



COMUNE DI ALLISTE
Provincia di Lecce

Piazza Terra 73040 | 0833.902711 www.comune.alliste.le.it

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 88

DEL 30/06/2022

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE (PTFP) 2022/2024 ED APPROVAZIONE NUOVO ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE.

L'anno **2022** il giorno **30** del mese di **GIUGNO** alle ore **12:55**, nella sala delle adunanze del Comune, convocata si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

1 Rizzo Renato	Sindaco
2 Rega Maria Luce	Vice Sindaco
3 Mastroleo Tommaso	Assessore
4 Causo Anna Lucia	Assessore
5 Palese Patrizia	Assessore

Presente	Assente
Sì	
Sì	
	Sì
Sì	
	Sì

Assume la presidenza il **IL SINDACO Sig. Geom. Renato RIZZO**

Partecipa IL SEGRETARIO GENERALE **Dr.ssa Olivieri Marialuisa**

Il Presidente, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la discussione sull'argomento in oggetto

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 8 del 30.04.2021, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2021-2023;
- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 9 del 30.04.2021, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il bilancio di previsione pluriennale finanziario 2021-2023;
- con Deliberazione di Giunta comunale n. 9 in data 27.01.2022, esecutiva ai sensi di legge, è stato appurato che non esistono condizioni di eccedenza e/o di sovrannumero di personale per l'anno 2022;

VISTI:

- gli articoli 107, commi 2-3, e 109, comma 2, del decreto legislativo n. 267/2000 che disciplinano gli adempimenti dei responsabili di settore degli enti locali;
- il decreto del Sindaco n. 39 del 18/11/2021, con il quale è stata attribuita alla sottoscritta la responsabilità del Settore Bilancio e Risorse Umane, già Settore Gestione Risorse, prorogata con decreto sindacale n. 45 del 31/12/2021;

DATO ATTO CHE:

- con decreto del Ministero dell'Interno del 24 Dicembre 2021 è stato differito al 31 Marzo 2022 il termine per l'approvazione del Bilancio di Previsione 2022-2024;
- la Legge 25 Febbraio 2022, n. 15, ha disposto un ulteriore differimento al 31 maggio 2022 del termine per la deliberazione del suddetto documento di programmazione da parte degli enti locali;
- con decreto del Ministero dell'Interno del 31 Maggio 2022 è stato differito al 30 Giugno 2022 il termine per l'approvazione del Bilancio di Previsione 2022-2024;
- pertanto questo Ente, essendo in fase di redazione del bilancio di previsione 2022/2024, ad oggi si trova in esercizio provvisorio e soggiace quindi alla disciplina dettata dall'art. 163 del D.Lgs. n. 267/2000;

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: *“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 dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

Richiamato inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

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

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

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

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

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

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

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. 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;

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 dalla normativa previgente;

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

Visto che il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato per l'anno 2022, determinato ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, risulta essere pari a 26,10%;

Preso atto che tale valore è inferiore al valore della soglia di virtuosità indicato nella Tabella 1 del D.M. citato;

Rilevato che per l'anno 2022 il tetto massimo della spesa di personale è, pertanto, pari a € 1.181.577,07;

Considerato che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il *plafond* calcolato con il nuovo valore soglia;

Visto l'art. 9, c. 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 l'art. 1, c. 234, L. n. 208/2015 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;

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

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

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle previste dall'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. 165/2001;

Richiamate:

- la propria precedente Deliberazione di G.C. n. 55 del 01.04.2021, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stata aggiornata la programmazione triennale del fabbisogno del personale con riferimento al triennio 2021-2023;
- la Deliberazione di G.C. n. 3 del 13.01.2022, esecutiva ai sensi di legge, avente ad oggetto: “RIORGANIZZAZIONE DELL’ASSETTO ORGANIZZATIVO. APPROVAZIONE NUOVA MACROSTRUTTURA”;
- la Deliberazione di G.C. n. 50 del 01.04.2022 avente ad oggetto: “Ricognizione delle risorse umane in dotazione dell'Ente. Esplicitazione organigramma”;

