



COMUNE DI MELILLI

Provincia di Siracusa

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N. 325 del 02-12-2021

Oggetto: **RICOGNIZIONE DELLE CONDIZIONI ANNUALI DI SOPRANNUMERO E DI ECCEDENZIA DI PERSONALE 2022. RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA E PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024.**

L'anno **duemilaventuno**, addì **due**, alle ore **17:30** del mese di **dicembre**, nella sala delle adunanze della Sede Comunale suddetta, in seguito a regolare comunicazione, si è riunita la Giunta Municipale, nelle persone dei signori:

CARTA GIUSEPPE	SINDACO	P
MARINO GUIDO	VICE SINDACO	A
COCO VINCENZO	ASSESSORE ANZIANO	P
CARUSO MIRKO	ASSESSORE	P
Albanese Arcangela	ASSESSORE	A
Midolo Salvatore	ASSESSORE	P

Risultano presenti n. **4** e assenti n. **2**.

Assume la presidenza il **SINDACO CARTA GIUSEPPE**, partecipa il **SEGRETARIO COMUNALE del Comune Dott. Tumminello Antonio**, dichiara legale la presente riunione ed invita gli intervenuti a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

Ai sensi dell'articolo 151, comma 1 del D.L.vo del 18/08/2000, n. 267 si attesta la copertura finanziaria della spesa.

IMPEGNO N.

Dirigente Uffici Finanziari
F.to *****

Data *****

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

La Responsabile del Settore Gestione Risorse Umane, Dott.ssa Natalina Castro, avanza alla Giunta Municipale la seguente proposta di deliberazione, avente oggetto:

RICOGNIZIONE DELLE CONDIZIONI ANNUALI DI SOPRANNUMERO E DI ECCEDENZIA DI PERSONALE 2022. RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA E PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024.

PREMESSO:

- che l'organizzazione della struttura dei servizi dell'Ente nonché l'organizzazione interna del personale dipendente deve essere del tutto funzionale al perseguimento dei programmi-piani politici di ogni Amministrazione comunale, al fine di interpretare al meglio le sfide e i progetti che di volta in volta vengono proposti;
- che per rendere particolarmente efficace, efficiente ed economica l'azione amministrativa è necessaria un'organizzazione interna e una distribuzione ottimale delle risorse umane nelle diverse Aree e Settori, adeguata alle esigenze operative e strategiche di ciascuna Amministrazione Comunale;

VISTI:

- l'art. 89, comma 5, del D.lgs 267/2000, il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni, le province e gli altri enti locali territoriali, 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;
- l'art. 91 del medesimo D. Lgs. 267/2000 il quale stabilisce che 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 e che gli organi di vertice sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale;
- gli artt. 2-4 e 6 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, così come modificato dal D.Lgs. 75/2017, secondo i quali le Amministrazioni pubbliche definiscono, mediante atti organizzativi, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici, individuando gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi, determinano le dotazioni organiche complessive, esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni, verificano la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali;

VISTI altresì:

- l'art. 33 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 e ss.mm.ii. prevede quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, una verifica annuale che attesti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- l'art. 35, comma 4, del medesimo D.Lgs. 165 del 2001, che dispone testualmente “...Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4...”;
- l'art. 39 della L. 27/12/1997, n. 449 prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale, prevedendo che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;

- l'art. 19 comma 8 della legge 28/12/2001 n. 448 stabilisce che a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile hanno l'obbligo di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale degli enti locali siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di personale di cui all'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

- a norma dell'art. 1, comma 102, Legge 30/12/2004, n. 311, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;

ATTESE le nuove disposizioni introdotte col D.lgs. 75/2017 e del conseguente nuovo testo degli articoli 6, 6-bis e 6-ter del D.Lgs. 165/2001 che qui di seguito si richiamano:

-obbligo di raccordo tra piano del fabbisogno del personale e piano della performance e quindi degli obiettivi che l'ente si propone di raggiungere;

-rispetto di tre vincoli finanziari (art. 6 commi 2 e 3):

1. gli oneri per le assunzioni devono essere ricompresi nelle capacità che l'ente può destinare a queste finalità;
2. divieto di superamento della spesa per il personale in servizio;
3. obbligo di rispetto del tetto del "potenziale limite finanziario" della dotazione organica in essere (cioè degli oneri che l'Ente sosterebbe se tutti i posti previsti nel succitato documento fossero coperti);

-previsione di 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, nei quali saranno 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 (art. 6 ter, comma 1);

- previsione dell'obbligo per ciascuna amministrazione pubblica di comunicare, 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 dovrà essere effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni (art. 6 ter c. 5);

DATO ATTO che:

- con il Decreto dell'8 maggio 2018 il Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha definito le predette *"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche"* pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018 e che, pertanto, occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

-le 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 altre norme vigenti;

-nella disciplina previgente il termine dotazione organica rappresenta il "contenitore" rigido da cui partire per definire il piano dei fabbisogni di personale (PTFP), nonché per individuare gli assetti organizzativi dell'amministrazione mentre nella nuova visione, introdotta dal d.lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, il PTFP si configura come lo strumento di programmazione strategica per individuare le effettive esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance delle amministrazioni in un'ottica di efficienza, economicità e qualità dei servizi per i cittadini;

-il predetto piano, da adottare annualmente e che si sviluppa in prospettiva triennale, deve fondarsi su una complessiva analisi del reale fabbisogno professionale sia sul piano quantitativo che qualitativo e deve essere definito in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della

programmazione finanziaria e di bilancio e deve svilupparsi nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance;

-secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. 75/2017, la nuova dotazione organica si traduce di fatto nella definizione di una "dotazione di spesa potenziale massima" per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, ove in riferimento alle Regioni e agli Enti locali, così come chiarito dalle linee di indirizzo, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello definito dalla normativa vigente, senza introduzione di un nuovo tetto di spesa;

ATTESO che, ai sensi dell'art. 10 del Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi, approvato con atto deliberativo di G.M. n. 94/2000 e ss.mm.ii., "l'assetto della struttura e la dotazione organica vengono sottoposte a periodica verifica da parte della Giunta Municipale";

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Municipale n. 157 del 10/08/2017 modificata con successivi atti deliberativi della Giunta Municipale n. 178 del 31/08/2017, n. 199 del 27/09/2017, 32 del 13/02/2018, 46 del 09/03/2018, 215 del 14/09/2018, 282 del 30/10/2018, 76 del 29/05/2019 modificata ed integrata dalla G.M. n.113 del 24/07/2019, 181 del 10/10/2019, 144 del 22/06/2020 ed in ultimo 10 del 14/01/2021 e 310 del 18/11/2021, con i quali questa Amministrazione Comunale ha avviato un procedura di riorganizzazione della funzionalità dei servizi, attraverso la definizione di un nuovo organigramma e funzionigramma, così come indicato nei prospetti ivi allegati, in relazione alle esigenze organizzative/funzionali;

VISTA la deliberazione di G.M. n. 275 del 02/12/2020 di approvazione della ricognizione delle condizioni annuali di soprannumero e di eccedenza di personale 2021, di rimodulazione della consistenza della dotazione organica e di approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 e le successive di modifica ed integrazione G.M. nn. 181 del 10/06/2021 e 307 del 17/11/2021;

VISTO E RICHIAMATO l'art. 33. "Eccedenze di personale e mobilità collettiva" del D.Lgs. 165/2001 che testualmente recita:

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.

