



COMUNE DI PALMARIGGI
PROVINCIA DI LECCE

COPIA
DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 21 Del Registro

Seduta del 16.03.2021

OGGETTO: ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2021 - 2023

Pareri Ex. Art. 49 Comma 1 D.Lgs. 267/2000			
Regolarità Tecnica		Regolarità Contabile	
Parere	Data	Parere	Data
FAVOREVOLE	11.03.2021	FAVOREVOLE	11.03.2021
Il Responsabile del Servizio F.to COLIZZI PASQUALE		Il Responsabile del Servizio Finanziario F.to MAURIZIO BELLO	
L'anno duemilaventuno addì sedici del mese di marzo alle ore 11.05 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 di Consiglio comunale n.12 in data 16/07/2020, esecutiva, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2020 – 2022;
- con deliberazione di Consiglio comunale n. 13 in data 16/07/2020, esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2020 – 2022;

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 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 rilevinano 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;

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 ; inoltre è prevista la cessazione dal lavoro per collocamento a riposo di una unità di cat. C5 attualmente responsabile del 1° Settore Affari Generali.

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 (2017-2018-2019):
€ **865.507,33** - al netto del FCDE (bilancio2019)

- Spesa di personale risultante dall'ultimo rendiconto approvato (2019):
- **322.056,00 €**

- Incidenza 37,21

Nel 2021 l'Ente , a fronte della cessazione di una categoria C a tempo pieno ed interminato per collocamento a riposo procederà al reclutamento di una categoria C a tempo indeterminato e parziale al 50% attraverso l'utilizzo dello strumento di scorrimento di graduatorie attive e vigenti presso altri Enti, secondo i criteri fissati nel propria regolamento degli Uffici e Servizi.

- Spesa lavoro unità a tempo indeterminato					
- N.Assunzioni	- Data	- Profilo Professionale	- Cat.	- Rapporto	- Importo spesa
- 1	- Dal 01/05/2021 - Al 31/12/2021	- Istruttore amministrativo	- C1	- Scorrimento graduatorie vigenti di altri Enti	€ 8.242,90

LAVORO FLESSIBILE

Atteso poi che, 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, la spesa così determinata sarà a sua volta il parametro finanziario per gli anni successivi.

CALCOLATO pertanto il tetto di spesa per lavoro flessibile in € **40.288,43**, valore risultante dalla somma delle risorse riferite a due unità impiegate con il ricorso allo strumento dell'art. 1 comma 557 della legge 311/2004 a partire dal 2016.

L'Ente ha in previsione l'assunzione di una cat. C1 a tempo determinato 50% tramite ricorso alla convenzione con altro Ente art.14 CCNL del 21/01/2004 a supporto del Settore III° Servizi Demografici e Sociali allo scopo di garantire la necessaria efficienza richiesta per un servizio essenziale quale quello di Anagrafe –Stato Civile oggi gestito da un'unica unità, ormai a fine carriera lavorativa, senza possibilità alcuna di rotazione per la necessaria reperibilità.

Spesa lavoro Flessibile					
N. Assunzioni	Data	Profilo Professionale	Cat.	Rapporto	Importo spesa
1	Dal 01/05/2021 Al 31/12/2021	Istruttore amministrativo	C1	Convenzione con altro Ente ex Art. 14 CCNL 2004.	€ 8.242,90

DATO ATTO CHE:

- il Comune di Palmariggi rientra nella fascia demografica dei Comuni da 1000 a 1999 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."*

VISTO il testo dell'art. 3, c. 5-sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, come introdotto dall'art. 14-bis, c. 1, lett. b), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26: *"5-sexies. Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over."*

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

- ad oggi, non si sono verificate ulteriori cessazioni;

VISTO il nuovo CCNL delle funzioni locali 2016/2018, firmato il 21/05/2018 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;

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Comunale n. 33 del 04/06/2020, avente ad oggetto: *“Programmazione triennale del fabbisogno del personale 2020-2022, rideterminazione della dotazione organica e ricognizione annuale eccedenze. Determinazioni”* con la quale è stato approvato il programma del fabbisogno di personale 2020 – 2022,;