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

Visto il piano triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2022 - 2024, predisposto dall'Ufficio Personale sulla base delle direttive impartite dalla Giunta Comunale e delle indicazioni fornite dai singoli Responsabili dei Settori, a seguito di attenta valutazione:

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

Atteso in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell’art. 33, D.Lgs. n. 165/2001, come da deliberazione G.C. n. 9 del 27.01.2022, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Dato atto, inoltre, che 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, è pari alla spesa complessivamente sostenuta nell'anno 2009 per i contratti a tempo determinato che ammonta ad € 89.038,17;

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

Tenuto conto che:

- con deliberazione G.C. n. 64/2020 è stata prevista la copertura a tempo pieno ed indeterminato di n. 1 posto di Istruttore Direttivo Amministrativo, cat. D nel Settore "Servizi Generali, Partecipazione e Diritti del Cittadino, Programmazione e Controllo";
- con determinazione n. 602 del 30.09.2021 ad oggetto "Assunzione tramite mobilità volontaria di Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D, a tempo pieno ed indeterminato, ai sensi dell'art. 30, D.Lgs. 165/2001 presso il Settore "Servizi Generali, Partecipazione e Diritti del Cittadino, Programmazione e Controllo" è stata autorizzata l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 del sig. M.S. Ed è stata definita la collocazione dello stesso nel Settore 1° del Comune di Alliste;
- con decreto sindacale n. 13 del 06.04.2022 il dipendente M.S. È stato ricollocato, a tempo pieno, in altro settore del Comune di Alliste e nello specifico è stato nominato Responsabile del III Settore "Edilizia Privata – Urbanistica – Demanio – Suap";
- pertanto il posto di Istruttore Direttivo Amministrativo, cat. D, precedentemente ricoperto dal dipendente M.S. risulta vacante dal 06.04.2022;

Ritenuto dover procedere nella programmazione 2022-2024 al potenziamento degli uffici con individuazione delle professionalità necessarie ed in particolare:

- Ufficio Anagrafe e Stato Civile:
 - n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo, cat. D, tempo pieno ed indeterminato, da coprirsi con utilizzo graduatorie di altri enti;
 - n. 1 Istruttore Amministrativo, cat. C, tempo pieno ed indeterminato, da coprirsi tramite concorso pubblico;
- Ufficio Tecnico:
 - n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico, cat D, tempo pieno ed indeterminato, da coprirsi tramite procedura ad evidenza pubblica;
 - n. 1 Istruttore Amministrativo, cat. C, tempo pieno ed indeterminato, da coprirsi tramite concorso pubblico;
- Ufficio Segreteria: n. 1 Istruttore Amministrativo, cat. C, tempo pieno ed indeterminato, da coprirsi tramite concorso pubblico;
- Ufficio Istruzione: n. 1 Istruttore Amministrativo, cat. C, tempo pieno ed indeterminato, da coprirsi tramite concorso pubblico;
- Ufficio Polizia Locale: n. 2 Agenti di Vigilanza, cat. C, tempo parziale (18 h/settimanali) e indeterminato, da coprirsi tramite concorso pubblico;

- Ufficio Servizi Cimiteriali: n. 1 Operaio Necroforo, cat. B3, tempo parziale (18 h/settimanali) e indeterminato, da coprirsi tramite concorso pubblico;

Ritenuto di sopprimere il posto di Operatore Specializzato cat. B1, nel Settore IV, che si è reso vacante a seguito del collocamento in pensione del dipendente C.P. avvenuto in data 30.04.2022;

Tenuto conto che, nelle more dell'espletamento e conclusione delle operazioni concorsuali, sono pervenute richieste urgenti di risorse umane da parte di alcuni Responsabili di Settore, tenuto conto anche dell'imminente stagione estiva che richiede il dispiego di forze ulteriori che fronteggiano l'afflusso turistico tipico della stagione e le conseguenti richieste di maggiori servizi;

Ritenuto di accogliere le necessità manifestate dai responsabili e di potersi avvalere, allo scopo, di forme contrattuali flessibili di assunzione di personale previste dalla legislazione in materia (in primis, art. 9, comma 28, D.L. n.78/2010, art. 36 D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.), considerato che trattasi di esigenze temporanee;