....omissis....

PRESO ATTO che la verifica della sussistenza di eventuali situazioni di soprannumero e/o di eccedenza di personale di cui al sopracitato art. 33 del D.lgs. 165/2001 e s.m.i., avviata per l'anno 2022, con nota prot. 26002 del 04/10/2021 e successiva di reitera prot.n. 28130 del 22/10/2021, ha restituito esito negativo in quanto i dirigenti incaricati, quali soggetti preposti alle strutture di vertice nell'attuale dotazione, hanno attestato con documentazione conservata agli atti dell'ufficio, prot. nn. 26302 del 06/10/2021, 26457 del 07/10/2021, 27861 del 20/10/2021, 28448 del 26/10/2021, 28449 del 26/10/2021, 28516 del 26/10/2021, 28806 del 28/10/2021, 28807 del 28/10/2021, 28809 del 28/10/2021, 28826 del 28/10/2021, l'insussistenza di situazioni di soprannumerarietà e di eccedenza;

VISTI:

- i commi 557, 557-bis, 557-quater e 562 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 che fissano i principi ed i vincoli in materia di contenimento di spesa del personale da parte dei comuni;

- l'art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208;

- l'art. 14-bis del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26 di modifica all'art. 3 del d.l. 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, ed in particolare il comma 3 secondo cui le previsioni di cui alla lettera a) del comma 1 del medesimo art.14-bis si applicano a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del citato decreto;

- l'art. 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni ed integrazioni, che disciplina il regime ordinario delle assunzioni a tempo indeterminato dei comuni consentendo, considerato il disposto del citato art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, a decorrere dall'anno 2019, di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, nonché la possibilità di cumulare, a decorrere dall'anno 2014, le risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile e di utilizzare i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà di assunzione riferite al quinquennio precedente, fermo restando il disposto dell'art. 14-bis, comma 3, del citato decreto-legge n. 4 del 2019;

- l'art. 3, comma 5-sexies, del citato decreto-legge n. 90 del 2014 secondo cui «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»;

-l'art. 16 comma 1 del D.L. 113/2016, convertito dalla legge 7/8/2016, n.160, che ha abrogato l'ulteriore vincolo di riduzione progressiva dell'incidenza della spesa di personale (calcolata al lordo: cfr. Corte Conti, sez. riunite di controllo n. 27/2011) rispetto all'aggregato della spesa corrente, introdotto dalla deliberazione della Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti n. 28/2015 e confermato dalla successiva deliberazione n. 16/2016, mentre con il comma *1-quater*, ha stabilito che *"sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma [id est: quelle relative alle assunzioni con forme di lavoro flessibile, ex art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010] le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1 del Tuel"*;

-la legge 190 del 23/12/2014 “ Legge di Stabilità per l’anno 2015”, che dispone in ordine alla ricollocazione del personale di Area Vasta;

- il parere n. 26/2015/QMIG reso in sede nomofilattica dalla Corte dei Conti, Sezione delle Autonomie, secondo il quale il *budget* del 2015 e 2016 (calcolato sui cessati 2014 e 2015) è vincolato al riassorbimento del personale soprannumerario delle soppresse province, ai sensi dell'art. 1, comma 424, della legge 190/2014, i cui effetti permangono nell'ordinamento regionale in base a quanto disposto dall'art. 2, comma 2, della l.r. 27/2016;

- l'art. 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 che detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria;

- il comma 1 del predetto art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019 secondo cui la disciplina è dettata «anche al fine di consentire l'accelerazione degli investimenti pubblici, con particolare riferimento a quelli in materia di mitigazione del rischio idrogeologico, ambientale, manutenzione di scuole e strade, opere infrastrutturali, edilizia sanitaria e agli altri programmi previsti dalla legge 30 dicembre 2018, n. 145»;

- il comma 2 del predetto art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge del 27 dicembre 2019, n. 160 che stabilisce: «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 disotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'art. 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'art. 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»;

- il DECRETO 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni. (20A02317)" pubblicato sulla GU n.108 del 27-4-2020;

- la 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. (20A04799) pubblicata in GU Serie Generale n. 226 dell'11/09/2020;

- i CC.CC.NN.LL. del Comparto Regioni ed Autonomie Locali ed il C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018;

VERIFICATO che, per poter effettuare nuove assunzioni a tempo indeterminato, occorre innanzitutto verificare il rispetto dei seguenti prerequisiti:

a) aver adempiuto alle previsioni in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017 (art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001);

b) aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011 (art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001);

c) aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006);

d) aver approvato il Piano delle Performance (art. 10, comma 5, D.Lgs. n. 150/2009), che per gli Enti Locali, il Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 ed il Piano della performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009, sono unificati organicamente nel PEG (art. 169, comma 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000);

e) aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, comma 557 - enti soggetti al patto nel 2015 - della L. n. 296/2006; art. 1, comma 762, della L.n. 208/2015);

f) aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché aver inviato gli stessi, entro trenta giorni dal termine previsto per

l'approvazione alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009 (BDAP), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato; (il divieto di assunzione di personale si applica, in caso di ritardo, fino a quando non si adempie ai predetti obblighi giusta art. 9, commi da 1-quinquies a 1-octies, D.Lgs. n. 113/2016);

g) aver rispettato gli obiettivi di saldo non negativo nell'anno 2017, accertato ai sensi dell'art. 1, commi 477 e 478, della L.n. 232/2016 (art. 1, comma 823, della L. n. 145/2018; per la disapplicazione delle sanzioni si veda l'art. 1, commi da 827 a 830, della L.n. 145/2018);

h) con riferimento al saldo non negativo dell'anno 2018, aver inviato al Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, entro il 31/03/2019 la certificazione del rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio (art. 1, comma 470, L. n. 232/2016; art. 1, comma 823, della L. n. 145/2018);

i) aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza, dei creditori interessati, nei termini previsti dall'art. 9, comma 3-bis, del D.Lgs. n. 185/2008; (tale divieto di assunzione si applica fino al permanere dell'inadempimento);

CONSIDERATO che l'art. 1 comma 557 –quater della L. 296/2006 così come introdotto dall'art. 3 comma 5 bis, del D.L. 24/06//2014 n. 90, convertito con modificazioni nella legge 11/08/2014, n. 114, dispone relativamente al contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della citata disposizione;

