



Comune di Petilia Policastro

Provincia di Crotona

ORIGINALE

DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE

N. 70 del 16-05-2023

Oggetto:

APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023- 2025.

L'anno duemilaventitre il giorno sedici del mese di maggio alle ore 14:10 in Petilia Policastro, appositamente convocata dal Sindaco con l'osservanza delle modalità prescritte, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

Componenti in carica	Carica ricoperta	P/A
Simone Saporito	Sindaco	Presente in videoconferenza
Carmelo Garofalo	Vice Sindaco	Presente in videoconferenza
Carmelina Comberiatì	Assessore	Presente in videoconferenza
Antonio Ierardi	Assessore	Presente in videoconferenza
Maria Berardi	Assessore	Presente in videoconferenza
Appello	Presenti 5	Assenti 0

Partecipa alla seduta con funzioni consultive, referenti e di assistenza il Segretario Comunale

Aloisio Teresa Maria.

Assume la presidenza il Simone Saporito, in qualità di Sindaco pro-tempore, il quale, riconosciuto il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta e passa alla trattazione dell'argomento in oggetto.

Proposta n° 71 del 12-05-2023

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025.

Premesso che:

- il piano triennale dei fabbisogni di personale, di seguito P.T.F.P., costituisce il principale documento di politica occupazionale dell'ente ed esprime gli indirizzi e le strategie in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance;
- il P.T.F.P. è elaborato sulla base delle richieste di personale formulate dai Responsabili di Settore, tenuto conto del rispetto della sostenibilità finanziaria e dei vincoli in materia di assunzioni e spesa del personale;

VISTI :

l'art. 33 del Decreto n. 34/2019 rubricato *“Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria”* il quale al comma 2 prevede che *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma..... 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-citta' 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 ..omississ... “;*

- il Decreto avente ad oggetto *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”* (di seguito, D.M.), emanato, ai sensi del soprarichiamato art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, dal Ministro per la Pubblica

Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e con il Ministro dell'Interno, in data 17 marzo 2020, e pubblicato il 27 aprile 2020;

- la circolare sul decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n 34/2019;
- l'orientamento consolidato della Corte dei Conti in materia, che afferma la necessità che l'ente verifichi la sostenibilità finanziaria del quadro assunzionale già approvato con *l'ultimo rendiconto della gestione approvato, nell'ottica di una programmazione maggiormente flessibile della spesa per il personale, rimodulabile anche nel corso del medesimo esercizio in cui l'ente procede all'assunzione*" (principio richiamato anche più di recente da Corte dei Conti n. 24/2021 – sezione regionale di controllo per la Lombardia);

RICHIAMATA

la propria deliberazione n. 129 del 27/10/2022, con la quale è stato approvato il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale nuovo triennio 2022 – 2024, riservandosi la modifica/integrazione delle annualità sopraindicate, in coerenza sia con l'andamento del monitoraggio degli equilibri di bilancio, a necessaria salvaguardia degli equilibri di finanza pubblica, sia con le esigenze relative allo svolgimento delle attività istituzionali e dei servizi pubblici.

RICHIAMATI:

- l'art. 57, comma 3-septies del D.L. 104/2020 convertito nella L. 126/2020 che esclude dal metodo di calcolo delle spese di personale quelle finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti (eterofinanziamento), pertanto applicabile anche alle assunzioni a tempo determinato a valere sulle risorse del PNRR (art. 1, comma 1, DL. N. 80/2021 convertito nella L. 113/2021);
- la normativa sul contenimento della spesa per il personale dipendente con rapporto di lavoro flessibile come disposto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 convertito nella L. 122/2010, derogato nel caso di assunzioni a tempo determinato per finalità connesse alla realizzazione degli interventi previsti dai progetti previsti nel PNRR (art. 1 comma 1, D.L. 80/2021 convertito L. 113/21 e art. 31-bis D.L. 152/2021, convertito nella L. 233/2021);

DATO ATTO che il Comune di Petilia Policastro:

- non ha rilevato situazioni di eccedenza di personale, in base all'art. 33, commi 1 e 2 del D.Lgs 165/2001, a seguito della ricognizione annuale effettuata con il coinvolgimento dei Responsabili delle strutture organizzative (Settori);
- ha ottemperato all'obbligo di contenimento delle spese di personale di cui all'art. 1 comma 557 della L. 296/2006, così come stabilito al comma 557-quater integrato dal comma 5-bis dell'art. 3 del D.L. 90/2014, convertito dalla Legge 114/2014;
- ha approvato il Piano Triennale di Azioni Positive 2023- 2025 in materia di pari opportunità, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;
- ha approvato il Piano della Performance per l'anno 2023 con delibera N. 55 del 20/04/2023;
- ha rispettato il principio del "contenimento della spesa per il lavoro flessibile" in relazione a quanto previsto dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 convertito dalla L.122/2010, così come modificato dall'art. 11, comma 4-bis del D.L. 90/2014 convertito dalla L. 114/2014, disposizioni che costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano gli enti locali ed il cui mancato rispetto costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale;

RITENUTO necessario, in coerenza con le linee programmatiche e gli obiettivi strategici ed operativi indicati nel Documento Unico di Programmazione e con l'assetto organizzativo di rimodulare il piano 2022 – 2024;

DATO ATTO che, alla luce degli articoli 3 e 4 D.P.C.M. Del DPCM del 17 marzo 2020, questo Ente rientra nella fascia demografica compresa tra i 5.000 ed i 9.999 abitanti e che il valore soglia del rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti che consente l'incremento delle spese di personale è fissato nella misura del 26,90%;

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

- che le risorse umane attualmente impiegate risultano indispensabili per assicurare il mantenimento minimo dei corretti standard gestionali;
- 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;

DATO ATTO che questo Ente ha verificato il non superamento dei valori soglia previsti dal D.P.C.M. del 17.03.2020, per come qui di seguito indicato nella tabella - attestandosi al 26,10%;

prospetto riepilogativo delle spese di personale - rendiconto per l'esercizio 2022			
1	Retribuzioni lorde personale a tempo indeterminato, compreso il segretario comunale	Int. 01	1.142.080,34 €
2	Retribuzioni lorde personale a tempo determinato	Int. 01	0,00 €
3	Collaborazioni coordinate e continuative		0,00 €
4	Altre spese per personale impiegato con forme flessibili di lavoro		0,00 €
5	Spese per personale utilizzato in convenzione (quota parte di costo effettivamente sostenuto)		
6	Spese per personale in comando presso l'Ente		0,00 €
7	Incarichi dirigenziali ex art. 110, commi 1 e 2, TUEL		0,00 €
8	Personale uffici di staff ex art. 90 TUEL		31.860,26 €
9	Spese per il personale con contratto di formazione e lavoro		0,00 €
10	Oneri contributivi a carico Ente		345.199,65 €
11	Oneri per lavoratori socialmente utili		0,00 €
12	Buoni pasto		15.000,00 €

13	Spese per soggetti utilizzati a vario titolo senza estinzione del rapporto di pubblico impiego in strutture e organismi variamente partecipati o comunque facenti capo all'Ente		
14	Altro		
15	a) totale spese di personale (voci da 1 a 14)		1.534.140,25 €
16	IRAP		96.259,23 €
17	b) totale spese di personale (al netto dell'IRAP)		1.437.881,02 €

ENTRATE CORRENTI				
Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata				
entrate correnti	2022	2021	2020	media
entrata tit. 1	€ 4.218.442,46	€ 4.828.109,02	€ 3.880.194,81	5.510.018,50
entrata tit. 2	€ 522.124,22	€ 1.149.431,29	€ 666.708,90	
entrata tit. 3	€ 518.736,02	€ 314.112,12	€ 432.196,66	
Totale	5.259.302,70	6.291.652,43	€ 4.979.100,37	16.530.055,50
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE				5.510.018,50

ASSUNTO che:

il piano dei fabbisogni di personale 2023 - 2025 costituisce l'aggiornamento del piano dei fabbisogni di personale 2022-2024,

