



COMUNE DI ROCCAGLORIOSA  
Provincia di Salerno  
*Parco Nazionale del Cilento e Vallo di Diano*  
*Patrimonio Unesco*

Originale/ Copia  
Prot. 1950 del 22 DIC 2022

**La GIUNTA COMUNALE**

**VERBALE DI DELIBERAZIONE N° 100 del 19. 12. 2022**

**OGGETTO** PIANO DEL FABISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022/2024. PIANO OCCUPAZIONALE. PROVVEDIMENTI.

L'anno **DUEMILAVENTIDUE** il giorno **diciannove** del mese di **dicembre** alle ore 14.14. nella sala delle adunanze si è sentita e riunita la Giunta Comunale con la partecipazione dei Sigg.:

		PRESENTE	ASSENTE
Sig. GIUSEPPE BALBI	SINDACO	X	
Sig. VINCENZO CAVALIERI	VICESINDACO	X	
Sig. ra ANNAMARIA FELICIA NARDO	ASSESSORE	X	
<b>TOTALE</b>		<b>3</b>	

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale, avv. **Sozzo Salvatore**, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il Dott. **Giuseppe Balbi**, Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione degli argomenti ed invita a deliberare sull'argomento in oggetto.

## LA GIUNTA COMUNALE

### Su proposta del sindaco:

#### Premesso che:

- il vigente assetto normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D. Lgs.vo n. 267/2000 e s.m.i. e dal D. Lgs.vo n. 165/2001 e s.m.i., assegna all'Organo di Governo specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti di macro-organizzazione e delle dotazioni organiche;
- l'art. 39, comma 1, della legge 27.12.1997, n. 449 stabilisce che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale... omissis...;
- l'art. 91 del Decreto Legislativo n. 267/2000 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali – giunta comunale- devono provvedere alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, avente come obiettivo la riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 6 del decreto Legislativo n.165/2001, come sostituito dall'art. 4 comma 1, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017 **n.75**, ha introdotto una nuova disciplina in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale, in base alla quale le amministrazioni pubbliche:
  - o Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità, e qualità dei servizi ai cittadini, adottano il piano triennale del fabbisogno del personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dalla Ragioneria Generale dello Stato, previa intesa in sede di Conferenza Unificata ai sensi dell'art. 6-ter;
  - o Nella predisposizione del predetto piano, curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane con l'indicazione delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano medesimo, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente in materia;
  - o In tale ambito, indicano, altresì, la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione;
  - o Qualora siano individuate eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, sono tenute ad osservare le procedure previste dall'art. 33 dello stesso decreto Legislativo n.165/2001;
- con l'entrata in vigore degli articoli 6 e seguenti del Decreto Legislativo n.165/2001, come modificati dal Decreto Legislativo n.75/2017, sono cambiate le regole e le prospettive per la redazione del Piano dei fabbisogni di personale delle pubbliche amministrazioni;
- la dotazione organica non è più un elenco astratto di posti, bensì il prodotto del piano dei fabbisogni, a sua volta derivato dai programmi strategici dell'Ente. Essa deve intendersi come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni del personale, tenendo presente che restano sempre efficaci tutte le disposizioni di legge vigenti in materia di contenimento della spesa di personale e di determinazione dei budget assunzionali;
- il cambio di prospettiva è funzionale a rendere l'organizzazione più flessibile ai bisogni reali della comunità amministrata, evitando le rigidità del passato;
- in attuazione della disciplina sopra menzionata, con D.P.C.M. 08.05.2018 -pubblicato sulla G.U. n.173/2018- sono state adottate le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni del personale da parte delle amministrazioni pubbliche" di cui all'art. 6 – ter del Decreto Legislativo

n.165/2001, introdotto dall'art. 4 del Decreto Legislativo n.75/2017, da cui si rileva che il PTFP si sviluppa, come previsto dal citato art. 6, in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale;

