



COMUNE DI PALMARIGGI
PROVINCIA DI LECCE

COPIA
DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 6 Del Registro

Seduta del 31.01.2023

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

Pareri Ex. Art. 49 Comma 1 D.Lgs. 267/2000			
Regolarità Tecnica		Regolarità Contabile	
Parere	Data	Parere	Data
FAVOREVOLE	26.01.2023	FAVOREVOLE	26.01.2023
Il Responsabile del Servizio F.to DOTT.SSA MELANIA PAGLIARA		Il Responsabile del Servizio Finanziario F.to MAURIZIO BELLO	
L'anno duemilaventitre addì trentuno del mese di gennaio alle ore 15:40 nella sala delle adunanze, si è riunita la Giunta Comunale, convocata nelle forme di legge. Sono rispettivamente presenti e assenti i seguenti Sigg.			
Franco ZEZZA		P	
Sonia MIGGIANO		P	
Gerardo PELLEGRINO		P	

Partecipa il Segretario Comunale Sig. **Dott.ssa Maria Elena MEGHA**

Assume la presidenza il Sig. **Franco ZEZZA**, il quale, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta ed invita a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE**PREMESSO CHE:**

- Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 10 del 30/04/2022, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022-2024;
- Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 11 del 30/04/2022, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il bilancio di previsione 2022/2024, secondo lo schema di cui al D.Lgs. n. 118/2011;
- Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 14 del 28/05/2022 è stato approvato il Rendiconto di Gestione 2021;
- Il Dm. 13 dicembre 2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 295 del 19 dicembre 2022, ha differito il termine di approvazione al 31 marzo 2022;
- la Legge 29 dicembre 2022, n. 197, recante il “*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025*”, all'art. 1, comma 775, ha ulteriormente differito il termine per l'approvazione del bilancio 2023-2025 al 30 aprile 2023;

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

VISTO l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, 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, inoltre, 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.”

VISTO l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 che prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed 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;

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 PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;

- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.

– l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 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. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all’organizzazione e gestione del personale nell’ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

RICHIAMATO, inoltre, l’art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, 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 rilevano 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 ad 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 apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell’interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;
 - che il piano triennale dei fabbisogni del personale confluisce come allegato sia nel Dup, di competenza dell’organo consiliare, in forza del D.Lgs n. 118/2011, sia del PIAO, introdotto dall’art. 6 del D.L. 80/2021 di competenze della Giunta;

PRESO ATTO che, secondo l’impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di *“dotazione organica”* si deve tradurre, d’ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l’attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, 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, c. 2, 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 D.M. 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, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

EVIDENZIATO che il D.M. 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 dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

CONSIDERATO CHE ai sensi dell'art. 2 del medesimo decreto si intende:

- per “spesa del personale” gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- per “entrate correnti” la 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;

PRECISATO CHE:

- ai fini della individuazione dei valori soglia e delle percentuali di incremento, il decreto differenzia i Comuni in nove fasce demografiche. In particolare, la Tabella 1 dell'art. 4, indica i valori soglia per ciascuna fascia del rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, valori che vanno dal 29,5% per i Comuni con meno di 1.000 abitanti al 25,3% di quelli con 1.500.000 di abitanti e oltre;
- a decorrere dal 20 aprile 2020, i Comuni che si collocano al di sotto di tali valori soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia individuato dalla stessa Tabella 1 del comma 1 per ciascuna fascia demografica.
- in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i Comuni che si collocano al di sotto di tali valori soglia possono incrementare annualmente la spesa del personale registrata nel 2018 in misura non superiore ai valori percentuali indicati dalla Tabella 2, 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 alla Tabella del precitato art. 4;
- inoltre, per lo stesso quinquennio 2020-2024, i Comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2, fermo restando il limite del valore soglia di ciascuna fascia demografica, nel rispetto dei piani triennali dei fabbisogni di personale e dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;
- i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale ed entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del più volte citato decreto devono adottare 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.

