



COMUNE DI MELPIGNANO

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 110 DEL 26/05/2022

OGGETTO: Approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022 – 2024, ai sensi dell'art. 91, co. 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, e del Piano occupazionale 2022.

L'anno duemilaventidue, addì ventisei, del mese di Maggio alle ore 18:15, si è riunita presso la SEDE DELLA GIUNTA, previo esaurimento delle formalità prescritte dalla Legge dello Stato e dallo Statuto, la Giunta Comunale sotto la presidenza del Sindaco Dott.ssa AVANTAGGIATO VALENTINA.

All'appello nominale risulta:

CARICA	COGNOME E NOME	PRESENTE
SINDACO	AVANTAGGIATO VALENTINA	SI
VICESINDACO	GAETANI ELEONORA	SI
ASSESSORE	PALMA ANTONIO	SI

Presenti n° 3 Assenti n° 0

Partecipa il Segretario Generale Dott. SIGNORE MARCO, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Dott.ssa AVANTAGGIATO VALENTINA, nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra riportato.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e dal D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, attribuisce alla Giunta Comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche.

VISTO l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. 23 maggio 2017, n. 75, che recita:

1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.

VISTO l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali,

nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.

RILEVATO CHE:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni, 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 D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e dalle altre norme specifiche vigenti.
- l'art. 22, co. 1, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 stabilisce che (...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo.

VISTI:

- l'art. 39, co. 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:
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, comprensivo delle unità di cui alla Legge 2 aprile 1968, n. 482;
- l'art. 91 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, in tema di assunzioni, che recita:
1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.
2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.
3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.
4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.
- l'art. 89, co. 5, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, 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.

RICHIAMATO l'art. 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

1. *Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.*

2. *Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.*

3. *La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.*

4. *Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.*

CONSIDERATO CHE il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

PRESO ATTO CHE, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, il concetto di dotazione organica si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

RILEVATO CHE l'art. 33, co. 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto

rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.

VISTO il Decreto Interministeriale 17 marzo 2020 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 dall'art. 1, co. 557-quater, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296.

RILEVATO CHE il Decreto Interministeriale 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente.

VISTA la Circolare Presidenza del Consiglio dei Ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: *Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni*, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020.

PRESO ATTO CHE il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2022, ai sensi del Decreto Interministeriale 17 marzo 2020 è inferiore al valore della soglia di virtuosità.

CONSIDERATO CHE, ai sensi dell'art. 5 del Decreto Interministeriale 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 Prot. n. 12454 in data 15 gennaio 2021 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 CHE sulla base dei valori corrispondenti della Tabella 2, l'incremento consentito della spesa di personale rilevata dal rendiconto 2020 è pari a € 560.543,16.

RILEVATO CHE:

- tale ultimo importo è inferiore al valore corrispondente alla lettera (f) dell'Allegato;
- per l'anno 2022 il tetto massimo della spesa di personale è pertanto pari a € 717.495,24.

CONSIDERATO CHE, ai sensi del Decreto Interministeriale 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il plafond calcolato con il nuovo valore soglia.

VISTO l'art. 9, co. 28, del 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.

VISTO l'art. 1, co. 234, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 che recita: *Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente.*

RICHIAMATO il testo dell'art. 9, co. 1-quinquies, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato.

PRESO ATTO CHE la Corte dei Conti, Sezione delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: *Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello "scavalco condiviso" disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore».*

CONSIDERATO ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate che:

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed

esterna;

- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

RICHIAMATA la deliberazione della Giunta Comunale n. 81 in data 22 aprile 2021, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto *Approvazione, ai sensi dell'art. 91, co. 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, del Piano fabbisogno personale triennio 2021 – 2023 e Piano assunzionale 2021.*

RAVVISATA la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022 - 2024, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente.

DATO ATTO CHE la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022 – 2024 è stata predisposta dal Segretario Comunale e dal Responsabile del Settore Amministrativo Contabile sulla base delle direttive impartite dalla Giunta Comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale.

ATTESO CHE, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, con la programmazione triennale del fabbisogno non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.