- **RICHIAMATE:**

- la deliberazione della Giunta Comunale n. 80 del 29/12/2020 con la quale si è deliberato di procedere, ai sensi e per gli effetti dell’art. 1, co. 557 della legge 311/2004, per il funzionamento del Servizio Tecnico, all’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 per un periodo pari a 12 mesi dal 01/01/2021 e fino al 31/12/2021;

- la deliberazione della Giunta Comunale n. 79 del 29/12/2020 con la quale si è deliberato di procedere, ai sensi e per gli effetti dell’art. 1, co. 557 della legge 311/2004, per il funzionamento del Servizio Finanziario, all’utilizzo dell’attività lavorativa del Rag. Maurizio Bello, dipendente a tempo indeterminato del Comune di Giurdignano, con contratto di lavoro subordinato, Cat. C5, 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 per un periodo dal 01/01/2021 fino al 31/12/2021;

CONSIDERATO che questa Amministrazione, nelle more della valutazione delle condizioni per dare seguito ad assunzioni previa verifica dei disposti normativi e del budget assunzionale disponibile, anche a seguito di ulteriori chiarimenti relativi alle nuove regole assunzionali, intende confermare per l'anno 2021 l'utilizzo di personale dipendente di altri enti, ai sensi dell'art. 1, co. 557 della L. 311/2004, per le attività inerenti il Servizio Finanziario ed il Servizio Tecnico;

RAVVISATA la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2021 – 2023 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. 12 del 18/02/2021, 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 2021”*, 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 2021, non risultano eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria;

DATO ATTO che in questo Ente il tetto di spesa del lavoro flessibile per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 è di **€ 40.288,43**

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 la con nota pec del 12/03/2021 con il quale l'Organo di Revisione economico-Finanziaria Dott. Paolo Di Maio con proprio verbale n. 01 del 12.03.2021 ha espresso il relativo parere ai sensi della normativa vigente;

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 26 in data 23/04/2020, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2020 - 2022, 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 e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il **piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2021-2023** quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento (ALL. A);

2. **DI APPROVARE**, per le motivazioni riportate nella premessa, la **dotazione organica** dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione (ALL. B);

3. **DI PRENDERE ATTO** che l'incidenza percentuale della spesa del personale rispetto alle entrate dei primi tre titoli, (calcoli riferiti al rendiconto 2019 poiché il 2020 ad oggi non è stato ancora approvato) secondo le modalità di calcolo di cui al D.M- 17 marzo 2020, è pari al 37,21%, e pertanto si colloca al di sopra del limite previsto dalle tabelle 2 e 3, pari rispettivamente a 28,6% e 32,6%, ma l'Ente si impegna ad 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%,.

In particolare si evidenzia che nel 2021 una categoria C a tempo pieno ed indeterminato cesserà per collocamento a riposo dal servizio, e verrà sostituita da una unità a tempo indeterminato e parziale al 50% tramite ricorso a scorrimento di graduatorie vigenti presso altri Enti; una ulteriore risorsa lavorativa al 50% anch'essa verrà assunta attraverso il ricorso ai resti assunzionali maturati a disposizione dell'Ente tramite lavoro flessibile secondo un Turn Over inferiore al 100%;

Alla luce della nuova previsione assunzionale la spesa 2021 ammonterà ad € 257,498,03

4. **DI NON PREVEDERE** stabilizzazioni ai sensi dell'articolo 35, comma 3 bis del decreto legislativo n. 165/2001;

5. **DI DARE ATTO** che:

- il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
- l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 e dal D.M. 17 marzo 2020;

6. **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;

7. **DI TRASMETTERE**, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021 – 2023 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione;

8. **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.

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 **16.03.2021** per restarvi per quindici giorni consecutivi (art. 124, comma 1, D.Lgs. 267/2000)

Palmariggi, 16.03.2021

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

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

Addi 16.03.2021

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 **16.03.2021** al **31.03.2021** ai sensi dell'Art. 124 comma1, del D.Lgs 18.8.2000 n. 267, senza reclami;
 - E' stata trasmessa in data 16.03.2021, 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 **16.03.2021**:
 - 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, 16.03.2021

IL SEGRETARIO COMUNALE
