



CITTA' DI COPERTINO

Provincia di Lecce

ORIGINALE

Proposta N.58

DELIBERAZIONE ORIGINALE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 59	OGGETTO: Nuova dotazione organica e adozione del piano triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2022 - 2024
Data 31-05-2022	

Pareri art. 49 – D.Lgs. n.267/2000	Verbale della seduta												
<p>PARERE: Favorevole in ordine alla Regolarita' contabile</p> <p>Data 27-05-2022</p> <p>Il Responsabile del Servizio PALAZZO Maria Rosaria (vedi parere allegato)</p> <hr/>	<p>L'anno duemilaventidue, il giorno trentuno del mese di maggio alle ore 19:20 nella sala delle adunanze del Comune, si è riunita la Giunta Comunale, regolarmente convocata.</p> <p>Assume la presidenza la Sig.ra SCHITO SANDRINA, con l'intervento degli Assessori:</p> <table border="1"><tr><td>SCHITO SANDRINA</td><td>P</td></tr><tr><td>DE LORENZI Giovanni</td><td>P</td></tr><tr><td>NESTOLA Pierluigi</td><td>P</td></tr><tr><td>CAMISA Mario</td><td>P</td></tr><tr><td>AGOSTINI Carlo</td><td>P</td></tr><tr><td>RIZZO Maria Rosa</td><td>P</td></tr></table>	SCHITO SANDRINA	P	DE LORENZI Giovanni	P	NESTOLA Pierluigi	P	CAMISA Mario	P	AGOSTINI Carlo	P	RIZZO Maria Rosa	P
SCHITO SANDRINA	P												
DE LORENZI Giovanni	P												
NESTOLA Pierluigi	P												
CAMISA Mario	P												
AGOSTINI Carlo	P												
RIZZO Maria Rosa	P												
<p>PARERE: Favorevole in ordine alla Regolarità tecnica</p> <p>Data 27-05-2022</p> <p>Il Responsabile del Servizio MARRA Milva (vedi parere allegato)</p> <hr/>	<p>con la partecipazione del SEGRETARIO GENERALE Avv. LAURA CACCETTA.</p> <p>Il SINDACO, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la riunione e li invita a deliberare sull'oggetto sopraindicato.</p>												

LA GIUNTA

RICHIAMATI:

- l'art. 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997 n. 449;
- gli artt. 89 e 91 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- il DLgs. n. 165/2001 ed in particolare i suoi artt. 6, 6bis, 6ter e 33;
- l'art. 19, comma 8 della legge 448/2001, ai sensi del quale *“A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”*;
- il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

VISTE le Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, approvate con DPCM 08.05.2018;

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 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;

VISTI:

- l'art. 1, commi 557, 557 bis, 557 ter, 557 quater, L. n. 296/2006, che così dispongono:

“557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

[a) ...]

b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.

557-bis. Ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 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.

557-ter. In caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.

557-quater. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”;

DELIBERA DI GIUNTA n.59 del 31-05-2022 COPERTINO

- l'art. 9, comma 28 DL n. 78/2010 e s.m.i., secondo cui per gli 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, la spesa complessiva per rapporti di lavoro flessibile non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (ovvero, per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per tali finalità, alla spesa media sostenuta nel triennio 2007-2009);

CONSIDERATO che sono espressamente escluse dalle limitazioni di cui al citato art. 9, comma 28 DL n. 78/2010 *“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”*, nonché le spese per l'utilizzo in comando di dipendenti di altre amministrazioni (cfr. Corte dei Conti, Sezione Autonomie, deliberazione n. 23/SEZAUT/2016/QMIG);

VISTI altresì:

- l'art. 36, comma 2 DLgs. n. 165/2001, che consente alle pubbliche amministrazioni di avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale;

- l'art. 3, comma 61, della legge 24/12/2003 n. 350, che consente agli Enti di utilizzare le graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni, previo accordo tra le stesse;

- la Circolare n. 5/2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri- Dipartimento della Funzione Pubblica (prot. DFP 53485 del 21.11.2013), che disciplina le assunzioni mediante utilizzazione di graduatorie di concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato;