PRESO ATTO CHE, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: *l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni.*

RICHIAMATI:

- l'art. 19, co. 8, della Legge 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;
- l'art. 4, co. 2, del Decreto Interministeriale 17 marzo 2020 il dispone che: *2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.*

TENUTO CONTO CHE, ai sensi dell'art. 110, co. 2, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267: *Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, negli enti in cui è prevista la dirigenza, stabilisce i limiti, i criteri e le modalità con cui possono essere stipulati, al di fuori della dotazione organica, contratti a tempo determinato per i dirigenti e le alte specializzazioni, fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire. Tali contratti sono stipulati in misura complessivamente non superiore al 5 per cento del totale della dotazione organica della dirigenza e dell'area direttiva e comunque per almeno una unità. Negli altri enti, il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi stabilisce i limiti, i criteri e le modalità con cui possono essere stipulati, al di fuori della dotazione organica, solo in assenza di professionalità analoghe presenti all'interno dell'ente, contratti a tempo determinato di dirigenti, alte specializzazioni o funzionari dell'area direttiva, fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire. Tali contratti sono stipulati in misura complessivamente non superiore al 5 per cento della dotazione organica dell'ente*

arrotondando il prodotto all'unità superiore, o ad una unità negli enti con una dotazione organica inferiore alle 20 unità.

ATTESO CHE tra i procedimenti di particolare complessità a carico del Settore Tecnico dell'Ente vi sono:

- procedura di Valutazione Ambientale Strategica della variante al Piano Urbanistico Generale per la realizzazione del Nuovo Ospedale del Sud Salento, nonché la gestione dei vincoli preordinati all'esproprio, ecc.;
- predisposizione della gara ponte relativa al servizio di igiene ambientale di rilevanza comunitaria;
- le competenze relative alle Attività Estrattive delegate dalla Legge Regionale 5 luglio 2019, n. 22 ha comportato solo negli ultimi 10 mesi 8 controlli in situ (su segnalazione del Nucleo Operativo Ecologico dei Carabinieri) da cui sono scaturiti 7 procedimenti di sequestro con relative attività amministrative legate alla gestione della messa in sicurezza dei siti, all'emissione delle relative Ordinanze, alla esecuzione dei provvedimenti di emanazione delle sanzioni disciplinari, ecc.

VISTI il *Piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022 – 2024*, ai sensi dell'art. 91, co. 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, e il *Piano occupazionale 2022*, di seguito riportati:

Assunzione a tempo determinato e parziale, per n. 18 ore settimanali, di n. 1 (uno) Istruttore Direttivo Tecnico - Categoria D e posizione economica D 1, al di fuori della dotazione organica, con conferimento di incarico di alta specializzazione ai sensi dell'art. 110, co. 2, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Assunzione a tempo indeterminato e pieno di n. 1 (uno) Istruttore di Vigilanza – categoria C e posizione economica C 1, previa mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34 bis del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, tramite utilizzo di graduatoria di altri enti ai sensi dell'art. 3, co. 61, della Legge 24 dicembre 2003, n. 350 oppure mediante procedura concorsuale ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Assunzione a tempo indeterminato e pieno di n. 1 (uno) Istruttore Amministrativo Contabile – categoria C e posizione economica C 1, previa mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34 bis del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, tramite utilizzo di graduatoria di altri enti ai sensi dell'art. 3, co. 61, della Legge 24 dicembre 2003, n. 350 oppure mediante procedura concorsuale ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Assunzione a tempo determinato e parziale, per n. 18 ore settimanali, di n. 2 (due) Istruttore di Vigilanza – Categoria C posizione economica C 1, per esigenze stagionali ai sensi dell'art. 208 del D.Lgs. 30 aprile 1992, n. 285, tramite utilizzo di graduatoria di altri enti ai sensi dell'art. 3, co. 61, della Legge 24 dicembre 2003, n. 350 oppure mediante procedura concorsuale ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Utilizzo temporaneo e parziale della prestazione lavorativa di n. 1 (uno) Specialista di Vigilanza – Categoria D posizione economica D 1, per n. 12 ore settimanali fuori dall'ordinario orario di lavoro ai sensi dell'art. 1, co. 557, della Legge 30 dicembre 2004.