è necessario rafforzare i settori preposti allo svolgimento di compiti istituzionali ed alla erogazione di servizi amministrativi, alla luce degli esiti negativi della ricognizione delle condizioni di eccedenza del personale, da cui è emersa la necessità di potenziare le attività, sulla base della rilevazione dei procedimenti amministrativi, del loro numero e della loro complessità;

VALUTATO che le necessità di personale dell'Ente sono prioritariamente relative ai posti afferenti profili professionali amministrativi, in considerazione del fatto che sono cessati dal servizio dipendenti che occupavano posti analoghi, e che tali necessità presentano un carattere non straordinario né limitato nel tempo, ma permanente e necessariamente a tempo pieno, in quanto si tratta di soddisfare fabbisogni strutturali;

DETERMINATO il proprio budget assunzionale utile nel triennio di riferimento, in funzione nei residui e delle cessazioni del personale, come qui di seguito rappresentato:

N.D.	residui disponibili	anno di cessazione	spesa cessati	quota utilizzabile per nuove assunzioni	quota utilizzata	quota da utilizzare

1	residui disponibili ANNO 2016	2013/2014/2015	€ 78.418,40	€ 78.418,40	€ -	78.418,40 €
2	residui disponibili ANNO 2017	2016	0	0	€ -	- €
3	residui disponibili ANNO 2018	2017	€ 85.230,10	€ 85.230,10	€ -	85.230,10 €
4	residui disponibili ANNO 2019	2018	€ 158.907,51	€ 158.907,51	€ 135.401,21	23.506,30 €
5	residui disponibili ANNO 2020	2019	€ 391.559,23	€ 391.559,23	€ -	391.559,23 €
	residui disponibili ANNO 2020 (A)	alla data del fabbisogno 2019-2021	€ 714.115,24	€ 714.115,24	€ 135.401,21	578.714,03 €
6	residui disponibili ANNO 2021 (B)	DAL 2016 AL 2020	€ 578.714,03	€ 578.714,03	€ 156.754,68	421.959,35 €
7	residui disponibili ANNO 2021 C)	DAL 2020 AL 2021	€ 516.292,63	€ 516.292,63	€ 377.795,38	138.497,25 €
8	residui disponibili ANNO per il 2022	2022	€ 40.742,00			40.742,00 €
						179.239,25 €
10	residui disponibili ANNO per il 2024		€ 31.767,27			€ 31.767,27
	TOTALE QUOTA DA UTILIZZARE					211.006,52 €

CONSIDERATO che ai fini delle assunzioni obbligatorie l'Ente deve procedere all'assunzione di n.1 unità ai sensi dell'art.1 della legge 1968, prevista già nel piano occupazionale per il 2022;

VERIFICATO che in relazione ai posti già messi a concorso è necessario prevedere anche le progressioni di carriera del personale interno, secondo il sistema della progressione verticale, al fine di valorizzare competenze le acquisite in relazione al giusto profilo professionale;

VALUTATO CHE il presente piano dei fabbisogni sia coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e si sviluppi, nel rispetto dei vincoli finanziari come sotto dimostrato, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali ed obiettivi specifici, ai sensi dell'art.5, comma 1, del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150);

VISTE le linee guida di indirizzo amministrativo sullo svolgimento delle prove concorsuali e sulla valutazione dei titoli, ispirate alle migliori pratiche a livello nazionale e internazionale in materia di reclutamento del personale, nel rispetto della normativa, anche regolamentare, vigente in materia, approvate con la Direttiva n. 3 del 24-4-2018 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della funzione Pubblica;

VISTO infine l'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001 che prevede che siano gli organi di revisione contabile degli Enti locali ad accertare 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;

ATTESO CHE con proprio verbale, allegato alla presente proposta, il Revisore dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa impostodalla normativa vigente;