CONSIDERATO che il D.L. 30/04/2019, n. 34, al suo art. 33 (Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità), comma 2, introduce modifiche ai criteri assunzionali dei comuni, che prevedono, oltre all'obbligo di coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e di rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, l'obbligo di rispetto di un limite di spesa complessiva di personale, 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;

VISTO il DM 17.03.2020, recante *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato del comuni”*, pubblicato in G.U. 27.04.2020 n. 108, che individua, per i Comuni di fascia demografica f), con numero di abitanti da 10.000 a 59.999, come Copertino, a decorrere dal 20 aprile 2020, il valore soglia del 27% (in Tabella 1), quale limite massimo di incremento della *spesa di personale* per assunzioni a tempo indeterminato rapportata alle *entrate correnti*, ai sensi dell'art. 4, comma 2 del medesimo DM;

PRESO ATTO che l'art. 2 del citato DM specifica le seguenti definizioni:

“a) spesa del personale: 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;

b) entrate correnti: 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.”;

VISTA la Circolare 13 maggio 2020 della Presidenza del Consiglio dei ministri-DFP, ad oggetto *“Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni”*, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020, ove si legge che *“La definizione delle facoltà assunzionali ancorate alla sostenibilità finanziaria implica una necessaria lettura orientata della norma recata dall'art. 14, comma 7, del decreto-legge n. 95/2012, secondo cui «le cessazioni dal servizio per processi di mobilità ... non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over». Si tratta di una disposizione che è riconducibile alla regolamentazione delle facoltà assunzionali basata sul turnover, con la conseguenza che la stessa deve*

ritenersi non operante per i comuni che siano pienamente assoggettati alla vigenza della disciplina fondata sulla sostenibilità finanziaria”;

ATTESO dunque che il quadro normativo vigente in materia di spese di personale degli enti locali:

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili, costituenti principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;

- prevede che tali vincoli e limiti debbano essere tenuti in debita considerazione nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

RILEVATO dal penultimo rendiconto approvato, relativo all'esercizio finanziario 2020, che questo ente:

- ha rispettato il limite di cui all'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e ss. mm. e ii.;
- ha sostenuto una spesa di personale, ai sensi dell'art. 2 DM 17.03.2020, pari a € **2.752.973,30**;

RICHIAMATE le proprie precedenti deliberazioni:

- n. 40 del 19.04.2021, ad oggetto “Nuova dotazione organica e adozione del piano triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2021-2023”;

- n. 58 del 31.05.2022, ad oggetto “Ricognizione ex art. 33 D.l.gs. n. 165/2001. Anno 2022”, attestante che nell'Ente non sussistono situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale per l'anno 2022;

VISTO il DM Interno 18.11.2020, recante “Individuazione dei rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto per il triennio 2020-2022”, ai sensi del quale per i comuni (in condizioni di dissesto o che abbiano fatto ricorso alla procedura di riequilibrio) da 20.000 a 59.999 abitanti il rapporto medio dipendenti-popolazione sia di un dipendente ogni 152 abitanti;

DATO ATTO che questo Comune:

- non è in condizione di dissesto e non ha fatto ricorso alla procedura di riequilibrio;

- alla data del 31.12.2021 ha una popolazione di 23.227 abitanti, con un rapporto dipendenti-popolazione di un dipendente ogni 336,62 abitanti;

CONSIDERATO che per questo Ente:

- il *valore soglia di massima spesa del personale*, ai sensi dell'art. 4 DM 17.03.2020, per l'anno 2022, è pari a € **3.117.024,34** (27% della media aritmetica delle entrate correnti rilevata dagli ultimi tre rendiconti approvati 2018-19-20, pari a € 11.544.534,61, al netto del FCDE, ai sensi dell'art. 2 DM 17.03.2020);

- il rapporto tra la spesa del personale del rendiconto 2020 e la media delle entrate correnti dell'ultimo triennio, al netto del FCDE, è pari a **23,85%**, inferiore al valore soglia del 27%;