Verifica situazione dell'Ente

Attualmente l'Ente è in una convenzione di segreteria comunale tra tre Comuni e, pertanto, sostiene un rimborso come costo della retribuzione del segretario comunale, pari al 33% per complessivi € 31.446,00, ma è in procinto di stipulare una convenzione di Segreteria Comunale di classe II rideterminando il monte orario a propria disposizione in modo da mantenere inalterata la spesa per detta voce di Bilancio.

Dal 31 dicembre 2022 è collocato a riposo una unità di cat. C5 - Responsabile del III° Settore - Servizi Demografici e Sociali.

CALCOLO DELLA SPESA COMPLESSIVA DI PERSONALE AL FINE DELL'ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO, D.M. 17 MARZO 2020 :

- Media entrate correnti risultante dagli ultimi tre rendiconti approvati (2019-2020-2021):
€ **992.292,67** - al netto del FCDE (bilancio2021)
- Spesa di personale risultante dall'ultimo rendiconto approvato (2021):
 - € **210.459,00**
 - **Incidenza 21,21%**
 - Totale capacità assunzionale anno 2023 € 15.554,25
 - Totale capacità assunzionale per il quinquennio 2020-2024 € 71.556,06

Nel 2022, e con decorrenza 1 luglio, l'Ente ha proceduto al reclutamento di una categoria C1 a tempo indeterminato e parziale al 33% attraverso l'utilizzo dello strumento di scorrimento di

graduatorie attive e vigenti presso altri Enti, secondo i criteri fissati nel proprio regolamento degli Uffici e Servizi.

Per il 2023 si intende, a fronte del pensionamento avvenuto per collocamento a riposo il 31/12/2022 di una unità di cat. C5 Responsabile del III° Settore - Servizi Demografici e Sociali, a 36 ore settimanali, procedere con le assunzioni tramite scorrimento di graduatorie approvate e vigenti di altri Enti, per n. 2 figure di cat. C.1 al 50% (18 ore settimanali), una da adibire al Settore Servizi Sociali e Demografici, l'altra, con competenze informatiche, per affiancare i Settori Economico - Finanziario e Affari Generali che al momento, sono ricoperti rispettivamente solo da una unità a 12 ore, proveniente da altro Comune e svolgente la propria attività presso il Comune di Palmariggi fuori dall'orario di servizio, e da una unità part-time.

Inoltre si è proceduto a:

- Rinnovare l'utilizzo dell'attività lavorativa del Rag. Maurizio Bello, dipendente a tempo indeterminato del Comune di Giurdignano, con contratto di lavoro subordinato, Cat. C6, per lo svolgimento di mansioni inerenti il profilo di appartenenza, per un totale di 12 ore settimanali al di fuori del normale orario di lavoro ex comma 557, art. 1 , legge 311/2004;

- Rinnovare l'utilizzo dell'attività lavorativa dell'Arch. Giuseppe Russo, dipendente a tempo indeterminato del Comune di Giurdignano, con contratto di lavoro subordinato, Cat. D, per lo svolgimento di mansioni inerenti il profilo di appartenenza, per un totale di 12 ore settimanali al di fuori del normale orario di lavoro ex comma 557, art. 1 , legge 311/2004;

Considerato che l'Arch. Giuseppe Russo verrà collocato in quiescenza in data 31.03.2023, l'intenzione di questa Amministrazione è di approvare un bando di selezione ex art. 110 D.lgs 267/2000 per individuare un'alta professionalità che possa ricoprire la responsabilità dell'ufficio tecnico per la durata di tre anni, con lo stesso spazio finanziario di personale;

Inoltre si intende:

a) incrementare le ore lavorative, da 23 a 30, alla dipendente cat. C-1 , assunta nel Settore Affari Generali attraverso scorrimento di graduatoria con determina n. 26 del 13/07/2021;

b) incrementare le ore lavorative, da 12 a 23, alla dipendente cat. C-1, assunta nel Settore Servizi Sociali e Demografici attraverso scorrimento di graduatoria con determina r.g. n. 149 del 02.08.2022, che assumerà la Posizione Organizzativa del settore di che trattasi;

c) incrementare le ore lavorative, dalle attuali 24 a 28 , dell' operatore cat. A, (Antonio P.);