Appurato quindi, per quanto sopra detto, di poter procedere al reperimento delle risorse necessarie per fronteggiare le suddette esigenze temporanee mediante scorrimento di graduatorie proprie o di altri Enti o mediante la stipula di convenzioni ai sensi dell'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti Locali del 22 gennaio 2004 per l'assunzione delle unità di seguito indicate:

- n. 1 agente di polizia locale - cat. C - con contratto part-time (18h/sett.li) per n. 2 mesi, eventualmente prorogabili, nel caso di mancata conclusione della procedura selettiva per l'assunzione delle unità a tempo indeterminato;

Ritenuto necessario definire il piano del fabbisogno del personale prevedendo il seguente piano assunzionale per il triennio 2022 – 2024:

Piano Assunzioni Anno 2022:

- n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico - Cat. D - tempo pieno ed indeterminato, presso il Settore III "Edilizia Privata – Urbanistica – Demanio – SUAP" da coprirsi mediante procedura ad evidenza pubblica;
- n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo - Cat. D - tempo pieno e indeterminato, presso l'Ufficio Anagrafe e Stato Civile, da coprirsi con utilizzo graduatorie di altri Enti;
- n. 1 Istruttore Amministrativo - Cat. C - tempo pieno e indeterminato, presso l'Ufficio Anagrafe e Stato Civile, da coprirsi tramite concorso pubblico;
- n. 1 Istruttore Amministrativo - Cat. C - tempo pieno e indeterminato, presso l'Ufficio Segreteria, da coprirsi tramite concorso pubblico;
- n. 1 Istruttore Amministrativo - Cat. C - tempo pieno e indeterminato, presso l'Ufficio Istruzione, da coprirsi tramite concorso pubblico;
- n. 1 Operaio Necroforo - Cat. B3 - tempo parziale (18h/settimanali) e indeterminato, presso il

Settore VI "Tributi – Servizi Cimiteriali" da coprirsi tramite concorso pubblico;

- n. 2 Agenti di Vigilanza - Cat. C - tempo parziale (18h/settimanali) e indeterminato, presso il Settore Polizia Locale, Protezione Civile e Randagismo, da coprirsi tramite concorso pubblico;
- n. 1 agente di polizia locale - cat. C - con contratto part-time (18h/settimanali) per n. 2 mesi, eventualmente prorogabili in caso di mancata conclusione della procedura selettiva per l'assunzione a tempo indeterminato delle unità di corrispondente profilo professionale;
- n. 2 unità nell'Ufficio di Staff, di categoria C, a tempo pieno e determinato;
- trasformazione dei contratti a tempo indeterminato e part-time in contratti a tempo indeterminato e pieno per i seguenti dipendenti: - Sig. Manco Emanuele, messo comunale, con decorrenza 01.08.2022; - Dott.ssa Vulcano Raffaella, assistente sociale, con decorrenza 01.08.2022; Dott.ssa Greco Emanuela, assistente sociale, con decorrenza 20.12.2022; Ing. Melissano Ivan, istruttore tecnico, con decorrenza 01.08.2022; Ing. Venturelli Lucia, istruttore tecnico, con decorrenza 01.08.2022; Arch. Carrisi Claudia, istruttore tecnico, con decorrenza 01.08.2022.

Piano Assunzioni Anno 2023:

- n. 2 Agenti di Vigilanza - Cat. C - tempo parziale (18h/settimanali) e indeterminato, presso il Settore Polizia Locale, Protezione Civile e Randagismo, da coprirsi tramite concorso pubblico;
- n. 1 Operatore Specializzato - Cat. B3 - tempo parziale (18h/settimanali) e indeterminato, presso il Settore IV "Patrimonio – Lavori Pubblici – Ambiente" da coprirsi tramite concorso pubblico;
- Eventuale copertura di ulteriori posti che si renderanno vacanti, da individuare in base a future esigenze ed evoluzioni, nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge;

Piano Assunzioni Anno 2024:

Eventuale copertura dei posti che si renderanno vacanti, da individuare in base a future esigenze ed evoluzioni, nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge;