- il *valore soglia di massimo incremento della spesa di personale* ai sensi dell'art. 5 DM 17.03.2020, per l'anno 2022 è pari a € **501.379,45** (19% della spesa del personale registrata nel 2018, pari a € 2.638.839,23);

- la spesa del personale prevista per l'anno 2022, tenuto conto delle unità in servizio, è pari a € 2.915.475,23 (a lordo di tutte le componenti);

PRESO ATTO, sulla base delle informazioni rese dal Responsabile del Servizio Ragioneria:

- che la spesa media complessiva di personale sostenuta nel triennio 2011-2013 è pari a € **2.918.588,22** (comprensivo delle sole componenti assoggettate al limite di spesa ex art. 1 co. 557 L. n. 296/2006 ed al netto delle componenti escluse, pari a € 548.127,84);

- che nell'anno 2009 la spesa complessiva sostenuta per rapporti di lavoro flessibile è stata pari a € **93.282,40** (€ 68.000,00 oltre oneri riflessi e IRAP), somma costituente il limite 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;

CONSIDERATO che la grave carenza di personale in organico determina notevoli problemi organizzativi e gestionali;

VALUTATE le obiettive esigenze di rafforzare l'organizzazione del Comune, nel rispetto delle disposizioni in materia di limitazioni nell'assunzione di personale, per garantire il necessario funzionamento degli uffici e l'erogazione di servizi essenziali, portando a compimento i programmi dell'Amministrazione necessari per lo sviluppo e la crescita della comunità;

VISTO il D.Lgs. 25/05/2017, n. 75 e s.m.i., ed in particolare i suoi articoli:

- 20, commi 1 e 2, che così recitano:

“1. Le amministrazioni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono,

DELIBERA DI GIUNTA n.59 del 31-05-2022 COPERTINO

fino al 31 dicembre 2023, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possenga tutti i seguenti requisiti:

- a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione o, in caso di amministrazioni comunali che esercitino funzioni in forma associata, anche presso le amministrazioni con servizi associati;*
- b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;*
- c) abbia maturato, al 31 dicembre 2022, alle dipendenze dell'amministrazione di cui alla lettera a) che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni.*

2. Fino al 31 dicembre 2022, le amministrazioni possono bandire, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, previa indicazione della relativa copertura finanziaria, procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili, al personale non dirigenziale che possenga tutti i seguenti requisiti:

- a) risulti titolare, successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015, di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso;*
- b) abbia maturato, alla data del 31 dicembre 2022, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso”;*

- 22, comma 15, che così recita:

“15. Per il triennio 2020-2022, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore”;

CONSIDERATO:

- che l'istituto della progressione verticale è utilmente applicabile al personale di categoria B per valorizzarne la professionalità e dotare l'Ente delle professionalità di categoria C, di cui ha maggiore necessità;
- che, nelle more dello svolgimento delle procedure preordinate all'assunzione a tempo indeterminato, è opportuno provvedere alla copertura dei predetti posti mediante utilizzo di dipendenti di altre amministrazioni, con gli istituti del comando o del c.d. scavalco condiviso (convenzione ex art. 14 CCNL 22.01.2004), ovvero mediante ricorso ad altre forme di lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato);
- che gli istituti del comando o del c.d. scavalco condiviso (convenzione ex art. 14 CCNL 22.01.2004) consentono l'utilizzo di personale dipendente di altri enti, la cui spesa non incide sulla capacità assunzionale del Comune, ma si computa esclusivamente ai fini del rispetto del limite di cui all'art. 1 co. 557 L. n. 296/2006;

DATO ATTO che:

- con propria deliberazione 21.03.2022 n. 24 è stato disposto di prorogare sino al 31/12/2022 l'utilizzo di n. 1 lavoratore socialmente utile (LSU) (facente parte di una platea storica di soggetti, tutti stabilizzati nel corso degli anni) nel progetto indicato con la medesima deliberazione, per complessive n. 36 ore settimanali, tenuto conto delle disposizioni dell'art. 1, comma 26 ter, DL 30.12.2021 n. 228, inserito dalla Legge di conversione 25.02.2022 n. 15, che ha previsto la proroga al 31 dicembre 2022 delle convenzioni stipulate ai sensi dell'art. 78 comma 2 L. 388/2000, per l'utilizzazione di lavoratori socialmente utili di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81;