CHE il “decreto crescita” (D.L. 28/01/2019, n. 34 convertito con la Legge 28/03/2019 n.26) all'articolo 33 lega la capacità assunzionale dei comuni non più a percentuali del costo del personale cessato anni precedenti, con il superamento delle regole fondate sul turn over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, con definizione di valori standard di sostenibilità finanziaria delle assunzioni;

CHE stabilisce che i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato 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, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;

CHE le assunzioni, comunque, saranno consentite a condizione:

- a) che vi sia coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale;
- b) fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

CHE pertanto, mantenendo il complesso della spesa di personale al di sotto della soglia, così come definita per ciascuna fascia demografica, del rapporto tra detta spesa ed i primi tre titoli delle entrate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, i comuni potranno disporre sempre della capacità di assumere slegata da fattori imposti casualmente dall'alto, come appunto il costo delle cessazioni di anni precedenti; viene devoluta dunque, all'indirizzo programmatico di ciascun comune la volontà di decidere nella sostanza il volume di spesa da destinare alle assunzioni, agendo o sulla riduzione della spesa complessiva del personale, oppure sull'incremento delle entrate dei primi tre titoli;

RILEVATO CHE ai sensi dell'art. 5 comma 1, del suddetto D.P.C.M., in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni con un rapporto fra spese di personale e media delle entrate correnti dell'ultimo triennio inferiore al valore soglia di cui alla tabella 1 del DPCM, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato nella tabella 2. Detto valore percentuale per i comuni appartenenti alla fascia demografica da 10.000 a 59.999 è pari al 9% per il 2020, al 16% per il 2021, al 19% per il 2022, al 21% nel 2023, al 22% nel 2024;

CHE ai sensi dell'art. 6, comma 1 dello stesso DPCM, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulti superiore al valore soglia per fascia demografica individuato nella tab. 3, adottano un percorso graduale di riduzione annuale

del suddetto rapporto fino al conseguimento nel 2025 del predetto valore soglia. Detto valore soglia per la classe demografica di Melilli è pari al 31°%;

VERIFICATO che l'art. 5, comma 2, del DPCM 17 marzo 2020, consente l'utilizzo degli spazi assunzionali residui in deroga agli incrementi percentuali annui della Tabella 2 e nei limiti di cui alla tabella 1 del DPCM;

EVIDENZIATO che , in applicazione della nuova disciplina, l'art. 7 del DPCM 17 marzo 2020 specifica che la *“maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”*;

CHE le deroghe introdotte dal DPCM e dalla circolare ministeriale esplicativa sono facoltative e devono essere oggetto di attenta valutazione da parte dei singoli Enti circa la capacità di rientro nei limiti di spesa fissati dalla norma negli anni successivi;

DATO ATTO che sulla base del sopra citato DPCM il Comune di Melilli ricade nella fascia demografica compresa da 10.000 a 59.999 abitanti e che il relativo valore soglia per fascia demografica per i comuni c.d. *“virtuosi”* è fissato al 27%;

ACCERTATO che il valore finanziario della capacità assunzionale di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge ai sensi del D.L. 34/2019 e del DPCM del 17.03.2020, determinato sulla base del conto di bilancio anno 2019 approvato con deliberazione di C.C. n. 5 del 29/06/2020 , è pari al **20,85%** e dunque al di sotto della percentuale del 27% di incidenza spesa del personale/entrate correnti, giusto prospetto allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale a firma del Responsabile Servizio Finanziario trasmesso con nota prot. n. 23289 del 27/10/2020, giusta richiesta prot. n. 22590 del 20/10/2020 del Responsabile del I Settore;

CHE, altresì, il valore finanziario della capacità assunzionale di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge ai sensi del D.L. 34/2019 e del DPCM del 17.03.2020, determinato sulla base del conto di bilancio anno 2020 approvato con deliberazione di C.C. n. 10 del 27/05/2021 , è pari al **22,80%** e dunque al di sotto della percentuale del 27% di incidenza spesa del personale/entrate correnti, giusto prospetto allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale a firma del Responsabile Servizio Finanziario trasmesso con nota prot. n. 15614 del 07/06/2021;

VISTO il comma 2 del DPCM del 17.03.2020 che prevede che a decorrere dal 20.04.2020 i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni del personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una complessiva spesa, rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica;

TENUTO CONTO che il Comune di Melilli è tenuto al rispetto dei presupposti, requisiti, condizioni e vincoli vigenti per poter prevedere assunzioni di personale, della cui sussistenza deve essere dato atto già in sede di programmazione del fabbisogno di personale;

DATO ATTO che:

- sul piano dei presupposti organizzativi:

-il Comune ha provveduto alla rideterminazione della dotazione organica giusta G.M. n.78 del 13/04/2016 e successive G.M. nn. 57 del 26/03/2018, 205 dell'08/09/2018, 242 del 28/09/2018, 214 del 19/11/2019, 102 del 24/04/2020, 275 del 02/12/2020, 181 del 10/06/2021, 307 del 17/11/2021 e come col presente atto di rimodulazione ed adeguamento (cfr. art. 6, comma 6 del d. lgs. 165/2001 e s.m.i.);

-il Comune ha effettuato la ricognizione annuale delle eccedenze di personale per l'anno 2022, ai sensi e per gli effetti dell'art. 33 del D. lgs. 165/2001 e s.m.i., non rilevando situazione di eccedenza né di soprannumero come dal presente atto;

il Comune si è dotato del piano delle azioni positive di cui all'art. 48 del d.lgs. 198/2006, triennio 2022/2024, giusta deliberazione della G.M. n. 295 del 03/11/2021;