Utilizzo temporaneo e parziale della prestazione lavorativa di n. 1 (uno) Istruttore di Vigilanza – Categoria C posizione economica C 3, per n. 12 ore settimanali fuori dall'ordinario orario di lavoro ai sensi dell'art. 1, co. 557, della Legge 30 dicembre 2004.

Utilizzo temporaneo e parziale della prestazione lavorativa di n. 1 (uno) Istruttore di Vigilanza – Categoria C posizione economica C 2, per n. 12 ore settimanali fuori dall'ordinario orario di lavoro ai sensi dell'art. 1, co. 557, della Legge 30 dicembre 2004.

Utilizzo temporaneo e parziale della prestazione lavorativa di n. 1 (uno) Specialista Amministrativo – Categoria D posizione economica D 1, per n. 12 ore settimanali fuori dall'ordinario orario di lavoro ai sensi dell'art. 1, co. 557, della Legge 30 dicembre 2004.

Utilizzo temporaneo e parziale della prestazione lavorativa di n. 1 (uno) Istruttore Amministrativo - Categoria C posizione economica C 1, per n. 12 ore settimanali fuori dall'ordinario orario di lavoro ai sensi dell'art. 1, co. 557, della Legge 30 dicembre 2004.

VISTO il proposito il parere n. 4 rilasciato in data 11 maggio 2022, acquisito in atti con il Prot. n. 5816 del

12 maggio 2022, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del Decreto Interministeriale 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio.

DATO ATTO CHE:

- questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla Legge 12 marzo 1999, n. 68 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2022 - 2024 si prevede/non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente ha/non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2022 - 2024 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità.

DATO ATTO CHE con deliberazione della Giunta Comunale n. 109 in data 26/05/2022 è stato approvato il Piano delle azioni positive per il triennio 2022 - 2024, in attuazione di quanto previsto dall'art. 48, co. 1, del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198.

VISTI:

- l'articolo unico del Decreto del Ministero dell'Interno 24 dicembre 2021 (pubblicato in G.U. n. 309 del 30 dicembre 2021) il quale dispone: 1. Il termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2022/2024 da parte degli enti locali è differito al 31 marzo 2022;
- l'art. 3, co. 5-sexiesdecies, del D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla Legge 25 febbraio 2022, n. 15, stabilisce che *Il termine per la deliberazione del bilancio di previsione riferito al triennio 2022-2024 da parte degli enti locali, previsto all'articolo 151, comma 1, del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, da ultimo differito ai sensi del decreto del Ministro dell'interno 24 dicembre 2021, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 309 del 30 dicembre 2021, è differito al 31 maggio 2022.*

ACQUISITI i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e a quella contabile, espressi ai sensi dell'art. 49, co. 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 dal Responsabile del Settore Amministrativo Contabile.

CON VOTAZIONE favorevole unanime espressa nei modi e termini di legge.

DELIBERA

1. DI DICHIARARE la narrativa parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, anche ai sensi dell'art. 3, co. 1, della Legge 7 agosto 1990, n. 241.

2. DI APPROVARE il *Piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022 – 2024*, ai sensi dell'art. 91, co. 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, e il *Piano occupazionale 2022*, di seguito riportati:

Assunzione a tempo determinato e parziale, per n. 18 ore settimanali, di n. 1 (uno) Istruttore Direttivo Tecnico - Categoria D e posizione economica D 1, al di fuori della dotazione organica, con conferimento di incarico di alta specializzazione ai sensi dell'art. 110, co. 2, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Assunzione a tempo indeterminato e pieno di n. 1 (uno) Istruttore di Vigilanza – categoria C e posizione economica C 1, previa mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34 bis del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, tramite utilizzo di graduatoria di altri enti ai sensi dell'art. 3, co. 61, della Legge 24 dicembre 2003, n. 350 oppure mediante procedura concorsuale ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Assunzione a tempo indeterminato e pieno di n. 1 (uno) Istruttore Amministrativo Contabile – categoria C e posizione economica C 1, previa mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34 bis del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, tramite utilizzo di graduatoria di altri enti ai sensi dell'art. 3, co. 61, della Legge 24 dicembre 2003, n. 350 oppure mediante procedura concorsuale ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Assunzione a tempo determinato e parziale, per n. 18 ore settimanali, di n. 2 (due) Istruttore di Vigilanza – Categoria C posizione economica C 1, per esigenze stagionali ai sensi dell'art. 208 del D.Lgs. 30 aprile 1992, n. 285, tramite utilizzo di graduatoria di altri enti ai sensi dell'art. 3, co. 61, della Legge 24 dicembre 2003, n. 350 oppure mediante procedura concorsuale ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Utilizzo temporaneo e parziale della prestazione lavorativa di n. 1 (uno) Specialista di Vigilanza – Categoria D posizione economica D 1, per n. 12 ore settimanali fuori dall'ordinario orario di lavoro ai sensi dell'art. 1, co. 557, della Legge 30 dicembre 2004.