- nel corrente anno sono utilizzati in comando presso altro ente i dipendenti: Pagano Sandro (istruttore direttivo tecnico cat. D) sino al 31.12.2022; Maria Josè Calcagnile (istruttore amministrativo cat. C) sino al 30.04.2023; Calò Maria Lucia (istruttore di vigilanza cat. C) fino al 14.12.2022; Miglietta Sandra (istruttore di vigilanza cat. C) fino al 19.06.2022;

- attualmente prestano servizio a tempo determinato presso questo Comune:

- n. 1 istruttore direttivo tecnico, cat. D1, a tempo parziale per 18 ore settimanali, fino al 19.12.2022 (Ing. Ilaria De Matteis), addetto al Settore Lavori Pubblici;

- n. 1 istruttore tecnico-geometra, cat. C1, a tempo parziale per 20 ore settimanali, fino al 14.11.2022 (geom. Gabriele Rosafio), addetto al Settore Urbanistica;

- n. 1 istruttore di vigilanza, cat. C1, a tempo pieno, in comando fino al 14.12.2022 (Talò A.), addetto al Settore Polizia Locale;

- n. 1 istruttore di vigilanza, cat. C1, a tempo parziale per 16 ore settimanali, fino al 30.06.2022 (Fattizzo I.), addetto al Settore Polizia Locale (PROGETTO "SCUOLE SICURE 2021/2022");

- n. 1 istruttore direttivo amministrativo, cat. D1, a tempo pieno, fino al 31.10.2024, fuori dotazione organica e con oneri a carico del Dipartimento della Funzione Pubblica – attuazione PNRR (Avv. Alessandra Camisa);

VISTA la nuova dotazione organica e la macrostruttura dell'Ente, allegati al presente atto rispettivamente con le lettere A) e B), quali parti integranti e sostanziali, redatte in conformità al limite di spesa potenziale massima di **€ 2.918.588,23**;

CONSIDERATO:

- che in sede di assunzione occorre assicurare il rispetto delle disposizioni della legge n. 68/1999, che impongono agli enti con più di 50 dipendenti di avere alle proprie dipendenze il 7% dei lavoratori appartenenti alle categorie protette (disabili);

- che, ai sensi dell'art. 53 CCNL 21.05.2018, il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative;

VISTO l'art. 9 comma 1 quinquies D.L. 24/06/2016, n. 113, ai sensi del quale *"In caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, nonché di mancato invio, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196 ... non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto. E' fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione del precedente periodo"*, ferma restando la possibilità di utilizzare l'istituto dello "scavalco condiviso" di cui all'art. 14 CCNL 22.01.2004, come chiarito dalla Corte Conti, Sez. Autonomie (deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG del 29 maggio 2020);

RITENUTO, pertanto, di approvare il "Piano triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024" in coerenza con la precedente programmazione e tenuto conto dei limiti di spesa derivanti dalla normativa innanzi richiamata, nei termini che seguono:

ANNO 2022

Assunzioni a tempo indeterminato:

Categoria D

- n. 3 Istruttori Direttivi Sociali-Assistenti Sociali, Categoria D1, 36 ore settimanali, mediante utilizzo graduatorie altri enti/mobilità/selezione pubblica con riserva di posti in favore del personale titolare di rapporti di lavoro flessibile, ai sensi dell'art. 20 del DLgs. 25 maggio 2017, n. 75;

Categoria C

- n. 1 istruttore amministrativo/contabile, Categoria C1, 36 ore settimanali, mediante progressione verticale;
- n. 2 istruttori amministrativi/contabili, Categoria C1, 36 ore settimanali, mediante utilizzo graduatorie altri enti, mobilità, concorso pubblico;

