



COMUNE DI PALAGIANO

PROVINCIA DI TARANTO

Corso Vittorio Emanuele n.4 - 74019 Palagiano (TA)

www.comune.palagiano.ta.it

mail: amministrazionepalagiano@gmail.com

pec: comunepalagiano.aagg@postecert.it

ORIGINALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N. 33 del reg.	OGGETTO: Piano triennale dei fabbisogni del personale 2021 / 2023
Data: 08-03-2021	

L'anno duemilaventuno il giorno otto del mese di marzo alle ore 12:00, nella sala delle adunanze del Comune, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale con la presenza del Sindaco **Avv. Domenico Pio LASIGNA**.

Risulta la contestuale presenza dei componenti :

LASIGNA Domenico Pio	Sindaco	P
OTTOMANIELLO Rocco	Vice Sindaco	P
CATUCCI Cosimo	Assessore	A
LIVERANO Angela	Assessore	P
ROLLO Patrizia	Assessore	P
ORSINI Marco Stefano	Assessore	P

Partecipa, con funzioni consuntive, referenti, di assistenza e verbalizzazione (art.97, comma 4, lett. a del D. Lgs n. 267/2000) il vice SEGRETARIO COMUNALE Dr.ssa Marianna SCALERA,

Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA MUNICIPALE

Premesso che, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs n. 267 del 18/08/2000, sulla proposta della presente deliberazione sono stati espressi i seguenti pareri:

- Il responsabile del servizio interessato, Dr.ssa Marianna SCALERA per quanto concerne la regolarità tecnica: **Si esprime parere di regolarità tecnica e si attesta la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa ai sensi dell'art. 147-bis, comma 1, d.lgs. n. 267/2000: Favorevole.**

- Il Responsabile del servizio interessato, Dr.ssa Marianna SCALERA, per quanto riguarda la **regolarità contabile e con specifico riferimento all'art. 47 – bis, comma 1, d.lgs n. 267/2000: Favorevole.**

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso inoltre che:

- con delibera di Consiglio Comunale n. 7 in data 18/03/2020 esecutiva, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2020-2022;
- con delibera di Consiglio Comunale n. 8 in data 18/03/2020, esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2020-2022;
- con delibera di Giunta Comunale n. 68 in data 04/05/2020, esecutiva, è stato approvato il Piano esecutivo di gestione 2020-2022;

Richiamata la delibera di giunta n.187 del 18/12/2019 di Adozione del Piano triennale del Fabbisogno 20/22 e ss.ii.;

Ritenuto necessario predisporre il Piano del fabbisogno per il triennio 2021-2023;

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.”

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. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:

1. *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, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, 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, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali disestati 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 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 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;

Visto l'articolo 3, comma 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che 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 tre 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 triennio 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."

Visto l'articolo 3, comma 6 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: *"I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo."*

Visto l'articolo 9, comma 28, 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 inoltre il comma 234, art. 1 su richiamato 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 inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 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.

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, D.Lgs. n. 165/2001;
- 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, D.Lgs. n. 165/2001¹;
-

Dato atto che sulla Gazzetta Ufficiale n. 145 del 22 giugno 2019 è stata pubblicata la **Legge 56/2019** recante **“Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo”** che apporta le seguenti principali novità:

- ❖ _Richiamato l'Art. 14 bis, comma 2, lettera b DI 4/2019 che recita “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

¹ “2. Le amministrazioni interessate dai processi di cui al presente articolo provvedono al congelamento dei posti e alla temporanea riduzione dei fondi della contrattazione in misura corrispondente, fermi restando i processi di riallocazione e di mobilità del personale.”

effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.”

- ❖ Richiamata la possibilità di recuperare le facoltà assunzionali non utilizzate nei cinque anni precedenti (e non più quelle dell'ultimo triennio) e pertanto per il 2019 degli anni dal 2014 al 2018, di cui all'art. 14-bis, comma 1 “All'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, sono apportate le seguenti modificazioni: a) al comma 5, quinto periodo, le parole: “tre anni” sono sostituite dalle seguenti: “cinque anni” e le parole: “al triennio precedente” sono sostituite dalle seguenti: “al quinquennio precedente”.”
- ❖ Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001.
- ❖ b) all'articolo 34-bis al comma 4, le parole: « decorsi due mesi » sono sostituite dalle seguenti: « decorsi quarantacinque giorni
- ❖ che è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale del 27 aprile 2020 il Decreto Ministeriale che ridefinisce le regole assunzionali per i comuni in esecuzioni dell'art. 33 comma 2 del d.l. 34/2019, ma che al momento della stesura della presente non è stata ancora pubblicata la Circolare esplicativa.