-il Comune ha attivato regolarmente ed implementa la piattaforma telematica di certificazione dei crediti (art. 27, del d.l. 66/2014 e s.m.i.);
-il Comune per l'anno 2019 ha approvato il bilancio di previsione 2019/2021 con delibera di C.C. n.25 del 18/04/2019, il piano della performance ed il PEG con G.M. n. 77 del 29/05/2019 e G.M. n.116 del 05/08/2019 di modifica (art. 10 del d.lgs. 150/2009);
-il Comune ha approvato il rendiconto di gestione 2018 (artt. 162 e 169 Tuel), giusta deliberazione di C.C. n. 29 del 30/07/2019;
-il Comune di Melilli ha adottato la deliberazione di G.M. n. 134 del 27/08/2019 in ordine al bilancio consolidato;
-il Comune di Melilli ha adottato la deliberazione di C.C. n. 64 del 19/12/2019 di approvazione del bilancio preventivo 2020/2022;
-il Comune per l'anno 2020 ha approvato il piano della performance ed il PEG con G.M. n. 143 del 19/06/2020 e G.M. n. 295 del 16/12/2020 (art. 10 del d.lgs. 150/2009);
-il Comune ha approvato il rendiconto di gestione 2019 (artt. 162 e 169 Tuel), giusta deliberazione di C.C. n. 5 del 29/06/2020;
-il Comune di Melilli ha adottato la deliberazione di G.M. n. 262 del 25/11/2020 in ordine al bilancio consolidato;
-il Comune di Melilli ha adottato la deliberazione di C.C. n. 62 del 30/12/2020 di approvazione del bilancio preventivo 2021/2023;
-il Comune si è dotato del piano delle azioni positive di cui all'art. 48 del d.lgs. 198/2006, triennio 2021/2023, giusta deliberazione della G.M. n. 227 del 29/10/2020;
-il Comune per l'anno 2021 ha approvato con G.M. n. 37 del 12/02/2021 il Piano della performance (art. 10 del d.lgs. 150/2009 ed il PEG (artt. 162 e 169 Tuel);
-il Comune ha approvato il rendiconto di gestione 2020 (artt. 162 e 169 Tuel), giusta deliberazione di C.C. n. 10 del 27/05/2021;
-il Comune di Melilli ha adottato la deliberazione di G.M. n. 260 del 24/09/2021 in ordine al bilancio consolidato;

b) sul piano dei vincoli finanziari:

-il Comune non risulta strutturalmente deficitario né in stato di dissesto finanziario;
-la spesa di personale nell'anno 2018, secondo i dati di consuntivo, è stata mantenuta al di sotto del valore medio del triennio 2011/2013, determinato ai sensi dell'art. 1, commi 557 e 557-quater della legge n.296/2006 e s.m.i. (quest'ultimo introdotto dall'art. 3, comma 5-bis del d.l. 90/2014), risultando tale dato medio pari ad € 3.899.650,96 e la spesa di personale del 2018, al netto delle componenti escluse, pari ad € 3.674.804,29;
-la spesa di personale nell'anno 2019, secondo i dati di consuntivo, è stata mantenuta al di sotto del valore medio del triennio 2011/2013, determinato ai sensi dell'art. 1, commi 557 e 557-quater della legge n.296/2006 e s.m.i. (quest'ultimo introdotto dall'art. 3, comma 5-bis del d.l. 90/2014), risultando tale dato medio pari ad € 3.899.650,96 e la spesa di personale del 2019, al netto delle componenti escluse, pari ad € 3.819.025,48;
-la spesa di personale nell'anno 2020, secondo i dati di consuntivo, è stata mantenuta al di sotto del valore medio del triennio 2011/2013, determinato ai sensi dell'art. 1, commi 557 e 557-quater della legge n.296/2006 e s.m.i. (quest'ultimo introdotto dall'art. 3, comma 5-bis del d.l. 90/2014), risultando tale dato medio pari ad € 3.899.650,96 e la spesa di personale del 2020, al netto delle componenti escluse, pari ad € 3.867.606,21;
-i dati previsionali del Bilancio di previsione 2021/2023 della spesa di personale in chiave prospettica, evidenziano il rispetto del valore medio di spesa del medesimo triennio, tenuto conto anche della deroga disposta dal D.L. 34/2019 convertito con modificazioni dalla L.n.58/2019;
-i dati previsionali del redigendo Bilancio di previsione 2022/2024 della spesa di personale in chiave prospettica, evidenziano il rispetto del valore medio di spesa del medesimo triennio, tenuto conto anche della deroga disposta dal D.L. 34/2019 convertito con modificazioni dalla L.n.58/2019;
RILEVATO che ai sensi dell'art. 3, comma 8 della Legge 19 giugno 2019 n. 56, a decorrere dal 07/07/2019 data di entrata in vigore della legge, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico

impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni, compresi gli Enti Locali, 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 (mobilità volontaria esterna);

CHE invece, giusto art. 3, comma 9, della medesima Legge n. 56/2019, che modifica gli artt. 34 e 34-bis del D.lgs. 165/2001, resta obbligatoria la comunicazione preventiva all'avvio delle procedure di assunzione prevista dall'art. 34bis del D. Lgs. 165/2001, ma sono ridotti i tempi di attesa del silenzio assenso da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica, che scendono da due mesi ai 45 giorni previsti dalla Legge 56/2019, trascorsi i quali, in mancanza di assegnazione del dipendente dalla comunicazione, l'ente è abilitato a procedere all'avvio della procedura concorsuale;

RILEVATO ancora che permane l'obbligo anche per le assunzioni a tempo determinato del personale per periodi superiori a 12 mesi, mentre sono escluse, ai sensi della Legge 56/2019, le assunzioni a tempo determinato dei dirigenti i cui incarichi siano attribuiti ai sensi dell'art. 19, comma 6, del D. Lgs. 165/2001, nonché in caso di conferimento degli incarichi previsti dall'art. 110 del D. Lgs. 267/2000;

CONSIDERATO il possibile ricorso da parte dell'Ente ad una modalità organizzativa che, in presenza dei presupposti stabiliti dall'art. 36, mira a sopperire a carenze temporanee di personale necessario e a garantire la continuità dell'attività istituzionale.

CHE, altresì, per poter effettuare assunzioni a tempo determinato, gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale, ai sensi dell'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010, debbono garantire il rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta per assunzioni con contratto di lavoro flessibile nell'anno 2009, così come pronunciato anche dalla Corte dei Conti – Sezione delle Autonomie n. 2/SEZAUT/2015/QMIG;

DATO ATTO che per le assunzioni a tempo determinato i limiti "quantitativi" alla spesa introdotti dall'art. 9, comma 28, si inseriscono in un più generale disegno volto ad arginare l'utilizzo indiscriminato di contratti di tipo flessibile in chiave antielusiva rispetto ai vincoli progressivamente introdotti per le spese di personale a tempo indeterminato, evitando, al contempo, l'insorgenza di nuovo precariato, in grado di vanificare le politiche di stabilizzazione;

RICHIAMATO l'art.16, comma 1-quater del D.L. 113/2016, convertito con modificazioni dalla L.160 del 7 agosto 2016 pubblicata sulla GURI n.194 del 20 agosto 2016 il quale ha modificato l'art.9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla Legge 30 luglio 2010, n.122, specificando che sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000;

DATO ATTO che a seguito dell'entrata in vigore del D.L. 113/2016, le spese di personale di cui all'art. 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000 non soggiacciono al rispetto del tetto delle spese di personale del 2009 di cui all'art.9, comma 28, del D.L. 78/2010 convertito, con modificazioni, dalla Legge 30 luglio 2010, n.122 e ss.mm.ii.;

CONSIDERATO che ai sensi dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e che gli stessi possono essere stipulati nel rispetto degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, con esclusione del diritto di precedenza, che si applica al solo personale reclutato secondo le procedure di avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento;

CHE secondo l'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente;