CONSIDERATO che, in virtù dei risparmi di spesa conseguiti per effetto delle cessazioni finora verificatisi e dal ripristino delle ordinarie facoltà di assunzione per gli Enti Locali della Regione Calabria di cui alla predetta nota della Presidenza del Consiglio dei Ministri – DFP, nonché dei risparmi conseguiti può farsi ricorso nel triennio 2023-2025 alle seguenti forme di assunzione – confermando le assunzioni per le quali sono già state avviate le procedure concorsuali : il piano sarà il seguente:

Post i N°	Cat. Prof.	Profilo professionale	Titolo di studio	Procedura di assunzione prevista	Tipo di assunzione	Settore di destinazione	Anno di rifer.to
PIANO ASSUNZIONI 2023							
1	B	idraulico	Qualifica/Diploma di maturità	Assunzione tramite CPI/ Bando	Tempo pieno e indeterminato	- Settore L.LPP	2023
1	B	elettricista	Qualifica/Diploma di maturità	Assunzione tramite CPI/ Bando	Tempo pieno e indeterminato	- Settore L.LPP	2023
1	B	operaio	Qualifica/Diploma di maturità	Assunzione tramite CPI/ Bando	Tempo pieno e indeterminato	Settore L.LPP.	2022
3	B	Coadiutore Amministrativo	Qualifica/Diploma di maturità	Assunzione tramite CPI/ Bando	Tempo pieno e indeterminato	Settore Affari Generali/Settore Finanziario/Settore Cultura - Istruzione	2023
1	D	Istruttore direttivo	Laurea magistrale in Giurisprudenza	Concorso pubblico per titoli ed esami con riserva alle categorie protette ai sensi dell'art. 1 Legge 1968 - BANDO	Tempo indeterminato - part-time al 50%	Settore L.LPP	2023
PIANO ASSUNZIONI 2024							
4	C	Istruttore Amministrativo	DIPLOMA – STAFF DEL SINDACO		Tempo Determinato a 9 ore settimanali	- STAFF	2024
PIANO ASSUNZIONI 2025							
2	D	Istruttore direttivo	TRASFORMAZIONE DAL 50% al 70% ai sensi e per gli effetti dell'art. 3, comma 101 Legge 244/2007		Tempo indeterminato e part-time al 70%	- Vari settori	2025

DATO ATTO , altresì, che questo Ente ha già soddisfatto con le precedenti procedure concorsuali la quota relativa al personae delle Forze Armate ai sensi del'art. 1014, comma 3 e 4 e dell'art. 678 del D.Lgs 66/2010;

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;

DELIBERA DI GIUNTA n.70 del 16-05-2023 Comune di Petilia Policastro

PROPONE DI DELIBERARE,

per quanto esposto in narrativa, che qui si intende integralmente riportato:

- 1) di dare atto che il Comune di Petilia Policastro ha verificato il non superamento dei valori soglia previsti dal D.P.C.M. del 17.03.2020, per come qui di seguito indicato nella tabella attestandosi al 26.10% :

Spesa di personale 2022 al netto Irap	1.437.881,02
Media entrate correnti anni 2020-2021 -2022 al netto del FCDE anno 2022	5.510.018,50
Rapporto	26,10%

- 2) di dare atto che il Comune di Petilia Policastro:

- non ha rilevato situazioni di eccedenza di personale, in base all'art. 33, commi 1 e 2 del D.Lgs 165/2001, a seguito della ricognizione annuale effettuata con il coinvolgimento dei Responsabili delle strutture organizzative (Settori);
- ha ottemperato all'obbligo di contenimento delle spese di personale di cui all'art. 1 comma 557 della L. 296/2006, così come stabilito al comma 557-quater integrato dal comma 5-bis dell'art. 3 del D.L. 90/2014, convertito dalla Legge 114/2014;
- ha approvato il Piano Triennale di Azioni Positive 2023-2025 in materia di pari opportunità, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;
- ha approvato il Piano della Performance per l'anno 2023 con delibera N. 55 del 20/04/2023
- ha rispettato il principio del "contenimento della spesa per il lavoro flessibile" in relazione a quanto previsto dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 convertito dalla L.122/2010, così come modificato dall'art. 11, comma 4-bis del D.L. 90/2014 convertito dalla L. 114/2014, disposizioni che costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano gli enti locali ed il cui mancato rispetto costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale;