Utilizzo temporaneo e parziale della prestazione lavorativa di n. 1 (uno) Istruttore di Vigilanza – Categoria C posizione economica C 3, per n. 12 ore settimanali fuori dall'ordinario orario di lavoro ai sensi dell'art. 1, co. 557, della Legge 30 dicembre 2004.

Utilizzo temporaneo e parziale della prestazione lavorativa di n. 1 (uno) Istruttore di Vigilanza – Categoria C posizione economica C 2, per n. 12 ore settimanali fuori dall'ordinario orario di lavoro ai sensi dell'art. 1, co. 557, della Legge 30 dicembre 2004.

Utilizzo temporaneo e parziale della prestazione lavorativa di n. 1 (uno) Specialista Amministrativo – Categoria D posizione economica D 1, per n. 12 ore settimanali fuori dall'ordinario orario di lavoro ai sensi dell'art. 1, co. 557, della Legge 30 dicembre 2004.

Utilizzo temporaneo e parziale della prestazione lavorativa di n. 1 (uno) Istruttore Amministrativo - Categoria C posizione economica C 1, per n. 12 ore settimanali fuori dall'ordinario orario di lavoro ai sensi dell'art. 1, co. 557, della Legge 30 dicembre 2004.

3. DI DARE ATTO CHE:

- il Piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022 – 2024 è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del Decreto Interministeriale 17 marzo 2020;
- il nuovo Piano occupazionale per il triennio 2022 – 2024 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 D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e delle Linee Guida di cui al Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018.

4. DI PRENDERE ATTO CHE, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, con la programmazione triennale del fabbisogno non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.

5. DI TRASMETTERE, ai sensi dell'art. 6-ter, co. 5, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022 – 2024 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano.

6. DI DICHIARARE la presente deliberazione, con separata votazione unanime, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, co. 4, del D.Lgs. n. 18 agosto 2000, n. 267, stante l'urgenza di provvedere in merito.

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Il Responsabile del Servizio ai sensi dell'art. 147/bis del TUEL 267/2000 e dell'art. 11 del Regolamento sui controlli interni in ordine alla proposta n.ro 93 del 02/02/2022 esprime parere **FAVOREVOLE**.

Parere firmato dal Responsabile del Servizio IANNONE GIUSEPPE in data 09/02/2022

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Il Responsabile del Servizio a, ai sensi del D.Lgs. 267/2000 art. 151 c. 4, in ordine alla regolarità contabile della Proposta n.ro 93 del 02/02/2022 esprime parere: **FAVOREVOLE**

Parere firmato dal Responsabile del Servizio IANNONE GIUSEPPE in data 09/02/2022.

LETTO APPROVATO E SOTTOSCRITTO

Il Sindaco
Dott.ssa AVANTAGGIATO VALENTINA

Il Segretario Generale
Dott. SIGNORE MARCO

NOTA DI PUBBLICAZIONE N. 537

Il 14/06/2022 viene pubblicata all'Albo Pretorio la Delibera di Giunta N.ro 110 del 26/05/2022 con oggetto: **Approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022 – 2024, ai sensi dell'art. 91, co. 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, e del Piano occupazionale 2022.**

Resterà affissa per giorni 15 ai sensi dell'art 124 del T.U. 267/2000.

Esecutiva ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Nota di pubblicazione firmata da Dott. SIGNORE MARCO il 14/06/2022.