiti di legge vigenti.

Che l'Ente si riserva inoltre la possibilità di ricorrere ad assunzioni a tempo determinato entro il limite di spesa di euro 12.098,00, tramite convenzioni ai sensi dell'art. 23 del CCNL del 16.11.2022 con altri Enti , tramite utilizzo di dipendenti di altre amministrazioni ai sensi dell'art. 1 comma 557 della Legge 311/2004 o altre forme flessibili previste dalla legge

PRESO ATTO E RILEVATO

Che la programmazione del piano dei Fabbisogni in oggetto rappresenta una sottosezione del PIANO

Che è stato rispettato il vincolo di spesa derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020;

CONSIDERATO

Che il tetto massimo della spesa di personale dell'ente ex art. 4 del DM 17 marzo 2020 è pari a € 872.294,04.;

Visti i prospetti e la documentazione in atti

Tutto ciò premesso e considerato;

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

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

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018 di approvazione delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

ACCERTA

- 1) che il Piano triennale dei fabbisogni di personale e il relativo piano occupazionale per il periodo 2023– 2025 *rispettano* i vincoli imposti dalla soglia di spesa per il personale determinata ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;
- 2) che in conseguenza delle assunzioni previste nel Piano in oggetto, l'equilibrio pluriennale del bilancio è garantito.

ESPRIME

parere FAVOREVOLE sulla proposta di deliberazione di giunta in oggetto .

L'organo di revisione economico-finanziaria

(dott. Serafino Fiamingo)

DOCUMENTO SOTTOSCRITTO CON DISPOSITIVO DI FIRMA DIGITALE

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE

Anno 2023

Anno ultimo rendiconto approvato	2022
Numero abitanti	4.172
Ente facente parte di unione di comuni	No

Spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'IRAP (impegnato a competenza)

Macroaggregato	Anno 2022
1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente	690.824,99
1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	6.000,00
1.03.02.12.002 - Quota LSU in carico all'ente	0,00
1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	50.000,00
Totale spesa	746.824,99

Entrate correnti (accertamenti di competenza)

Titolo	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	2.512.672,11	2.902.953,35	2.597.569,26
2 - Trasferimenti correnti	927.844,60	767.060,01	668.731,60
3 - Entrate extratributarie	859.330,39	804.170,95	875.363,72
Totale entrate	4.299.847,10	4.474.184,31	4.141.664,58
Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni			4.305.231,99
F.C.D.E.			1.098.268,59
Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E.			3.206.963,40

Rapporto spesa/entrate	Soglia	Soglia di rientro	Incremento massimo
23,29 %	27,20 %	31,20 %	3,91 %
Soglia rispettata	SI	SI	

Incremento massimo spesa	125.469,05	Possibile utilizzo 38.000
Totale spesa con incremento massimo	872.294,04	NO

Spesa del personale anno 2018	879.359,45
Resti assunzionali	228.402,99

Anno	% massima	Spesa permessa
2023	27,00	1.345.189,49
2024	28,00	1.353.983,09
2025	0,00	1.107.762,44
2026	0,00	1.107.762,44
2027	0,00	1.107.762,44