- 3) di dare atto che proprio budget assunzionale utile nel triennio 2023- 2025, in funzione nei residui e delle cessazioni del personale è qui di seguito determinato:

N.D.	residui disponibili	anno di cessazione	spesa cessati	quota utilizzabile per nuove assunzioni	quota utilizzata	quota da utilizzare
1	residui disponibili ANNO 2016	2013/2014/2015	€ 78.418,40	€ 78.418,40	€ -	78.418,40 €
2	residui disponibili ANNO 2017	2016	0	0	€ -	- €
3	residui disponibili ANNO 2018	2017	€ 85.230,10	€ 85.230,10	€ -	85.230,10 €
4	residui disponibili ANNO 2019	2018	€ 158.907,51	€ 158.907,51	€ 135.401,21	23.506,30 €
5	residui disponibili ANNO 2020	2019	€ 391.559,23	€ 391.559,23	€ -	391.559,23 €

	residui disponibili ANNO 2020 (A)	alla data del fabbisogno 2019-2021	€ 714.115,24	€ 714.115,24	€ 135.401,21	578.714,03 €
6	residui disponibili ANNO 2021 (B)	DAL 2016 AL 2020	€ 578.714,03	€ 578.714,03	€ 156.754,68	421.959,35 €
7	residui disponibili ANNO 2021 (C)	DAL 2020 AL 2021	€ 516.292,63	€ 516.292,63	€ 377.795,38	138.497,25 €
8	residui disponibili ANNO per il 2022	2022	€ 40.742,00			40.742,00 €
						179.239,25 €
10	residui disponibili ANNO per il 2024		€ 31.767,27			€ 31.767,27
	TOTALE QUOTA DA UTILIZZARE					211.006,52 €

- 4) Di definire pertanto la nuova ed aggiornata consistenza della dotazione organica, sia in termini quantitativi che qualitativi, nel numero e tipologia di personale alla data odierna ed aggiornato con le modifiche individuate nel piano occupazionale per l'anno 2023 - 2025:

Posti N°	Cat. Prof.	Profilo professionale	Titolo di studio	Procedura di assunzione prevista	Tipo di assunzione	Settore di destinazione	Anno di rifer.to
PIANO ASSUNZIONI 2023							
1	B	idraulico	Qualifica/Diploma di maturità	Assunzione tramite CPI/Bando	Tempo pieno e indeterminato	- Settore L.LPP	2023
1	B	elettricista	Qualifica/Diploma di maturità	Assunzione tramite CPI/Bando	Tempo pieno e indeterminato	- Settore L.LPP	2023
1	B	operaio	Qualifica/Diploma di maturità	Assunzione tramite CPI/Bando	Tempo pieno e indeterminato	Settore L.LPP.	2022
3	B	Coadiutore Amministrativo	Qualifica/Diploma di maturità	Assunzione tramite CPI/Bando	Tempo pieno e indeterminato	Settore Affari Generali/Settore Finanziario/Settore Cultura - Istruzione	2023
1	D	Istruttore direttivo	Laurea magistrale in Giurisprudenza	Concorso pubblico per titoli ed esami con riserva alle categorie protette ai sensi dell'art. 1 Legge 1968 - BANDO	Tempo indeterminato part-time al 50%	Settore L.LPP	2023
PIANO ASSUNZIONI 2024							
4	C	Istruttore Amministrativo	DIPLOMA – STAFF DEL SINDACO		Tempo Determinato a 9 ore settimanali	- STAFF	2024

PIANO ASSUNZIONI 2025

2	D	Istruttore direttivo	TRASFORMAZIONE DAL 50% al 70% ai sensi e per gli effetti dell'art. 3, comma 101 Legge 244/2007	Tempo indeterminato e part-time al 70%	- Vari settori	2025
---	---	----------------------	--	--	----------------	------