Ritenuto di definire l'assetto delle assunzioni a tempo determinato in quanto ritenute urgenti ed essenziali per lo svolgimento delle funzioni fondamentali del settore tecnico, vista la carenza del personale presso il settore stesso.

Preso atto dell'entrata a regime dei PROVENTI EX ART. 142 CDS c. 12 bis/ter relativi all'autovelox con i quali è possibile finanziare il potenziamento delle attività di controllo e di accertamento delle violazioni in materia di circolazione stradale, ivi comprese le spese relative al personale, come già definito con Dg 159/2020 a cui è seguita l'indizione del relativo concorso il cui bando è stato approvato con determina 161/2020.

Dato atto che l'articolo 1, comma 69, della legge 178/2020 consente ai comuni, nel 2021, di assumere tecnici a tempo determinato e part time, per la durata massima di un anno, con contratti non rinnovabili, tecnici al fine di consentire di fare fronte tempestivamente ai maggiori oneri di gestione in ordine ai procedimenti connessi all'erogazione del beneficio del superbonus, di cui all'articolo 119 del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77.

Tali assunzioni vanno in deroga ai tetti di spesa stabiliti dall'articolo 1, commi 557, 457- quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ma rientrano nel limite per le assunzioni a tempo determinato.

PRESO ATTO che:

- le assunzioni a tempo determinato possibili sul 100% del budget del 2009 risultano essere pari ad € 75.082,00 oneri inclusi.
- Gli oneri sostenuti dall'ente locale per i rinnovi contrattuali andranno esclusi non solo in sede di verifica della spesa del personale complessiva, ma anche nel raffronto con quella sostenuta per i rapporti di lavoro

flessibili (indicazione della Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per l'Abruzzo, deliberazione n. 121/2018).

Per quanto sopra premesso e nel limite della spesa del personale risultano possibili le seguenti assunzioni:

FIGURA	CONTRATTO	SPESA LORDA PER 12 MESI	MODALITA'
n.1 Geometra	Part time TEMPO DETERMINATO – 18 ore	15.300,00	Graduatorie a tempo indeterminato concorso in corso
n.1 Staffista	Part time TEMPO DETERMINATO – 12 ore	10.000,00	Avviso pubblico
n.1 Geometra	Part time TEMPO DETERMINATO – 18 ore	15.300,00	Graduatorie a tempo indeterminato concorso in corso (finanziato da fondi statali e)
n.6 Vigili	Part time DETERMINATO 18 ore (dal 15 maggio 2021)	60.000,00	Graduatoria concorso vigili in corso (finanziato dal 208 – fuori dal limite del tempo determinato)
	TOTALE	€100.600,00	Di cui €60.000,00 fuori dal limite

Ritenuto, come già definito con Dg 183/2020 e nel rispetto del principio dell'efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, di fare salve le procedure in corso del concorso per Istruttore Amministrativo contabile indetto a seguito dell'approvazione della modifica del fabbisogno fatta con Dg 159/2020 e dell'approvazione del relativo bando approvato con determina 160/2020, per l'assunzione di n.1 Istruttore contabile amministrativo a seguito del pensionamento della dipendente Rosa Gaballo nel corso dell'anno 2021 presso il Settore economico finanziario

Ravvisata la necessità di approvare la modifica al piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2021-2023 garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente, a seguito di attenta valutazione:

- del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- 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;
- dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

Ricordato che questo ente ha un rapporto tra spese di personale e spese correnti pari a 15,95%;

Atteso in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Rilevato 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;
- che a regime, i Comuni potranno incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni a tempo indeterminato, fino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia di riferimento rispetto alla fascia demografica di appartenenza (tabella 1, D.P.C.M. 17/03/2020).
- Che fino al 31/12/2024, gli stessi Comuni possono incrementare annualmente la spesa di personale, sempre rispetto all'anno 2018, nei termini percentuali indicati nella Tabella 2(art. 5 D.P.C.M.), entro comunque il valore soglia massimo di riferimento indicato nella Tabella 1 ("valore soglia più basso").
- che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto agli art 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite d spesa pevisto dall'art.1 commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.
- La Corte dei conti della Lombardia con la delibera n. 164/2020 ha evidenziato che le norme introdotte dall'articolo 33, comma 2, del DI 34/2019 individuano i criteri per stabilire quando e in che misura i Comuni possano procedere ad assumere nuovo personale a tempo indeterminato, mentre le norme dettate dai commi 557-quater e 562 dell'articolo 1 della legge 296/2006 fissano i limiti alla spesa complessiva del personale in un'ottica di contenimento della stessa e che dunque «non è configurabile alcuna abrogazione implicita della vecchia disciplina ad opera della nuova».