**Richiamate**, pertanto le suddette linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale delle pubbliche amministrazioni, che recitano *“il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il “contenitore” rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate. Secondo la nuova formulazione dell’art. 6, è necessaria una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l’organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti... , La nuova visione, introdotta dal Decreto legislativo n.75/2017 di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l’adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP. Per le amministrazioni centrali la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale sostenibile che non può essere valicata dal PTFP. Essa, di fatto, individua la “dotazione” di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti, fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l’indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente. Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell’ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall’art. 2, comma 10- bis, del decreto Legge 6 luglio 2012, n.95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l’amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l’applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento.... Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari.... La declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell’atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato annualmente, con un orizzonte triennale, secondo i criteri di cui alle presenti linee di indirizzo...”;*

**Considerato**, pertanto, che occorre procedere:

- alla ricognizione dei vincoli di finanza pubblica in materia di personale;
- a redigere la programmazione dei fabbisogni di personale 2022/2024 nel rispetto delle nuove disposizioni innanzi indicate e predisponendo una dotazione organica compatibile con le necessità organizzative del comune, anche con riguardo alla mancanza di determinate figure professionali indispensabili per assicurare il corretto svolgimento delle attività burocratiche, nonché a redigere il piano occupazionale per il predetto triennio;
- alla programmazione del lavoro flessibile;

**Vista** la vigente normativa in materia di finanza pubblica inerente il personale, di cui si riportano di seguito i soli riferimenti:

- Articolo 1, commi 557, 557bis, 557ter, 557quater della legge n. 296/2006;
- Articoli 9 e 16 del D.L. n. 113/2016, convertito con modificazioni dalla legge n. 160/2016;
- Art. 1 della legge n. 145/2018 (legge di stabilità 2019);
- Art. 14bis del D.L. n. 4/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 26/2019;
- Art. 33 del D.L. n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58/2019;
- D.L. n. 80 del 20.06.2021, convertito con modificazioni dalla legge n. 113 del 06.08.2021;

- Art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge n. 122/2010;

**Vista** la relazione redatta dal Responsabile dell'Area Finanziaria concernente le facoltà assunzionali ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 convertito dalla legge n. 58/2019, dal quale si rileva che il rapporto spese di personale ed entrate correnti (consuntivo 2020= 24,03%) risulta essere all'interno dei valori soglia individuati nella tabella 1 (articolo 4 - valore soglia 28,60%), e nella tabella 3 (articolo 6 – valore soglia 32,60%) del D.M 17.03.2020;

**Accertato che:**

- Pertanto, ai sensi del comma 3 dell'art. 6 il **Comune di Roccagloriosa può incrementare** il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato; la programmazione del fabbisogno e delle assunzioni terrà conto dei predetti criteri;
- L'art. 1 della legge n. 145/2018 (legge di bilancio 2019) ha fissato nuove regole in merito al pareggio di bilancio ed al suo equilibrio, con particolare riferimento ai commi dal 819 a 830,
- L'Ente ha rispettato gli equilibri di bilancio per l'anno 2020 e per quello successivo, nonchè procede costantemente ad apposita verifica nel corso dell'esercizio finanziario corrente;
- Risulta, allo stato, rispettato il vincolo di riduzione delle spese di personale previsto dal vigente comma 557 e succ. della legge n. 296/2006, (riferito all'esercizio 2020), con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013, ai sensi dell'art. 1, comma 557quater della legge n. 296/2006, inserito dall'art. 3, comma 5, della legge n. 114/2014, come rilevato dalla relazione redatta dal Responsabile dell'Area Finanziaria;
- Il limite di spesa del lavoro flessibile è contenuto nel limite della spesa per le medesime finalità sostenute nel 2009 (€ 19.960,86), così come disposto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, tenuto conto di quanto stabilisce, altresì, in via derogatoria, l'art. 1, comma 993 della legge di bilancio 2021 (legge 178/2020) e l'art. 3 ter del D.L. n. 80/2021 convertito con modificazioni dalla legge n. 113/2021;
- Il bilancio pluriennale 2022/2024, approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 15 del 23/06/2022, è stato predisposto nel rispetto dei vincoli di spesa e finanziari imposti dalla normativa sul pareggio di bilancio;
- Per il bilancio di previsione 2022 ed il rendiconto 2021 (ultimo consuntivo approvato) sono stati rispettati gli adempimenti relativi all'invio dei dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della legge n. 196/2009;
- Il Comune di Roccagloriosa non è tenuto all'approvazione del bilancio consolidato;
- Il Comune non si trova in stato di dissesto finanziario e dall'ultimo Rendiconto approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario, come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