-					
- Spesa lavoro unità a tempo indeterminato					
- N.Assunzioni	- Data	- Profilo Professionale	- Cat.	- Rapporto	- Importo spesa

- 2 Al 50% (indeterminato)	- Dal 01/07/2023	- Istruttore amministrativo	- C1	- Scorrimento graduatorie vigenti di altri Enti	€ 16.000
-------------------------------	---------------------	--------------------------------	------	--	----------

LAVORO FLESSIBILE

Atteso poiché, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 dispone "4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "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";

Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.";

Richiamato quindi il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014;

VISTO che:

- il Comune di Palmariggi, nell'anno 2009, non è ricorso alla tipologia del lavoro flessibile;

- La Sezione della Autonomie, nella deliberazione n. 1/2017, tuttavia, legittima il ricorso a forme flessibili di lavoro anche per gli Enti che non vi hanno fatto ricorso nel triennio 2007 – 2009, purchè con motivato provvedimento si proceda a effettuare le assunzioni per assoluta necessità e nel rispetto dell'articolo 36, commi 2 e seguenti, del Dlgs 165/2001 per far fronte a un servizio essenziale e la spesa così determinata sarà a sua volta il parametro finanziario per gli anni successivi.

VISTO il tetto di spesa per lavoro flessibile, certificato dal parere del Responsabile del Servizio Finanziario e dal Revisore dei Conti allegato alla delibera di fabbisogno del personale n. 21 del 16.03.2021 di € 40.288,43.

PRECISATO che le assunzioni ex art. 110 del D.lgs. 267/2000 non soggiacciono alla disciplina vincolistica prevista dall'art. 9, c. 28, del D.L. n. 78/2010 : "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"

DATO ATTO CHE:

- il Comune di Palmariggi rientra nella fascia demografica dei Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti di cui all'art. 3, comma 1, lett. b) del precitato decreto del 17 marzo 2020;
- per i Comuni che rientrano in tale fascia demografica la tabella 1 dell'art. 4, comma 1, del decreto individua il valore soglia del 28,6% quale rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti;

VISTO l'articolo 3, comma 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 (convertito con modifiche dalla Legge n. 114/2014 e da ultimo modificato dall'art. 14 bis, comma 1, lett. a) del D.L. 28 gennaio 2019, n. 4), il quale recita: *"Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo."*

ESAMINATA la deliberazione della Corte dei Conti, Sezioni Autonomie, n. 28/SEZ. AUT/2015, nella parte in cui chiarisce che:

- il riferimento al "triennio precedente" (ora quinquennio) inserito nell'art. 4, comma 3, del D.L. n. 78/2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014 è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni;
- con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3, comma 5, quater, del D.L. n. 90/2014 va calcolato imputando la spesa "a regime" per "l'intera annualità";

CONSIDERATO ancora che:

- ai sensi del medesimo art. 3, co. 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 114/2014, e successivamente modificato dall'art. 4, comma 3, del D.L. n. 78/2015, è consentito altresì di utilizzare anche i residui ancora disponibili delle facoltà assunzionali riferite al triennio (ora quinquennio) precedente;
- il riferimento "al triennio precedente" (ora quinquennio) è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni (delibera Corte dei Conti, Sezione Autonomie, n. 28/2015);

- nel quinquennio precedente nel Comune di Palmariggi si sono verificate le seguenti cessazioni

Piccinno Luigi	Cat. A1	a far data dal	01/08/2018
Palma Palmiro	Cat. B3	a far data dal	01/12/2018
Gabrieli Luigi	Cat. C5	a far data dal	01/10/2019
Lezzi Carmelo	Cat. B3	a far data dal	01/01/2020
Colizzi Pasquale	Cat. C4	a far data dal	30/11/2021
Donato Gennaccari	Ct. C5	a far data dal	31/12/2022