- 5) **DATO ATTO CHE** con proprio verbale, allegato alla presente proposta, il Revisore dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente ai sensi e per gli effetti dell'art.19, comma 8, della legge 448/2001, in relazione alla attestazione sulla quantificazione del rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti, assumendo quale base di riferimento la spesa consuntivata nel rendiconto della gestione 2022, essendone intervenuta l'approvazione con deliberazione di Consiglio Comunale n.57 del 03/05/2022;
- 6) disporre che il presente provvedimento sia trasmesso alle OO.SS. - RSU, a fini di comunicazione e confronto con le rappresentanze sindacali unitarie interne del personale e con le Organizzazioni Sindacali, ai sensi della vigente normativa;
- 7) 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.;
- 8) di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni al Dipartimento della Funzione Pubblica, alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei Fabbisogni" presente in SICO, in applicazione delle disposizioni del D. Lgs. n.75/2017, ed alle modalità operative indicate dalla Ragioneria Generale dello Stato con la circolare n.18/2018;

IL RESPONSABILE PROPONENTE

Maria Nicotera

Regolarità Tecnica

In ordine alla Regolarità Tecnica si esprime parere Favorevole

Petilia Policastro. 12-05-2023

IL RESPONSABILE SETTORE PROPONENTE

Maria Nicotera

(Sottoscritto con firma digitale)

Regolarità Contabile

In ordine alla Regolarità Contabile si esprime parere Favorevole

Petilia Policastro. 12-05-2023

IL RESPONSABILE SETTORE RAGIONERIA

Francesca Saporito

(Sottoscritto con firma digitale)

DELIBERA

per quanto esposto in narrativa, che qui si intende integralmente riportato:

- 9) di dare atto che il Comune di Petilia Policastro ha verificato il non superamento dei valori soglia previsti dal D.P.C.M. del 17.03.2020, per come qui di seguito indicato nella tabella attestandosi al 26.10% :

Spesa di personale 2022 al netto Irap	1.437.881,02
Media entrate correnti anni 2020-2021 -2022 al netto del FCDE anno 2022	5.510.018,50
Rapporto	26,10%

- 10) di dare atto che il Comune di Petilia Policastro:

- non ha rilevato situazioni di eccedenza di personale, in base all'art. 33, commi 1 e 2 del D.Lgs 165/2001, a seguito della ricognizione annuale effettuata con il coinvolgimento dei Responsabili delle strutture organizzative (Settori);
- ha ottemperato all'obbligo di contenimento delle spese di personale di cui all'art. 1 comma 557 della L. 296/2006, così come stabilito al comma 557-quater integrato dal comma 5-bis dell'art. 3 del D.L. 90/2014, convertito dalla Legge 114/2014;
- ha approvato il Piano Triennale di Azioni Positive 2023-2025 in materia di pari opportunità, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;
- ha approvato il Piano della Performance per l'anno 2023 con delibera N. 55 del 20/04/2023
- ha rispettato il principio del "contenimento della spesa per il lavoro flessibile" in relazione a quanto previsto dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 convertito dalla L.122/2010, così come modificato dall'art. 11, comma 4-bis del D.L. 90/2014 convertito dalla L. 114/2014, disposizioni che costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano gli enti locali ed il cui mancato rispetto costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale;

- 11) di dare atto che proprio budget assunzionale utile nel triennio 2023- 2025, in funzione nei residui e delle cessazioni del personale è qui di seguito determinato:

N.D.	residui disponibili	anno di cessazione	spesa cessati	quota utilizzabile per nuove assunzioni	quota utilizzata	quota da utilizzare
1	residui disponibili ANNO 2016	2013/2014/2015	€ 78.418,40	€ 78.418,40	€ -	78.418,40 €
2	residui disponibili ANNO 2017	2016	0	0	€ -	- €
3	residui disponibili ANNO 2018	2017	€ 85.230,10	€ 85.230,10	€ -	85.230,10 €
4	residui disponibili ANNO 2019	2018	€ 158.907,51	€ 158.907,51	€ 135.401,21	23.506,30 €