**Dato atto che:**

- Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 15 del 23/06/2022 è stato approvato il Bilancio di previsione 2022/2024;
- Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 del 27/05/2022 è stato approvato il Rendiconto della gestione finanziaria 2021;

**Richiamato** l'art. 6, comma 3, del D. Lgs.vo n. 165/2001 e s.m.i., secondo cui ciascuna amministrazione pubblica, in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni di personale, deve indicare la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee d'indirizzo di cui all'art. 6ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. La copertura dei posti vacanti deve comunque avvenire nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

**Atteso** che, per quanto compatibile con i limiti di spesa -sia per assunzioni a tempo indeterminato e sia per quelle a tempo determinato ai sensi dell'art.36 del Decreto Legislativo n.165/2001-, le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, ferma restando la possibilità di avvalersi delle forme contrattuali di lavoro flessibile previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa per rispondere ad esigenze temporanee o eccezionali e nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti;

**Considerato** che:

- Il D.L. n. 34/2019, convertito dalla legge n. 58/2019, con l'art. 33, introduce una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale dei Comuni attraverso il superamento delle regole del turnover e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;
- il D.P.C.M. 17 marzo 2020 recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" (pubblicato sulla G.U. n.108 del 27 aprile 2020) emanato in attuazione del citato art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019 n. 34 (c.d. Decreto Crescita), convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019 n. 58, ed il cui contenuto è stato definito nel corso della riunione della Conferenza Stato – Città ed autonomie locali dell'11 dicembre 2019, ha ridisegnato completamente le regole in materia di limiti e capacità assunzionali. Tale decreto è finalizzato: a) ad individuare dei valori soglia per ciascun Comune, differenziati per fascia demografica, relativi al rapporto tra la spesa complessiva di tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, e la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, e b) ad indicare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori di soglia;
- è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale (n. 226 del 11.09.2020) la Circolare esplicativa del 13.05.2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri -Dipartimento della Funzione Pubblica- che ulteriormente chiarisce l'applicazione delle disposizioni del Decreto 17.03.2020;
- per i comuni rientranti nella fascia da 1.000 a 1.999 abitanti, quale il comune di Roccagloriosa è stato fissato un valore soglia del 28,60% come da tabella 1 di cui all'art. 4 comma 1 del predetto decreto e pedissequa Circolare;
- il rapporto tra la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati e la spesa complessiva di personale desunta dal rendiconto 2021 di questo Ente è pari al 24,03%;
- che tale valore è inferiore al valore soglia del 28,60% individuato dalla tabella 1 dell'art. 4, ed inferiore al valore soglia del 32,60% della tabella 3 dell'art. 6, del citato decreto;
- pertanto, ai sensi del comma 3 dell'art. 6 il Comune di Roccagloriosa può incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato; la programmazione del fabbisogno e delle assunzioni terrà conto dei predetti criteri ed in particolare si intende prevedere:

**ANNO 2022:**

- a) n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico mediante progressione verticale dalla Cat. C alla Cat. D del vigente contratto, ex art. 52, comma Ibis del D. Lgs.vo n. 165/2001 e s.m.i., innovato dalla legge n. 113/2021, tenendo tuttavia conto della prevista soppressione del posto di Cat. C della dotazione a definizione della procedura di verticalizzazione;
- è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale (n. 297 del 30.11.2020) il Decreto del Ministro dell'Interno del 18.11.2020 recante i "Rapporti medi dipendenti/popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto per il triennio 2020/2022";
- il Comune di Roccagloriosa conta una popolazione di n. 1612 abitanti al 31.12.2020 e n. 5 dipendenti a tempo indeterminato alla data odierna, ampiamente al di sotto di quanto previsto per la fascia demografica di appartenenza per gli enti dissestati (da 1000 a 1999 abitanti: 1/132), pari a 12;