VISTO che il C.C.N.L. Funzioni Locali 21 maggio 2018 ha attuato la previsione normativa, definendo le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D. Lgs. n. 81/2015;

CHE specificatamente l'art. 50, comma 4, del C.C.N.L. del Comparto funzioni Locali, alla lett. e) prevede, tra le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D.Lgs. n. 81/2015 anche le *“stipulazioni di contratto a tempo determinato per l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali”*;

VISTO l'art. 52 avente ad oggetto *“Contratto di somministrazione”* del C.C.N.L. Funzioni Locali 21 maggio 2018;

DATO ATTO che la spesa del personale a tempo determinato sostenuta dall'Ente nell'anno 2009 risulta pari ad €1.210.626,65 per retribuzioni, € 369.047,97 per contributi previdenziali ed €101.704,23 per Irap;

RILEVATO che la maggiore spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2019 per contratti di lavoro subordinato a tempo determinato del personale della polizia locale dei comuni, fermo restando il rispetto dell'equilibrio di bilancio, non si computa ai fini delle limitazioni finanziarie di cui all'art. 9, comma 28 del citato decreto-legge n. 78 del 2010, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122 del 2010, ai sensi dell'art. 1 c. 993 della c.d. legge di bilancio 2021 (Legge 30 dicembre 2020, n.178);

RILEVATO che le assunzioni a tempo determinato delle figure professionali, previste a supporto dei servizi sociali, di Assistente Sociale derogano al limite di cui al citato decreto-legge n. 78 del 2010, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122 del 2010, e all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, giusto art.1 c.200 della c.d. legge di bilancio 2018 (Legge 27/12/2017 n. 205);

CHE, altresì, ai sensi dell'art. 1 c. 801 della c.d. legge di bilancio 2021 (Legge 30 dicembre 2020, n.178) le assunzioni a tempo determinato degli assistenti sociali derogano ai limiti fissati di non superamento della spesa sostenuta nell'anno 2009 (art.9, comma 28, d.l. 78/2010);

CHE ai sensi dell'art. 57 comma 3-septies del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, coordinato con la legge di conversione 13 ottobre 2020, n. 126 stabilisce che *“a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto (13/10/2020), finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'art. 33 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente.”*;

CHE con la deliberazione della Corte dei Conti della Puglia n. 6/2021/PAR, i magistrati hanno fornito le proprie considerazioni ritenendo *“che ai fini della determinazione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, disciplinate dall'art. 33, comma 2, del Dl 34/2019 e dal successivo Dm 17 marzo 2021, possano essere escluse le spese già sostenute per il reclutamento di personale a tempo determinato che trovino copertura in finanziamenti finalizzati attribuiti ai sensi del Dlgs 147/2017 e del connesso Dm 18 maggio 2018”*;

ATTESO che l'Ente sta disponendo l'iter per l'adozione degli atti inerenti il Bilancio di previsione 2022/2024, il Piano della performance (art. 10 del d.lgs. 150/2009 ed il PEG (artt. 162 e 169 Tuel);

DATO ATTO che è necessario procedere ad adottare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2022/2024, da allegare al D.U.P, tenendo conto della spesa dei dipendenti in servizio, di quello cessati o in cessazione e di quelli previsti in assunzione;

CHE tale adempimento, da intendersi come necessario per l'eventuale assunzione di personale, compreso quello appartenente alle categorie protette, deve tendere all'ottimale distribuzione delle risorse umane, anche attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità

e di reclutamento del personale;

TENUTO CONTO del limite della spesa massima di personale, entro cui programmare il fabbisogno del triennio 2022-2024;

RICHIAMATA la nota di convocazione della Conferenza dei servizi, prot. n. 36054 del 04/10/2021 per il giorno 05/10/2021, rinviata per le vie brevi in data 07/10/2021, disposta al fine di verificare e definire, tra l'altro, in ragione delle necessità organizzative/funzionali dell'Ente, le esigenze di personale ed i relativi profili professionali da prevedere nella d.o per il prossimo triennio 2022/2024 in ragione delle precipue esigenze;

ATTESE le rilevate esigenze di personale espresse nel verbale della Conferenza dei servizi tenutasi in data 07/10/2021, da parte dell'Amministrazione e, per quanto di propria competenza, dai dirigenti preposti ai settori, che possono essere contenute nella presente programmazione del fabbisogno triennale di personale 2022/2024;

VISTA E RICHIAMATA, altresì la nota sindacale prot. n. 31115 del 22/11/2021 di richiesta previsione assunzione di n. 1 unità di personale con profilo di Istruttore Direttivo Tecnico Cat. D-D1 con conferimento di incarico a norma dell'art. 110 comma 1 TUEL di natura specialistica settoriale e con esperienza altamente qualificata;

CONFERMATA la rilevata necessità di garantire la regolarità e la funzionalità dei servizi e degli uffici dell'Ente anche attraverso l'integrazione oraria all'86,11% del personale dipendente assunto in part-time, in relazione alle maggiori esigenze organizzative derivanti dall'obbligo di attuazione nel territorio comunale delle misure di tutela da contagio da Covid-19, così come richiesto da responsabili dei servizi comunali interessati, anche al fine di perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

DATO ATTO che, in ragione delle superiori esigenze organizzative funzionali dell'Ente, e tenuto conto della spesa dei dipendenti in servizio, di quello cessati o in cessazione e di quelli previsti da assumere, è necessario procedere alla definizione del piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2022/2024, da allegare al D.U.P, in base ai fabbisogni programmati, secondo le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti i responsabili dei servizi, ai sensi dell'art. 16 del D. Lgs n. 165/2001 comma 1 lettera a-bis) e successive modifiche ed integrazioni, per conseguire gli obiettivi gestionali ed assicurare i compiti istituzionali della propria struttura nonché per potenziare e meglio garantire le funzioni dell'Ufficio di Gabinetto del Sindaco con le ulteriori unità necessarie ex art. 90 TUEL;

CONSIDERATO che è altresì necessario procedere alla rimodulazione, in base ai nuovi e/o modificati fabbisogni programmati, della consistenza della dotazione organica secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. 75/2017, affinché la nuova dotazione organica si traduca di fatto nella definizione di una "dotazione di spesa potenziale massima" per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, ove in riferimento alle Regioni e agli Enti locali, così come chiarito dalle linee di indirizzo, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello definito dalla normativa vigente, senza introduzione di un nuovo tetto di spesa;

DATO ATTO che nel triennio 2022/2024 il Comune non è tenuto ad effettuare assunzioni di lavoratori appartenenti alle varie categorie protette di cui alla l. 68/1999;

DATO ATTO, comunque, che la programmazione del fabbisogno di personale è un documento dinamico che potrà essere integrato o modificato in funzione di nuove esigenze ovvero di limitazioni o vincoli derivanti da innovazioni nel quadro normativo vigente;