Dato atto che:

- il limite di spesa ai sensi del 557 per il Comune di Palagiano è pari ad € 1.499.518,36 come da allegato monitoraggio allegato.
- la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto agli art 4 e 5 come quota che non rileva ai fini del rispetto del limite d spesa pevisto dall'art.1 commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 è pari ad € 219.976,35, ove disponibili risorse di bilancio.
- Come dal relazione allegata la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato è pari ad € 70.838,14.

Ritenuto di poter procedere alle seguenti assunzioni a tempo indeterminato:

- Istruttore direttivo amministrativo Cat.D1 a tempo indeterminato e full time presso il settore Servizi Sociali per un costo totale annuale presunto di € 33.000,00 oneri inclusi, da effettuarsi secondo le seguenti procedure ordinarie di reclutamento:
 - utilizzo graduatorie proprie/di altri enti secondo i principi dettati dall'art. 4, comma 3, del D.L. n. 101/2013 e previo esperimento delle procedure di mobilità ai sensi dell'art 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001
 - ovvero ad esito negativo concorso pubblico;
- Istruttore amministrativo contabile Cat.C1 a tempo indeterminato e full time presso il settore Servizi Sociali per un costo totale annuale presunto di € 30.000,00 oneri inclusi, da effettuarsi secondo le seguenti procedure ordinarie di reclutamento:
 - utilizzo graduatorie proprie/di altri enti secondo i principi dettati dall'art. 4, comma 3, del D.L. n. 101/2013 e previo esperimento delle procedure di mobilità ai sensi dell'art 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001

- Istruttore amministrativo contabile Cat.C1 a tempo indeterminato e part time 18 ore presso il settore Anagrafe per un costo totale annuale presunto di € 15.000,00 oneri inclusi, da effettuarsi secondo le seguenti procedure ordinarie di reclutamento:
 - utilizzo graduatorie proprie/di altri enti secondo i principi dettati dall'art. 4, comma 3, del D.L. n. 101/2013 e previo esperimento delle procedure di mobilità ai sensi dell'art 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001
- Istruttore amministrativo contabile Cat.C1 a tempo indeterminato e part time 18 ore presso il settore Affari Generali per un costo totale annuale presunto di € 15.000,00 oneri inclusi, da effettuarsi secondo le seguenti procedure ordinarie di reclutamento:
 - utilizzo graduatorie proprie/di altri enti secondo i principi dettati dall'art. 4, comma 3, del D.L. n. 101/2013 e previo esperimento delle procedure di mobilità ai sensi dell'art 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001

Ritenuto inoltre di procedere alle seguenti trasformazioni contrattuali:

- Trasformazione in full time del Dipendente Maria Quarato, Istruttore Direttivo Amministrativo Cat.D1 con contratto di lavoro a tempo indeterminato e part time 24 ore per un costo totale annuale presunto di € 11.000,00 oneri inclusi;
- Trasformazione in full time del Dipendente Silvia Micunco, Istruttore Direttivo tecnico Cat.D1 con contratto di lavoro a tempo indeterminato e part time 20 ore per un costo totale annuale presunto di € 15.000,00 oneri inclusi;

Vista inoltre la delibera di giunta n.187/2019 con la quale sono stati quantificati i limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 il cui limite è pari ad € 75.082,00 oneri inclusi, così come anche specificati nella relazione in allegato del Responsabile del Settore personale;

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;

Visto il proposito il parere pr.5863 del 08-03-2021, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, L. n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, L. n. 296/2006;

Dato atto che:

- questo ente è *in regola* con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2021-2023 *non si prevede* di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente *non ha* in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2021-2023 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

Dato atto infine che con deliberazione della Giunta comunale n. 11 del 22/01/2021, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 21-23, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;

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 del fabbisogno di personale per il periodo 2021-2023** come segue:

- TEMPO DETERMINATO

FIGURA	CONTRATTO	SPESA LORDA PER 12 MESI	MODALITA'
n.1 Geometra	Part time TEMPO DETERMINATO – 18 ore	15.300,00	Graduatorie a tempo indeterminato concorso in corso
n.1 Staffista	Part time TEMPO DETERMINATO – 12 ore	10.000,00	Avviso pubblico
n.1 Geometra	Part time TEMPO DETERMINATO – 18 ore	15.300,00	Graduatorie a tempo indeterminato concorso in corso (finanziato da fondi statali e)
n.6 Vigili	Part time DETERMINATO 18 ore (dal 15 maggio 2021)	60.000,00	Graduatoria concorso vigili in corso (finanziato dal 208 – fuori dal limite del tempo determinato)
	TOTALE	€100.600,00	Di cui €60.000,00 fuori dal limite