**Considerato** che la programmazione del fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;
- qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare;

**Considerato**, altresì che il piano dei fabbisogni di personale:

- deve rispondere all'esigenza di funzionalità e flessibilità della struttura organizzativa, al fine di assicurare un ottimale livello qualitativo e quantitativo dei servizi erogati;
- deve essere coerente con l'attività di programmazione generale, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'ente intende raggiungere nel periodo di riferimento;
- deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari e della normativa posta in materia di personale, entro i limiti compatibili con le risorse disponibili, secondo un principio di sostenibilità nel tempo;
- sussiste la possibilità di modificare, in qualsiasi momento, il PTFP, che si approva con il presente atto, laddove dovessero verificarsi esigenze determinate da mutazioni del quadro finanziario, organizzativo o funzionale, relativamente al triennio in considerazione;

**Richiamati:**

- l'art.30 comma 2-bis, del decreto legislativo n. 165/2001 ai sensi del quale "le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, ... (mobilità volontaria non obbligatoria, come statuito dalla L. n. 56/2019 che, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego nel triennio 2019/2021, ha previsto che le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni, compresi gli Enti Locali, e le conseguenti assunzioni, possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art.30 del D.lgs n. 165/2001 –sulla regolamentazione della mobilità volontaria, poi, è intervenuta la legge n. 113/2021-);
- l'art. 3, comma 7 del D.L. n. 80/2021, convertito con modif. dalla legge n. 113/2021, che interviene in materia di mobilità volontaria;
- l'art. 34 – bis del Decreto Legislativo n.165/2001 ai sensi del quale le procedure concorsuali previste dal presente provvedimento potranno essere attivate decorsi 45 giorni dalla comunicazione ai soggetti di cui all'art. 34, commi 2 e 3 dello stesso Decreto Legislativo, al fine dell'assegnazione eventuale di personale collocato in disponibilità, comunicazione che non deve essere effettuata nelle ipotesi di mobilità volontaria disciplinata dall'art.30 del Decreto Legislativo n.165/2001 come precisato dal Dipartimento della funzione pubblica con nota 1440/9/S.P. del 17 marzo 2003 (Corte Conti Veneto Par 162/ 2013);
- l'art. 35 del Decreto Legislativo n.165/2001 in tema di reclutamento di personale;

**Rilevato** che:

- l'art. 36 del D. Lgs.vo n., 165/2001 e s.m.i. consente alle pubbliche amministrazioni, per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale di stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato...nonché di avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle leggi sul rapporto di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità di cui se ne prevede l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche;
- l'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 convertito dalla Legge n.122/2010, come modificato dall'art.4, comma 102, della legge 12/11/2011 n.183, e dall'art.11 comma 4-bis, del D.L. n.90/2014, convertito con

modificazioni in legge n. 114/2014 prevede che a decorrere dall'anno 2011 le pubbliche amministrazioni possono avvalersi di personale con rapporto di lavoro flessibile nel limite del 50 per cento ovvero del 100% (per i soli comuni in regola con i vincoli di finanza pubblica) della spesa sostenuta per le stesse finalità dell'anno 2009 e che il Comune di Roccagloriosa ha sostenuto per quell'anno una spesa di € 19.960,86;

- la Sez. Autonomie della Corte dei conti con deliberazione n. 1/2017, successivamente ribadita con la n.15/2018 ha enunciato il seguente principio di diritto: "Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 e ss.mm. ii., l'ente locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né nel 2009 né nel triennio 2007/2009, può con motivato provvedimento individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria a far fronte ad un servizio essenziale dell'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art.36 commi 2 e ss. del D. Lgs 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento";
- l'art. 16 comma 1 – quarter, del D.L. 24 giugno 2016 n.113 convertito dalla legge 7 agosto 2016 n.160, ha stabilito l'esplicita esclusione dal tetto alla spesa per il lavoro flessibile degli incarichi a contratto conferiti ai sensi dell'art.110, comma 1 del TUEL;
- l'art. 1, comma 993 della legge n. 178 del 30.12.2020 "Legge di Bilancio 2021" consente a comuni, unioni di comuni, province e città metropolitane di escludere dal limite finanziario di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 (limite di spesa concernente il lavoro flessibile), la maggiore spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2019 per contratti di lavoro subordinato a tempo determinato del personale della polizia locale (fermo restando in ogni caso il rispetto dell'equilibrio di bilancio);
- l'art. 3ter del D.L. n. 80 del 09.06.2021 convertito con modificazioni dalla legge n. 113 del 06.08.2021 prevede ulteriori ipotesi derogatorie;