Accertato che le risorse economiche necessarie trovano adeguata capienza nelle risorse stanziare nel bilancio di previsione dell'Ente;

Dato atto che:

- questo Ente ha rispettato il vincolo del pareggio di bilancio per l'anno 2021;
- è assicurato il contenimento della spesa per il personale, con riferimento al valore medio della spesa del triennio 2011-2013, come previsto dall'art. 1 c. 557 della L. n. 296/2006;
- allo stato delle informazioni disponibili, il pareggio di bilancio sarà rispettato nel corso dell'anno

2022;

Verificato, altresì, il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;

Visto l'Allegato A) nel quale è rappresentata la struttura organizzativa del Comune di Alliste con i Settori e la relativa articolazione interna;

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

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

Visto il D.P.C.M. 8 maggio 2018;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

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

Visti i pareri espressi, ai sensi dell'art. 49 del Tuel, dal Responsabile del Settore Bilancio e Risorse Umane in merito alla legittimità tecnica dell'atto e in merito al rispetto dei limiti finanziari e di bilancio;

Acquisito il parere rilasciato in data 29/06/2022 – verbale n. 12 con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio, acquisito al protocollo comunale al n. 6672 del 30/06/2022;

CON VOTI favorevoli unanimi resi nei modi di legge,

DELIBERA

per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia

1. **Di sopprimere** n. 1 posto di Operatore Specializzato di cat. B3 – Settore IV, che si è reso vacante a seguito del collocamento in quiescenza del dipendente C.P. avvenuto in data 30.04.2022;
2. **Di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2022 – 2024 (PTFP)**, come di seguito specificato e dettagliato, 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:

Piano Assunzioni Anno 2022:

- n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico - Cat. D - tempo parziale (18h/settimanali) e indeterminato, presso il Settore III "Edilizia Privata – Urbanistica – Demanio – SUAP" da coprirsi con utilizzo graduatorie di altri Enti;

- n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo - Cat. D - tempo pieno e indeterminato, presso l'Ufficio Anagrafe e Stato Civile, da coprirsi con utilizzo graduatorie di altri Enti;
- n. 1 Istruttore Amministrativo - Cat. C - tempo pieno e indeterminato, presso l'Ufficio Anagrafe e Stato Civile, da coprirsi tramite concorso pubblico;
- n. 1 Istruttore Amministrativo - Cat. C - tempo pieno e indeterminato, presso l'Ufficio Segreteria, da coprirsi tramite concorso pubblico;
- n. 1 Istruttore Amministrativo - Cat. C - tempo pieno e indeterminato, presso l'Ufficio Istruzione, da coprirsi tramite concorso pubblico;
- n. 1 Operaio Necroforo - Cat. B3 - tempo parziale (18h/settimanali) e indeterminato, presso il Settore VI "Tributi – Servizi Cimiteriali" da coprirsi tramite concorso pubblico;
- n. 4 Agenti di Vigilanza - Cat. C - tempo parziale (18h/settimanali) e indeterminato, presso il Settore Polizia Locale, Protezione Civile e Randagismo, da coprirsi tramite concorso pubblico;
- n. 2 istruttori amministrativi - cat. C - con contratto part-time (18h/settimanali) per n. 3 mesi, eventualmente prorogabili, presso il Settore 1°, nelle more della conclusione della procedura selettiva per l'assunzione a tempo indeterminato delle unità di corrispondente profilo professionale;
- n. 2 agenti di polizia locale - cat. C - con contratto part-time (18h/settimanali) per n. 3 mesi, eventualmente prorogabili, nelle more della conclusione della procedura selettiva per l'assunzione a tempo indeterminato delle unità di corrispondente profilo professionale;
- n. 3 unità nell'Ufficio di Staff, di cui una unità di categoria D, per la copertura di un posto a tempo determinato e parziale (18h/sett.li) e due unità di categoria C a tempo determinato e pieno;
- trasformazione dei contratti a tempo indeterminato e part-time in contratti a tempo indeterminato e pieno per i seguenti dipendenti: - Sig. Manco Emanuele, messo comunale, con decorrenza 01.08.2022; - Dott.ssa Vulcano Raffaella, assistente sociale, con decorrenza 01.08.2022; Dott.ssa Greco Emanuela, assistente sociale, con decorrenza 01.11.2022; Ing. Melissano Ivan, istruttore tecnico, con decorrenza 01.08.2022; Ing. Venturelli Lucia, istruttore tecnico, con decorrenza 01.08.2022; Arch. Carrisi Claudia, istruttore tecnico, con decorrenza 01.08.2022.