RITENUTO in atto prevedere per il triennio 2022/2024 e per i rispettivi piani annuali, con riferimento alle primarie esigenze organizzative, di funzionamento e di contenimento della spesa in ragione delle disponibilità finanziarie proprie dell'Amministrazione, nel rispetto del limite annuale di contenimento delle spese di personale vigente, l'assunzione delle figure professionali come di seguito indicato:

per l'anno 2022:

- a) la copertura a tempo indeterminato dei seguenti posti:

- n.1 posto di Istruttore Direttivo di Vigilanza - Cat. D-D1 – full time - concorso pubblico ai sensi dell'art. 35 c. 1 lett.a) del D.Lgs. 165/2001 (di cui al PTFP 2021/2023);
- n.1 posto di Istruttore Direttivo di Vigilanza - Cat. D-D1 – full time - progressione tra le aree/qualifiche ai sensi dell'art. 52 c. 1 bis del D.Lgs. 165/2001 (di cui al PTFP 2021/2023);

- n. 8 posti di Istruttore di Vigilanza - Cat. C-C1 - part. time al 50,00 % - concorso pubblico ai sensi dell'art. 35 c. 1 lett.a) del D.Lgs. 165/2001 (di cui al PTFP 2021/2023);

- n. 8 posti di Istruttore di Vigilanza - Cat. C-C1 - part. time al 50,00 % , (progressione tra le aree/qualifiche ai sensi dell'art. 52 c.1 bis del D.Lgs. 165/2001 (di cui al PTFP 2021/2023);

- n. 2 posti di Istruttore Amministrativo - Cat. C-C1 - part. time al 50,00 % - procedura per mobilità obbligatoria e, ad esito negativo, concorso pubblico;

- n. 2 posti di Istruttore Amministrativo - Cat. C-C1 - part. time al 50,00 % - progressione tra le aree/qualifiche ai sensi dell'art. 52 c.1 bis del D.Lgs. 165/2001;

- n. 2 posti di Istruttore Contabile - Cat. C-C1 - part. time al 50,00 % - procedura per mobilità obbligatoria e, ad esito negativo, concorso pubblico ;

- n. 2 posti di Istruttore Contabile - Cat. C-C1 - part. time al 50,00 % - progressione tra le aree/qualifiche ai sensi dell'art. 52 c. 1 bis del D.Lgs. 165/2001;

b) la copertura a tempo determinato dei seguenti posti:

- n. 1 posto di Istruttore Direttivo Amministrativo – Portavoce Addetto alle relazioni interne ed esterne - Cat. D-D1 – part. time al 50,00% - Art. 90 TUEL (rinnovo/proroga)

- n. 1 posto di Istruttore Direttivo Amministrativo – Cat. D-D1 – full time - Art. 90 TUEL (di cui al PTFP 2021/2023) - (procedura comparativa e/o rinnovo/proroga)

- n. 1 posto di Istruttore Direttivo Amministrativo – Cat. D-D1 – part. time al 50,00% - Art. 90 TUEL (di cui al PTFP 2021/2023) - (procedura comparativa e/o rinnovo/proroga)

- n. 1 posto di Istruttore Direttivo Tecnico - Geologo - Cat. D-D1 part.time al 50,00% (rinnovo/proroga);

- n. 2 posti di Istruttore Direttivo Tecnico - Cat. D-D1 - Art. 110 comma 1 TUEL (rinnovo/proroga);

--n. 1 posto di Istruttore Direttivo Tecnico - Cat. D-D1 - Art. 110 comma 1 TUEL alta specializzazione (procedura di selezione comparativa pubblica);

- n. 2 posti di Istruttore Amministrativo - Cat. C-C1 - part. time al 50,00% (di cui al PTFP 2021/2023) - (procedura concorsuale e/o rinnovo/proroga);

-n. 2 posti di Coll. Prof.le Amministrativo – Cat. B3-B4 - part time al 88,89% (comando/assegnazione temporanea);

- contratti di somministrazione lavoro a tempo determinato figure di Assistente Asacom - Cat. C-C1;

- contratti a tempo determinato, a valere sui fondi PON Inclusionione Avviso 3/2016, secondo le direttive emesse dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, delle seguenti figure professionali:

- n. 2 Psicologi- cat. D-D1 – full time;

- n. 2 Sociologi - cat. D-D1 – full time;

- n. 4 Assistenti Sociali - cat. D-D1 – full time;

- n. 1 Assistente Sociale cat. D-D1 - part. time all'89,61%;

per l'anno 2023:

a) la copertura a tempo indeterminato dei seguenti posti:

- n. 1 posto di Istruttore Direttivo Tecnico - Cat. D-D1 - part. time al 50,00 % - - procedura per mobilità obbligatoria e, ad esito negativo, concorso pubblico ;
- n. 1 posto di Istruttore Direttivo Tecnico - Cat. D-D1 - part. time al 50,00 % - progressione tra le aree/qualifiche ai sensi dell'art. 52 c. 1 bis del D.Lgs. 165/2001;

- per l'anno 2024: nessuna assunzione

RITENUTO, per quanto sopra, di prendere atto della nuova programmazione triennale delle assunzioni di personale dell'Ente definite per ciascuna delle annualità del triennio 2022-2024 e del prospetto finanziario allegato quale parte integrante e sostanziale al presente atto, elaborato tenendo conto della spesa di personale programmata col presente PTFP 2022-2024 già prevista nel redigendo bilancio di previsione 2022-2024, ove è attestato il valore finanziario della capacità assunzionale di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge ai sensi del D.L. 33/2019 e del DPCM del 17.03.2020 e dal quale si desume che il Comune di Melilli resta al di sotto della percentuale del 27% di incidenza spesa del personale / entrate correnti al netto del FCDE;

VALUTATO che il piano dei fabbisogni di personale 2022/2024 oggetto della presente deliberazione è coerente con l'attività di programmazione e generale dell'Ente e rispetta i vincoli finanziari previsti dalla vigente normativa in materia di assunzioni e di contenimento della spese di personale, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali ed obiettivi specifici, ai sensi dell'art.5, comma 1, del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150);

RILEVATO che l'onere derivante dall'esecuzione del presente provvedimento è compatibile con il rispetto del vincolo della spesa per il personale imposta dalla vigente normativa di finanza pubblica, in quanto risulta contenuta nel tetto dato dalla media del triennio 2011-2013 e nel limite massimo per la spesa del personale di cui al Decreto Ministeriale 17 Marzo 2020, attuativo dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, convertito in Legge n. 58/2019;

DATO ATTO che la materia di cui alla presente non è soggetta all'obbligo di informazione preventiva alle OO.SS. di categoria ai sensi dell'art. 6, comma 4, del D.Lgs. 165/2001, in quanto non più prevista dal C.C.N.L. 21/05/2018 - artt. 4-5 e 7;