#### **Vista:**

- la dotazione organica del Comune, così come confermata con Deliberazione di G.C. n. 1 del 07/01/2020 successivamente integrata, modificata ed aggiornata con deliberazioni della Giunta Comunale n. 17 del 24/02/2020 e n. 88 del 09/10/2020, come segue – riportando tutte le Categorie del Comparto:

#### **Cat. D**

- *N. 1 Istruttore Direttivo Area Finanziaria a tempo indeterminato e orario pieno;*
- *N. 1 Istruttore Direttivo Area Tecnica a tempo determinato e orario pieno con incarico ex art. 110 del T.U.E.L. di cui il 50% dell'orario di lavoro (18h) a carico del Comune di Roccagloriosa e il 50% dell'orario di lavoro (18h) a carico del Comune di Ispani;*

#### **Cat. C**

- *N. 1 Istruttore Tecnico a tempo indeterminato e orario pieno;*
- *N. 1 Istruttore Amministrativo a tempo indeterminato e orario pieno;*
- *N. 2 Istruttori di Vigilanza a tempo indeterminato e orario pieno;*

**Ritenuto** di adeguare alle vigenti disposizioni normative, tenuto conto degli indirizzi strategici e programmatici di questa amministrazione, il programma del fabbisogno del personale, provvedendo alla rideterminazione di quanto disposto con D.G.C. n. 1 del 07/01/2020 successivamente integrata, modificata ed aggiornata con deliberazioni della Giunta Comunale n. 17 del 24/02/2020 e n. 88 del 09/10/2020, nonché prevedere il piano delle assunzioni/occupazionale 2022/2024;

#### **Dato atto che:**

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 15 del 23/06/2022 è stato approvato il bilancio di previsione 2022/2024 e che in tale ambito si ravvisa la necessità di procedere a quanto sopra riferito;
- il comune di Roccagloriosa risente della mancanza di personale a tempo indeterminato con il profilo professionale specialistico di istruttore ed istruttore direttivo, in particolare all'interno delle Aree Tecnica, Finanziaria e Amministrativa, indispensabile per poter assicurare con competenza e professionalità, lo svolgimento delle attività d'ufficio ed i servizi alla collettività;

- che occorre quindi procedere **nell'anno 2022** avviare la procedura di progressione verticale pari al 50% delle assunzioni programmate (procedura comparativa **ex art. 52 co. 1bis D. Lgs.vo n. 165/2001**);

**Anno 2022 procedere** (“*possono attivare*”) **ad assunzione di personale a tempo indeterminato**, nel rispetto della normativa di riferimento, come segue:

Categoria	Profilo	Modalità prestazione	Modalità di assunzione
D1	Istruttore Direttivo Tecnico	Tempo indeterminato e pieno	Definire la procedura di progressione verticale pari al 50% delle assunzioni programmate (procedura comparativa ex art. 52 co. 1bis D. Lgs.vo n. 165/2001)

e/o a **tempo determinato**: istruttori direttivi, per fronteggiare tutte le esigenze d'ufficio, nei limiti di legge, nelle more di una nuova riorganizzazione burocratica dell'Ente;

**Anno 2023**: NESSUNA PREVISIONE

**Anno 2024**: NESSUNA PREVISIONE

**Vista** la documentazione predisposta dai competenti uffici recante gli atti amministrativo-contabili afferenti all'approvazione del Piano triennale del fabbisogno del personale 2022/2024 e tenuto conto delle proposte formulate dai Responsabili di Area e dei limiti di finanza in pubblica, in particolare di quanto disposto dall'art. 33 del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58/2019;