Piano Assunzioni Anno 2023:

- n. 1 Operatore Specializzato - Cat. B3 - tempo parziale (18h/settimanali) e indeterminato, presso il Settore IV "Patrimonio – Lavori Pubblici – Ambiente" da coprirsi tramite concorso pubblico;
- Eventuale copertura di ulteriori posti che si renderanno vacanti, da individuare in base a future esigenze ed evoluzioni, nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge;

Piano Assunzioni Anno 2024:

Eventuale copertura dei posti che si renderanno vacanti, da individuare in base a future esigenze ed evoluzioni, nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge;

3. **Di approvare** la nuova macrostruttura dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione – All.A);
4. **Di dare atto** che il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;
5. **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;
6. **Di trasmettere** copia del presente provvedimento alle Organizzazioni Sindacali;
7. **Di demandare** al Responsabile dell'Ufficio Risorse Umane gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

Con separata votazione unanime, ai sensi dell'art. 134 comma 4, D.Lgs. n. 267/2000, la presente deliberazione è dichiarata immediatamente eseguibile.

DELIBERAZIONE GIUNTA COMUNALE N. 88 DEL 30/06/2022

Deliberazione avente per oggetto:

APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE (PTFP) 2022/2024 ED APPROVAZIONE NUOVO ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE.

UFFICIO PROPONENTE: SETTORE 2: GESTIONE RISORSE

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Visto l'art.49 del D.Lgs. 18/08/2000 n.267, nel testo come sostituito dall'art. 3 comma 1 lett. b) D.L. n. 174/2012 convertito in L. n. 213/2012, il sottoscritto Responsabile del Settore ESPRIME PARERE Favorevole per quanto concerne la regolarità tecnica, attestando la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa ex art. 147 bis del D. Lgs. 267/2000.

Alliste, li 26/05/2022

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
f.toDott.ssa REHO Angelica

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Vista la proposta di cui all'oggetto che comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-

finanziaria o sul patrimonio dell'ente.

Visto l'art. 49 del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267, nel testo come sostituito dall'art. 3 comma 1 lett. b) D.L. n. 174/2012 convertito in L. n. 213/2012, il sottoscritto Responsabile del Settore ESPRIME PARERE Favorevole per quanto concerne la regolarità contabile.

Alliste, li 26/05/2022

IL RESPONSABILE DEL SETTORE GESTIONE RISORSE - SVILUPPO ECONOMICO
f.to Dott.ssa Angelica REHO

Verbale letto, confermato e sottoscritto

IL SINDACO
f.to Geom. Renato RIZZO

IL SEGRETARIO GENERALE
f.to Dr.ssa Olivieri Marialuisa

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Generale certifica che copia della presente deliberazione sarà affissa all'Albo Pretorio Comunale On line per quindici giorni consecutivi dal 30/06/2022 al 15/07/2022.

Dalla Residenza Municipale, li 30/06/2022

IL SEGRETARIO GENERALE
f.to Dr.ssa Olivieri Marialuisa

ESECUTIVITA' DELLA DELIBERAZIONE

La presente deliberazione è esecutiva per:

Decorrenza gg. 10 dalla pubblicazione (art.134 c. 3 T.U. 267/2000)

Dichiarazione di immediata eseguibilità (art.134 c. 4 T. U. 267/2000)

Alliste, li 30/06/2022

IL SEGRETARIO GENERALE
f.to Dr.ssa Olivieri Marialuisa

Per copia conforme all'originale
Alliste, li
IL SEGRETARIO GENERALE DR.SSA OLIVIERI MARIALUISA