– TEMPO INDETERMINATO

Fare salve le procedure in corso del concorso per Istruttore Amministrativo contabile indetto a seguito dell'approvazione della modifica del fabbisogno fatta con Dg 159/2020 e dell'approvazione del relativo bando approvato con determina 160/2020, per l'assunzione di n.1 Istruttore contabile amministrativo a seguito del pensionamento della dipendente Rosa Gaballo nel corso dell'anno 2021, previo espletamento delle procedure previste dall'articolo 34-*bis* del decreto legislativo n. 165/2001;

Procedere alle seguenti assunzioni a tempo indeterminato:

- Istruttore direttivo amministrativo Cat.D1 a tempo indeterminato e full time presso il settore Servizi Sociali per un costo totale annuale presunto di € 33.000,00 oneri inclusi, da effettuarsi secondo le seguenti procedure ordinarie di reclutamento:
 - utilizzo graduatorie proprie/di altri enti secondo i principi dettati dall'art. 4, comma 3, del D.L. n. 101/2013 e previo esperimento delle procedure di mobilità ai sensi dell'art 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001
 - ovvero ad esito negativo concorso pubblico;
- Istruttore amministrativo contabile Cat.C1 a tempo indeterminato e full time presso il settore Servizi Sociali per un costo totale annuale presunto di € 30.000,00 oneri inclusi, da effettuarsi secondo le seguenti procedure ordinarie di reclutamento:
 - utilizzo graduatorie proprie/di altri enti secondo i principi dettati dall'art. 4, comma 3, del D.L. n. 101/2013 e previo esperimento delle procedure di mobilità ai sensi dell'art 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001
- Istruttore amministrativo contabile Cat.C1 a tempo indeterminato e part time 18 ore presso il settore Anagrafe per un costo totale annuale presunto di € 15.000,00 oneri inclusi, da effettuarsi secondo le seguenti procedure ordinarie di reclutamento:
 - utilizzo graduatorie proprie/di altri enti secondo i principi dettati dall'art. 4, comma 3, del D.L. n. 101/2013 e previo esperimento delle procedure di mobilità ai sensi dell'art 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001
- Istruttore amministrativo contabile Cat.C1 a tempo indeterminato e part time 18 ore presso il settore Affari Generali per un costo totale annuale presunto di € 15.000,00 oneri inclusi, da effettuarsi secondo le seguenti procedure ordinarie di reclutamento:
 - utilizzo graduatorie proprie/di altri enti secondo i principi dettati dall'art. 4, comma 3, del D.L. n. 101/2013 e previo esperimento delle procedure di mobilità ai sensi dell'art 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001

Procedere alle seguenti trasformazioni contrattuali:

- Trasformazione in full time del Dipendente Maria Quarato, Istruttore Direttivo Amministrativo Cat.D1 con contratto di lavoro a tempo indeterminato e part time 24 ore per un costo totale annuale presunto di € 11.000,00 oneri inclusi;
- Trasformazione in full time del Dipendente Silvia Micunco, Istruttore Direttivo tecnico Cat.D1 con contratto di lavoro a tempo indeterminato e part time 20 ore per un costo totale annuale presunto di € 15.000,00 oneri inclusi;

2. dando atto che lo stesso:

- 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 decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
- *non prevede* stabilizzazioni ai sensi dell'articolo 35, comma 3 bis del decreto legislativo n. 165/2001;

3. Di approvare la Relazione allegata Prot. 5728 del 04-03-2021 che è parte integrante della presene deliberazione;

4. 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;

5. 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;

6. 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, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano².

7. 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.

quale saranno acquisite le informazioni contenute nei rispettivi piani dei fabbisogni. Specifiche istruzioni per l'invio dei documenti sono presenti nella prima sezione delle istruzioni che costituiscono l'allegato alla presente circolare."

Approvato e sottoscritto.

Sindaco
Avv. Domenico Pio LASIGNA

Il vice SEGRETARIO COMUNALE
Dr.ssa Marianna SCALERA

Documento firmato digitalmente ai sensi del TU n. 445/00, dell'art. 20 del D.lgs. 82/2005 e norme collegate. Tale documento informatico è memorizzato digitalmente sulla banca dati dell'Ente.