**Dato atto** che la spesa del personale da sostenere per l'anno 2022 e successivi per le assunzioni da effettuare, troverà idonea copertura finanziaria negli specifici capitoli di riferimento del bilancio per l'esercizio 2022/2024;

**Richiamato** l'art. 19, comma 8, della legge n. 488/2001 che prevede che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa;

**Visti**:

- il D. Lgs.vo n. 267/2000;
- il D. Lgs.vo n. 165/2001 e s.m.i.;
- lo Statuto Comunale;
- il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- la normativa posta in materia;

**Attesa** la propria competenza, ai sensi dell'art. 48 TUEL;

**Acquisiti** i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, resi dal Segretario Comunale e dal Responsabile dell'Area Finanziaria ai sensi degli articoli 49 1° comma, e 147 bis del decreto legislativo 267/2000;

**Acquisito** previo parere favorevole del revisore dei conti reso con parere acquisito in data odierna, agli atti;

A voti unanimi favorevoli, resi nei modi e nelle forme di legge: **favorevoli 3**

**DELIBERA**

Per le motivazioni richiamate in premessa e qui intese integralmente riportate ed approvate

1. **Di adeguare** alle vigenti disposizioni normative, tenuto conto degli indirizzi strategici e programmatici di questa amministrazione, il programma del fabbisogno del personale, provvedendo preliminarmente alla rideterminazione della dotazione del personale come segue:

IN TERMINI DI RIDETERMINAZIONE AREE E DOTAZIONE ORGANICA:

AREA TECNICA					
CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI PREVISTI D.G.C. n. 1/2020 e s.m.i.	RIDETERMINAZIONE POSTI	COPERTI	DA COPRIRE
D	Istruttore Direttivo Tecnico	1	1	0	1* Full Time con progress. vertic.
D	Istruttore Direttivo Tecnico	1	1	1	1** con accesso dall'esterno
C	Istruttori Tecnici	1	0*	0 dopo verticalizzaz.)	0*

\*n. 1 posto di cat. C da sopprimere a seguito della definizione della progressione verticale

\*\* il posto in Cat. D è attualmente coperto con assunzione ex art. 110 TUEL (con oneri par al 50% di ciascuno dei Comuni di Roccagloriosa e Ispani)

AREA FINANZIARIA					
CATEGORIA	PROFILO PROFESS	POSTI PREVISTI D.G.C. n. 1/2020 e s.m.i.	RIDETERMINAZIONE POSTI	COPERTI	DA COPRIRE
D	Istruttore Direttivo Finanziario	1	0	1	0

AREA AMMINISTRATIVA					
CATEGORIA	PROFILO PROFESS	POSTI PREVISTI D.G.C. n. 1/2020 e s.m.i.	RIDETERMINAZIONE POSTI	COPERTI	DA COPRIRE
C	Istruttore Amministrativo	1	1	1	0

AREA VIGILANZA					
CATEGORIA	PROFILO PROFESS	POSTI PREVISTI D.G.C. n. 1/2020 e s.m.i.	RIDETERMINAZIONE POSTI	COPERTI	DA COPRIRE
C	Istruttore di Vigilanza	2	2	2	0

2. **Di approvare** il Piano dei fabbisogni del personale per il triennio 2022/2024 e relativo piano occupazionale, in attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 6 del Decreto Legislativo n.165/2001, i cui dati sono riportati al precedente punto, dando atto che sono rispettati i vincoli di finanza pubblica come risulta dai prospetti allegati al presente provvedimento quali parti integranti e sostanziali e che sarà possibile perfezionare le assunzioni previste nel piano occupazionale previa verifica della compatibilità con quanto disciplinato dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019 e provvedimenti attuativi, così come elaborato con l'allegato A al presente atto;

3. **Di disporre** per le assunzioni a tempo indeterminato previste nel Piano come segue e comunque di riservarsi il ricorso all'utilizzo di contratti di lavoro subordinato a tempo determinato e di forme di lavoro flessibile per la temporanea copertura di posti vacanti per assenze a vario titolo del personale di ruolo o per esigenze straordinarie di servizio/stagionali e/o temporanee:

**Anno 2022 procedere ad assunzione di personale a tempo indeterminato**, nel rispetto della normativa di riferimento, come segue:

Categoria	Profilo	Modalità prestazione	Modalità di assunzione
D1	Istruttore Direttivo Tecnico	Tempo indeterminato e pieno	Definire la procedura di progressione verticale pari al 50% delle assunzioni programmate (procedura comparativa ex art. 52 co. Ibis D. Lgs.vo n. 165/2001)

e/o a **tempo determinato**: istruttori direttivi, per fronteggiare tutte le esigenze d'ufficio, nei limiti di legge, nelle more di una nuova riorganizzazione burocratica dell'Ente;

**Anno 2023**: NESSUNA PREVISIONE;

**Anno 2024**: NESSUNA PREVISIONE;

4. **Di dare mandato** al Segretario Comunale ed ai Responsabili di Area per l'attuazione del piano occupazionale per l'anno 2022 e succ;
5. **Di adeguare** i documenti di programmazione a quanto disposto con il presente provvedimento, che costituisce parte integrante e sostanziale del DUP, nonché il bilancio di previsione 2022/2024;
6. **Di dare atto che**:
- questo Ente non si trova in stato di dissesto, né strutturalmente deficitario;
  - l'onere derivante dall'esecuzione del presente provvedimento è compatibile con il rispetto del vincolo della spesa per il personale imposta dalla vigente normativa sulla finanza pubblica;
  - il valore di spesa potenziale massimo della dotazione organica sarà conseguentemente riadeguato al realizzarsi di cessazioni di personale nei profili professionali per cui non sono state programmate assunzioni;
  - la presente deliberazione è coerente con il Bilancio pluriennale 2022/2024;
  - parte della spesa di personale è finanziata da risorse introitate da altri Enti;
  - il Piano dei fabbisogni in oggetto è coerente con l'attività di programmazione dell'Ente e con gli obiettivi di performance;
7. **Di dare atto** che il presente piano triennale dei fabbisogni di personale potrà essere rivisto qualora dovessero verificarsi esigenze determinate da mutazioni del quadro di riferimento organizzativo, funzionale o normativo, relativamente al triennio in considerazione;
8. **Di trasmettere** il presente Piano al Dipartimento della Funzione Pubblica tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art.6-ter, comma 5, del Decreto legislativo n. 165/2001, come introdotto dal Decreto legislativo n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
9. **Di trasmettere**, altresì, per opportuna informativa, copia del presente provvedimento alla RSU ed alle OO.SS. territoriali maggiormente rappresentate, ai sensi dell'art. 4 del CCNL 21.05.2018;
10. **Di dichiarare** la presente deliberazione, con separata ed unanime votazione, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del Decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

**IL SINDACO**  
F.to Dott. Giuseppe Balbi

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to Dott. Sozzo Salvatore

---

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

Visto il D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267;

**A T T E S T A**

Che la presente Deliberazione  
é affissa oggi all'albo pretorio e vi rimarrà per 15 gg. consecutivi, ai sensi dell'art.124 comma 1 del  
D.Lgs. 18.08.2000, n.267;  
è stata trasmessa in elenco ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art.125 del D.Lgs. 18.08.2000, n.267;

Roccagloriosa, 22 DIC 2022

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to Dott. Sozzo Salvatore

---

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

VISTO il D.Lgs. 18.08.2000, n.267;  
VISTA la Legge Costituzionale 18.10.2001, n.3 di modifica della Costituzione;  
VISTA la Deliberazione della Giunta Regionale della Campania n.6085 del 9.11.2001;

**A T T E S T A**

La presente deliberazione é divenuta esecutiva perché dichiarata immediatamente eseguibile ai  
sensi dell'art.134, comma 4 del D.Lgs. 267/2000;

Roccagloriosa, 19/12/2022

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to Dott. Sozzo Salvatore

Per copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Roccagloriosa, 22 DIC 2022