VISTO il nuovo CCNL delle funzioni locali che, tra le altre cose, ha rivisto il sistema di classificazione del personale dipendente;

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

CONSIDERATO che:

le nuove regole sul calcolo delle possibilità assunzionali, stabilite dal D.M. 17 marzo 2020 devono essere coordinate con il (tuttora vigente) limite alla spesa di personale in valore assoluto (ex articolo 1, commi 557 e 562, della legge 296/2006), il quale fa riferimento alla spesa storica del triennio 2011-2013; che, al fine di non vanificare l'intento del legislatore di incrementare le assunzioni a tempo indeterminato per i Comuni virtuosi, imponendo il rispetto del limite della spesa storica di personale, l'art. 7 comma 1, del d.m. 17 marzo 2020 dispone che "La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 **non** rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296."

RAVVISATA la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023 – 2025 e il relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Comunale n. 5 del 26/01/2023 avente ad oggetto: "*Ricognizione annuale delle eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.Ii - Anno 2023*", con la quale si è dato atto che, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs n. 165/2001, come riscritto dall'art. 16 della legge n. 183/2011 (Legge di stabilità 2012), dalla ricognizione annuale della dotazione organica e del personale in servizio effettuata per l'anno 2023, non risultano eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria;

RICHIAMATO l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia

improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

ACQUISITO il parere dell'Organo di Revisione economico- Finanziaria Dott. Paolo Di Maio ai sensi della normativa vigente con proprio verbale n. 01 del 30.01.2023 ;

RITENUTO di approvare la dotazione organica e piano occupazionale dell'ente allegati (A e B) alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;

DATO ATTO, infine, che con deliberazione della Giunta comunale n 64 in data 20/09/2022, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il PIAO, contenente in allegato il piano delle azioni positive per il triennio 2022-2024, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;

CONSIDERATO che l'Amministrazione ha la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione e/o un mutamento della normativa in vigore;

RITENUTO di provvedere in merito;

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

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

VISTO il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

VISTO il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

VISTO il D.M. 17 marzo 2020;

A votazione unanime e palese

DELIBERA

1. **DI APPROVARE**, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia, ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il **piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025** quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento (ALL. B);

2. **DI DARE ATTO** che il presente piano costituisce aggiornamento del PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione) approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 64 del 20.09.2022;

3. **DI APPROVARE**, per le motivazioni riportate nella premessa, la **dotazione organica** dell'Ente riferita all'anno 2022, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione (ALL. A);

4. **DI PRENDERE ATTO** che l'incidenza percentuale della spesa del personale rispetto alle entrate dei primi tre titoli, riferiti al Rendiconto 2021, secondo le modalità di calcolo di cui al D.M-

17 marzo 2020, è pari al **21,21%**, e, pertanto, si colloca al di sotto del limite previsto dalle tabelle 2 e 3, pari rispettivamente a 28,6% e 32,6%;

5. **DI DARE ATTO** che l'art. 7 comma 1, del d.m. 17 marzo 2020, disponendo che *“La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.”*, consente, per i comuni virtuosi, di non rispettare, per la sola eccedenza di capacità assunzionale consentita dallo stesso decreto, l'obbligo di riduzione della spesa del personale, tuttora vigente;

6. **DI DARE ATTO** che il totale della capacità assunzionale per il lavoro flessibile 2023 risulta essere di € 15.554,25,

7. **DI DARE ATTO**, infine, che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

8. **DI TRASMETTERE**, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2023 – 2025 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione;

9. **DI DEMANDARE** al Responsabile del Servizio Personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

Infine la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere, con separata e unanime votazione

DELIBERA

DI DICHIARARE il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.