CONSIDERATO che sul programma triennale del fabbisogno di personale deve essere acquisito il parere degli organi di revisione contabile ai sensi dell'art. 19, comma 8 della l. 448/2001, il quale certifica che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa di cui all'art. 39 della Legge n. 449 del 27/12/1997 e successive modificazioni;

RITENUTO pertanto di procedere alla approvazione del piano triennale di fabbisogni del personale 2022/2024 alla luce della nuova normativa entrata in vigore, quale atto propedeutico al redigendo bilancio di previsione 2022/2024;

RICORDATO che l'art. 9, comma 1- quinquies, del D.L. n. 113 del 24.06.2016, convertito con modifiche in legge n. 160 del 07.08.2016, stabilisce che, in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato, gli enti territoriali, ferma restando per gli enti locali che non rispettano i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione e dei rendiconti la procedura prevista dall'articolo 141 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, 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; impone altresì il divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione del precedente periodo;

ATTESO che con proprio verbale, allegato al presente atto, il Collegio dei Revisori dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

VISTI:

Lo Statuto comunale;

-il Regolamento sull'comunale per l'ordinamento degli Uffici e Servizi;

-il D.lgs. 267/00;

-il D.lgs. 165/01;

PROPONE

All'Onorevole Giunta Municipale

PER I MOTIVI di cui in premessa, qui per intero richiamati,

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente atto.

DI PRENDERE ATTO che non sussistono previsioni di soprannumero e/o eccedenze e di personale per l'anno 2022;

DI PRENDERE ATTO che il rapporto spesa del personale (spesa corrente calcolato secondo il modello di calcolo di cui al DPCM del 17/03/2020, rientra nei parametri della tabella 1 del medesimo decreto, come si evince dall'allegato alla presente proposta di delibera;

DI APPROVARE per il triennio 2022/2024 e per i rispettivi piani annuali, con riferimento alle primarie esigenze organizzative, di funzionamento e di contenimento della spesa in ragione delle disponibilità finanziarie proprie dell'Amministrazione, nel rispetto del limite annuale di contenimento delle spese di personale vigente, la programmazione triennale 2022/2024 del proprio fabbisogno di personale ed il piano annuale delle assunzioni, come di seguito meglio riportato:

per l'anno 2022:

a) la copertura a tempo indeterminato dei seguenti posti:

- n.1 posto di Istruttore Direttivo di Vigilanza - Cat. D-D1 – full time - concorso pubblico ai sensi dell'art. 35 c. 1 lett.a) del D.Lgs. 165/2001 (di cui al PTFP 2021/2023);

- n.1 posto di Istruttore Direttivo di Vigilanza - Cat. D-D1 – full time - progressione tra le aree/qualifiche ai sensi dell'art. 52 c. 1 bis del D.Lgs. 165/2001 (di cui al PTFP 2021/2023);

- n. 8 posti di Istruttore di Vigilanza - Cat. C-C1 - part. time al 50,00 % - concorso pubblico ai sensi dell'art. 35 c. 1 lett.a) del D.Lgs. 165/2001 (di cui al PTFP 2021/2023);

- n. 8 posti di Istruttore di Vigilanza - Cat. C-C1 - part. time al 50,00 % , (progressione tra le aree/qualifiche ai sensi dell'art. 52 c.1 bis del D.Lgs. 165/2001 (di cui al PTFP 2021/2023);

- n. 2 posti di Istruttore Amministrativo - Cat. C-C1 - part. time al 50,00 % - procedura per mobilità obbligatoria e, ad esito negativo, concorso pubblico;

- n. 2 posti di Istruttore Amministrativo - Cat. C-C1 - part. time al 50,00 % - progressione tra le aree/qualifiche ai sensi dell'art. 52 c.1 bis del D.Lgs. 165/2001;

- n. 2 posti di Istruttore Contabile - Cat. C-C1 - part. time al 50,00 % - procedura per mobilità obbligatoria e, ad esito negativo, concorso pubblico ;

- n. 2 posti di Istruttore Contabile - Cat. C-C1 - part. time al 50,00 % - progressione tra le aree/qualifiche ai sensi dell'art. 52 c. 1 bis del D.Lgs. 165/2001;

b) la copertura a tempo determinato dei seguenti posti:

- n. 1 posto di Istruttore Direttivo Amministrativo – Portavoce Addetto alle relazioni interne ed esterne - Cat. D-D1 – part. time al 50,00% - Art. 90 TUEL (rinnovo/proroga)
- n. 1 posto di Istruttore Direttivo Amministrativo – Cat. D-D1 – full time - Art. 90 TUEL (di cui al PTFP 2021/2023) - (procedura comparativa e/o rinnovo/proroga)
- n. 1 posto di Istruttore Direttivo Amministrativo – Cat. D-D1 – part. time al 50,00% - Art. 90 TUEL (di cui al PTFP 2021/2023) - (procedura comparativa e/o rinnovo/proroga)
- n. 1 posto di Istruttore Direttivo Tecnico - Geologo - Cat. D-D1 part.time al 50,00% (rinnovo/proroga);
- n. 2 posti di Istruttore Direttivo Tecnico - Cat. D-D1 - Art. 110 comma 1 TUEL (rinnovo/proroga);
- n. 1 posto di Istruttore Direttivo Tecnico - Cat. D-D1 - Art. 110 comma 1 TUEL alta specializzazione (procedura di selezione comparativa pubblica);
- n. 2 posti di Istruttore Amministrativo - Cat. C-C1 - part. time al 50,00% (di cui al PTFP 2021/2023) - (procedura concorsuale e/o rinnovo/proroga);
- n. 2 posti di Coll. Prof.le Amministrativo – Cat. B3-B4 - part time al 88,89% (comando/assegnazione temporanea);
- contratti di somministrazione lavoro a tempo determinato figure di Assistente Asacom - Cat. C-C1;
- contratti a tempo determinato, a valere sui fondi PON Inclusione Avviso 3/2016, secondo le direttive emesse dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, delle seguenti figure professionali:
 - n. 2 Psicologi- cat. D-D1 – full time;
 - n. 2 Sociologi - cat. D-D1 – full time;
 - n. 4 Assistenti Sociali - cat. D-D1 – full time;
 - n. 1 Assistente Sociale cat. D-D1 - part. time all’89,61%;

per l’anno 2023:

a) la copertura a tempo indeterminato dei seguenti posti:

- n. 1 posto di Istruttore Direttivo Tecnico - Cat. D-D1 - part. time al 50,00 % - - procedura per mobilità obbligatoria e, ad esito negativo, concorso pubblico ;
- n. 1 posto di Istruttore Direttivo Tecnico - Cat. D-D1 - part. time al 50,00 % - progressione tra le aree/qualifiche ai sensi dell’art. 52 c. 1 bis del D.Lgs. 165/2001;