5	residui disponibili ANNO 2020	2019	€ 391.559,23	€ 391.559,23	€ -	391.559,23 €
	residui disponibili ANNO 2020 (A)	alla data del fabbisogno 2019-2021	€ 714.115,24	€ 714.115,24	€ 135.401,21	578.714,03 €
6	residui disponibili ANNO 2021 (B)	DAL 2016 AL 2020	€ 578.714,03	€ 578.714,03	€ 156.754,68	421.959,35 €
7	residui disponibili ANNO 2021 (C)	DAL 2020 AL 2021	€ 516.292,63	€ 516.292,63	€ 377.795,38	138.497,25 €
8	residui disponibili ANNO per il 2022	2022	€ 40.742,00			40.742,00 €
						179.239,25 €
10	residui disponibili ANNO per il 2024		€ 31.767,27			€ 31.767,27
TOTALE QUOTA DA UTILIZZARE						211.006,52 €

12) Di definire pertanto la nuova ed aggiornata consistenza della dotazione organica, sia in termini quantitativi che qualitativi, nel numero e tipologia di personale alla data odierna ed aggiornato con le modifiche individuate nel piano occupazionale per l'anno 2023 - 2025:

Post i N°	Cat. Prof.	Profilo professionale	Titolo di studio	Procedura di assunzione prevista	Tipo di assunzione	Settore di destinazione	Anno di rifer.to
PIANO ASSUNZIONI 2023							
1	B	idraulico	Qualifica/Diploma di maturità	Assunzione tramite CPI/Bando	Tempo pieno e indeterminato	- Settore L.LPP	2023
1	B	elettricista	Qualifica/Diploma di maturità	Assunzione tramite CPI/Bando	Tempo pieno e indeterminato	- Settore L.LPP	2023
1	B	operaio	Qualifica/Diploma di maturità	Assunzione tramite CPI/Bando	Tempo pieno e indeterminato	Settore L.LPP.	2022
3	B	Coadiutore Amministrativo	Qualifica/Diploma di maturità	Assunzione tramite CPI/Bando	Tempo pieno e indeterminato	Settore Affari Generali/Settore Finanziario/Settore Cultura - Istruzione	2023
1	D	Istruttore direttivo	Laurea magistrale in Giurisprudenza	Concorso pubblico per titoli ed esami con riserva alle categorie protette ai sensi dell'art. 1 Legge 1968 - BANDO	Tempo indeterminato part-time al 50%	Settore L.LPP	2023
PIANO ASSUNZIONI 2024							

4	C	Istruttore Amministrativo	DIPLOMA – STAFF DEL SINDACO	Tempo Determinato a 9 ore settimanali	- STAFF	2024
PIANO ASSUNZIONI 2025						
2	D	Istruttore direttivo	TRASFORMAZIONE DAL 50% al 70% ai sensi e per gli effetti dell'art. 3, comma 101 Legge 244/2007	Tempo indeterminato e part-time al 70%	- Vari settori	2025

13) DATO ATTO CHE con proprio verbale, allegato alla presente proposta, il Revisore dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente ai sensi e per gli effetti dell'art.19, comma 8, della legge 448/2001, in relazione alla attestazione sulla quantificazione del rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti, assumendo quale base di riferimento la spesa consuntivata nel rendiconto della gestione 2022, essendone intervenuta l'approvazione con deliberazione di Consiglio Comunale n.57 del 03/05/2022;

14) disporre che il presente provvedimento sia trasmesso alle OO.SS. - RSU, a fini di comunicazione e confronto con le rappresentanze sindacali unitarie interne del personale e con le Organizzazioni Sindacali, ai sensi della vigente normativa;

15) 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.;

16) di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni al Dipartimento della Funzione Pubblica, alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei Fabbisogni" presente in SICO, in applicazione delle disposizioni del D. Lgs. n.75/2017, ed alle modalità operative indicate dalla Ragioneria Generale dello Stato con la circolare n.18/2018;

Letto, confermato e sottoscritto

**IL Segretario
Comunale**

Teresa Maria Aloisio
(Sottoscritto con Firma Digitale)

IL Sindaco

Simone Saporito
(Sottoscritto con Firma Digitale)