ALL. A

DOTAZIONE ORGANICA 2022	N. dipendenti
SETTORE I° - Affari Generali – Personale –	
<i>Istruttore Responsabile servizio amministrativo Cat. C.</i>	<i>0,64</i>
SETTORE II° - Servizi Finanziari	
<i>Istruttore Responsabile servizio Cat. C</i>	<i>0(*)</i>
SETTORE III° - Servizi Demografici e Sociali	
<i>Istruttore Responsabile servizio Cat. C</i>	<i>1</i>
<i>Istruttore Amministrativo</i>	<i>0,33</i>
SETTORE IV° - Settore Tecnico	
<i>Istruttore Responsabile servizio Cat. D</i>	<i>0 (**)</i>
<i>Operatore(***)</i>	<i>2(***)</i>
<i>Istruttore Cat. C - Vigile Urbano</i>	<i>1</i>
<i>Istruttore cat. C1, staff del Sindaco art. 90 Tuel</i>	<i>0.39</i>
TOTALI	5,36

(*) Responsabilità del Settore FINANZIARIO attribuita a dipendente di altro Ente ex art. 1, co. 557 L. 311/2004

(**) Responsabilità del Settore TECNICO attribuita a dipendente di altro Ente ex art. 1, co. 557 L. 311/2004

(***)N. 3 operatori part-time 0,66% ognuno;

ALL. B

• PIANO TRIENNALE FABBISOGNO 2023	N. dipendenti
• SETTORE I° - Affari Generali – Personale – Tributi - Elettorale	
• <i>Istruttore Responsabile Amm. Cat. C – Servizi generali</i>	<i>0,83</i>
• SETTORE II° - Servizi Finanziari	
• <i>Istruttore Responsabile servizio Cat. C</i>	<i>0(*)</i>
• <i>Istruttore informatico cat. C</i>	<i>0,50</i>
• SETTORE III° - Servizi Demografici e Sociali	
• <i>Istruttore Responsabile servizio Cat. C</i>	<i>0,64</i>
• <i>Istruttore Amm. Cat. C– stato civile e servizi demografici</i>	<i>0,50</i>
• SETTORE IV° - Settore Tecnico	
• <i>Alta professionalità art. 110 cat. D</i>	<i>0,33</i>
• <i>Operatore(**)</i>	<i>(**)2.10</i>
• <i>Istruttore Cat. C - Vigile Urbano</i>	<i>1</i>
• <i>Istruttore cat. C1, staff del Sindaco art. 90 Tuel</i>	<i>0.39</i>
• TOTALI	6,29

(*) Responsabilità del Settore FINANZIARIO attribuita a dipendente di altro Ente ex art. 1, co. 557 L. 311/2004

(**) N. 2 operatori part-time 0,66% ognuno, più uno part-time a 0,78%

Del che si è redatto il presente verbale:

IL PRESIDENTE
F.to Franco ZEZZA

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Maria Elena MEGHA

Si certifica, giusta relazione del messo comunale, che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio del Comune il **01.02.2023** per restarvi per quindici giorni consecutivi (art. 124, comma 1, D.Lgs. 267/2000)

Palmariggi, 01.02.2023

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Maria Elena MEGHA

Copia conforme all'originale, in carta libera, ad uso amministrativo.

Addi 01.02.2023

IL SEGRETARIO COMUNALE

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

A T T E S T A

- Che la presente deliberazione:
 - E' stata pubblicata all'albo pretorio di questo comune per quindici giorni consecutivi dal **01.02.2023** al **16.02.2023** ai sensi dell'Art. 124 comma 1, del D.Lgs 18.8.2000 n. 267, senza reclami;
 - E' stata trasmessa in data 01.02.2023, ai signori capigruppo consiliari ai sensi dell'Art. 125, del D.Lgs 18.8.2000 n. 267
 - E' stata trasmessa alla Prefettura con nota n. _____ del _____ ai sensi dell' art 135 comma 2 del D.Lgs 18.8.2000 n. 267.
- Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno **31.01.2023**:
 - X Perché dichiarata immediatamente eseguibile - Art.134, comma 4° del D.Lgs 267/00.
 - Per compiuta pubblicazione - Art. 134 - comma 3° del D.Lgs 267/00

Palmariggi, 01.02.2023

IL SEGRETARIO COMUNALE