DELIBERA DI GIUNTA n.59 del 31-05-2022 COPERTINO

- n. 1 istruttore tecnico, Cat. C1, per 20 ore settimanali, mediante utilizzo graduatorie altri enti, mobilità, concorso pubblico;

Assunzioni a tempo determinato:

Dirigenti

- n. 1 Dirigente dell'Area Affari Generali e Finanziari, per 36 ore settimanali, ex art. 110, comma 1, TUEL (proroga sino a fine mandato);

Categoria D

- n. 1 Ingegnere a tempo parziale 18 ore/sett., Cat. D1, compatibilmente con i limiti di spesa (proroga contratto);

Categoria C

- n. 1 istruttore tecnico, Cat. C1, compatibilmente con i limiti di spesa (proroga contratto);
- n. 2 istruttori di vigilanza, Cat. C1, di cui uno per 36 ore sett., l'altro part-time fino a massimo 24 ore settimanali, mediante comando, somministrazione di lavoro, utilizzo graduatorie altri enti, concorso pubblico;

ANNO 2023

Si valuteranno le condizioni per dare seguito ad assunzioni previa verifica dei disposti normativi e del budget assunzionale disponibile.

ANNO 2024

Si valuteranno le condizioni per dare seguito ad assunzioni previa verifica dei disposti normativi e del budget assunzionale disponibile.

DATO ATTO che le assunzioni proposte con il presente atto:

- incidono sulla capacità di spesa assunzionale a tempo indeterminato, su base annua, per complessivi € **220.097,36**, e sulla capacità di spesa assunzionale a tempo determinato per complessivi € **92.469,83**, calcolati come da prospetto che si allega sub C);
- rispettano le disposizioni vincolistiche vigenti in materia come si evince dalla seguente tabella:

Vincoli normativi	Valore soglia €	Spesa personale in servizio €	Spesa personale da assumere a tempo indeterminato €	Spesa personale da assumere a tempo determinato €	Spesa totale €
Art. 4 DM 17.03.2020	3.117.024,34	2.695.377,87	220.097,38		2.915.475,25
Art. 5 DM 17.03.2020	501.379,45		220.097,38		
Art. 1 Co. 557 ss. L. 296/06	2.918.588,22	2.695.377,87	220.097,38	92.469,83	2.915.475,25
Art. 9 co. 28	93.282,40			92.469,83	

DELIBERA DI GIUNTA n.59 del 31-05-2022 COPERTINO

PRESO ATTO che il CCNL 21.05.2018 comparto Funzioni Locali non include la programmazione del fabbisogno di personale tra le materie oggetto di informazione sindacale;

RITENUTO, quindi, di inviare il presente atto alle RSU e alle organizzazioni sindacali territoriali a fini meramente conoscitivi;

PRECISATO che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze, connesse agli obiettivi dati ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme, che disciplinano le possibilità occupazionali nella pubblica amministrazione;

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

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

ACQUISITO il parere favorevole dell'organo di Revisione, in ordine alla certificazione sul rispetto del principio di riduzione della spesa del personale, a fronte del programma triennale di fabbisogno del personale, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della Legge 28 dicembre 2001, n. 448;

ACQUISITI i pareri favorevoli di regolarità tecnica, reso dal Dirigente dell'Area Affari Generali e Finanziari, Dott.ssa Milva Marra, e di regolarità contabile, reso dal Responsabile del Settore Finanziario, Dott.ssa Maria Rosaria Palazzo, ai sensi degli artt. 49 e 147 bis DLgs. n. 267/2000;

Con votazione favorevole, unanime e palese

DELIBERA

1. Di approvare la nuova dotazione organica previsionale dell'Ente, come risultante dal prospetto allegato sub A) al presente atto, comprensivo dell'elenco del personale in servizio a tempo indeterminato, nel rispetto del limite di spesa massimo di € 2.918.588,22.
2. Di dare atto che la distribuzione dei posti e delle risorse umane afferenti a ciascuna Area è quella risultante dalla tabella allegata sub B) al presente atto, tenuto conto del personale in servizio a tempo indeterminato.
3. Di approvare il "Piano triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024", per la spesa risultante dalle tabelle allegate sub C) e D) al presente atto, così determinato:

ANNO 2022

Assunzioni a tempo indeterminato:

Categoria D

- n. 3 Istruttori Direttivi Sociali-Assistenti Sociali, Categoria D1, 36 ore settimanali, mediante utilizzo graduatorie altri enti/mobilità/selezione pubblica con riserva di posti in favore del personale titolare di rapporti di lavoro flessibile, ai sensi dell'art. 20 del DLgs. 25 maggio 2017, n. 75;

Categoria C

- n. 1 istruttore amministrativo/contabile, Categoria C1, 36 ore settimanali, mediante progressione verticale;
- n. 2 istruttori amministrativi/contabili, Categoria C1, 36 ore settimanali, mediante utilizzo graduatorie altri enti, mobilità, concorso pubblico;
- n. 1 istruttore tecnico, Cat. C1, per 20 ore settimanali, mediante utilizzo graduatorie altri enti, mobilità, concorso pubblico;

Assunzioni a tempo determinato:

Dirigenti

- n. 1 Dirigente dell'Area Affari Generali e Finanziari, per 36 ore settimanali, ex art. 110, comma 1, TUEL (proroga sino a fine mandato);

Categoria D

- n. 1 Ingegnere a tempo parziale 18 ore/sett., Cat. D1, compatibilmente con i limiti di spesa (proroga contratto);

Categoria C

- n. 1 istruttore tecnico, Cat. C1, compatibilmente con i limiti di spesa (proroga contratto);
- n. 2 istruttori di vigilanza, Cat. C1, di cui uno per 36 ore sett., l'altro part-time fino a massimo 24 ore settimanali, mediante comando, somministrazione di lavoro, utilizzo graduatorie altri enti, concorso pubblico;

ANNO 2023

Si valuteranno le condizioni per dare seguito ad assunzioni previa verifica dei disposti normativi e del budget assunzionale disponibile.

ANNO 2024

Si valuteranno le condizioni per dare seguito ad assunzioni previa verifica dei disposti normativi e del budget assunzionale disponibile.

4. Di stabilire che, ove risulti funzionale alla più celere attuazione delle assunzioni programmate per l'anno 2022, si proceda a plurime assunzioni a tempo parziale per la copertura di posti previsti a tempo pieno, nel rispetto del limite di cui all'art. 53 CCNL 21.05.2018.
5. Di procedere alla copertura dei posti vacanti, ove possibile, nelle more dell'espletamento delle procedure funzionali alle assunzioni a tempo indeterminato, mediante utilizzo di personale dipendente di altri enti, in comando e/o in convenzione ex art. 14 CCNL 22.01.2004, fermo restando il rispetto del limite di spesa ex art. 1 co. 557 L. n. 296/2006.
6. Di dare atto che la programmazione del fabbisogno è comunque suscettibile di revisione in ragione di sopravvenute esigenze connesse agli obiettivi dati ovvero in relazione alle limitazioni o ai vincoli normativi e/o di finanza pubblica, che regolamentano le capacità assunzionali nella pubblica amministrazione;
7. Di dare atto che le assunzioni programmate rispettano le disposizioni vincolistiche in materia di assunzioni del personale.
8. Di demandare ad ogni Responsabile di settore di definire annualmente, in base alle risorse umane e i mezzi assegnati, i compiti e le responsabilità delle unità di personale assegnato.
9. Di dare atto che la spesa relativa alla suddetta programmazione trova copertura nel redigendo Bilancio 2022-2024 dell'Ente.
10. Di trasmettere il presente atto alle Organizzazioni Sindacali e alle RSU.
11. Di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2022 – 2024 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano.
12. Di dichiarare, con separata ed unanime votazione resa in forma palese, stante l'urgenza di provvedere, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. 267/2000.

Verbale letto, confermato e sottoscritto

IL SINDACO
Prof.ssa SANDRINA SCHITO

IL SEGRETARIO GENERALE
Avv. LAURA CACCETTA

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.