- per l’anno 2024: nessuna assunzione

DI RIMODULARE la consistenza della dotazione organica dell’Ente in ragione della prevista programmazione , come da allegato prospetto;

DI DARE ATTO pertanto che la spesa per le nuove assunzioni di cui alla presente programmazione del fabbisogno dell’ente, non comporterà un superamento del valore soglia individuato dal DPCM del 17.03.2020 del 27% di incidenza spese del personale/entrate correnti;

DI DARE ATTO che la spesa derivante dalla programmazione del Piano del Fabbisogno 2022/2024 e dei rispettivi piani annuali rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e troverà capienza nei capitoli destinati alla spesa di personale sul redigendo bilancio di previsione 2022/2024, giusto allegato prospetto;

DI DARE ATTO che il piano triennale dei fabbisogni di personale ed il relativo piano occupazionale sono coerenti con le vigenti disposizioni inerenti il contenimento delle spese di personale da cui si evince che l’Ente rispetta l’obbligo sancito dall’art.1, comma 557 quater della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, in quanto la spesa complessiva di personale prevista annualmente

risulta essere inferiore alla media aritmetica della spesa di personale allocata nei bilanci consuntivi degli anni 2011, 2012 e 2013, anche in applicazione della disciplina di cui art. 7 del DPCM 17/03/2020 per le assunzioni a tempo indeterminato;

DI CONFERMARE che sul presente provvedimento il Collegio dei Revisori dei Conti ha attestato il rispetto del principio della riduzione della spesa secondo quanto previsto dall'art. 39 della legge 449/97 e dall'art. 19, comma 8 della legge 28/12/2001, n. 448, come risulta da parere allegato;

DI RISERVARSI eventuali successive modifiche o integrazioni al suddetto piano, al fine di prevedere in modo adeguato una gestione dinamica delle risorse umane, in relazione agli effettivi bisogni, che tenga conto delle risorse finanziarie disponibili, della scala di priorità degli obiettivi programmati, nel rispetto comunque delle disposizioni normative di settore ed in relazione all'obbligo di riduzione delle spese di personale;

DI DARE ATTO che la presente programmazione sul fabbisogno di personale confluirà nel D.U.P. (Documento Unico di Programmazione) 2022/2024, ai sensi dell'art. 170, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000;

DI TRASMETTERE il presente provvedimento alle Organizzazioni sindacali ed alle RSU, per informativa successiva;

DI TRASMETTERE copia del presente atto al Dipartimento della Funzione Pubblica, entro 30 giorni dalla sua adozione, ai sensi dell'art. 6 ter comma 5 del D.Lgs. 165/01 così come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, tramite invio al SICO (www.sico.tesoro.it);

DI DARE ATTO che il presente provvedimento è soggetto all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente ai sensi dell'art. 11, comma 1 del d.lgs. n. 150 del 07/10/2009;

DI DICHIARARE il presente atto immediatamente esecutiva ai sensi di legge.

Dott.ssa Natalina Castro

LA GUNTA MUNICIPALE

VISTA l'allegata proposta di deliberazione avente ad oggetto:

RICOGNIZIONE DELLE CONDIZIONI ANNUALI DI SOPRANNUMERO E DI ECCEDENZIA DI PERSONALE 2022. RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA E PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024.

CONSIDERATO che i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche addotte quale motivazione sono idonei a determinare l'adozione di siffatto provvedimento;

RITENUTO di fare propria la proposta di deliberazione, ritenendola meritevole di approvazione;

VISTO il vigente O.R.EE.LL.;

VISTA la L.R. n. 48/91 e s.m.i.;

VISTO il D.lgs. n. 267/00;

ACQUISITI i relativi pareri di regolarità tecnica espressi dai Dirigenti competenti, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267;

VISTE le LL.RR. n. 44/91 e n. 23/97;

CON VOTI favorevoli unanimi espressi nelle forme di Legge;

DELIBERA

DI PRENDERE ATTO che non sussistono previsioni di soprannumero e/o eccedenze e di personale per l'anno 2022;

DI PRENDERE ATTO che il rapporto spesa del personale (spesa corrente calcolato secondo il modello di calcolo di cui al DPCM del 17/03/2020), rientra nei parametri della tabella 1 del medesimo decreto, come si evince dall'allegato alla presente proposta di delibera;

DI APPROVARE per il triennio 2022/2024 e per i rispettivi piani annuali, con riferimento alle primarie esigenze organizzative, di funzionamento e di contenimento della spesa in ragione delle disponibilità finanziarie proprie dell'Amministrazione, nel rispetto del limite annuale di contenimento delle spese di personale vigente, la programmazione triennale 2022/2024 del proprio fabbisogno di personale ed il piano annuale delle assunzioni, come di seguito meglio riportato:

per l'anno 2022:

c) la copertura a tempo indeterminato dei seguenti posti:

- n.1 posto di Istruttore Direttivo di Vigilanza - Cat. D-D1 – full time - concorso pubblico ai sensi dell'art. 35 c. 1 lett.a) del D.Lgs. 165/2001 (di cui al PTFP 2021/2023);

- n.1 posto di Istruttore Direttivo di Vigilanza - Cat. D-D1 – full time - progressione tra le aree/qualifiche ai sensi dell'art. 52 c. 1 bis del D.Lgs. 165/2001 (di cui al PTFP 2021/2023);

- n. 8 posti di Istruttore di Vigilanza - Cat. C-C1 - part. time al 50,00 % - concorso pubblico ai sensi dell'art. 35 c. 1 lett.a) del D.Lgs. 165/2001 (di cui al PTFP 2021/2023);

- n. 8 posti di Istruttore di Vigilanza - Cat. C-C1 - part. time al 50,00 % , (progressione tra le aree/qualifiche ai sensi dell'art. 52 c.1 bis del D.Lgs. 165/2001 (di cui al PTFP 2021/2023);

- n. 2 posti di Istruttore Amministrativo - Cat. C-C1 - part. time al 50,00 % - procedura per mobilità obbligatoria e, ad esito negativo, concorso pubblico;

- n. 2 posti di Istruttore Amministrativo - Cat. C-C1 - part. time al 50,00 % - progressione tra le aree/qualifiche ai sensi dell'art. 52 c.1 bis del D.Lgs. 165/2001;

- n. 2 posti di Istruttore Contabile - Cat. C-C1 - part. time al 50,00 % - procedura per mobilità obbligatoria e, ad esito negativo, concorso pubblico;

- n. 2 posti di Istruttore Contabile - Cat. C-C1 - part. time al 50,00 % - progressione tra le aree/qualifiche ai sensi dell'art. 52 c. 1 bis del D.Lgs. 165/2001;

d) la copertura a tempo determinato dei seguenti posti:

- n. 1 posto di Istruttore Direttivo Amministrativo – Portavoce Addetto alle relazioni interne ed esterne - Cat. D-D1 – part. time al 50,00% - Art. 90 TUEL (rinnovo/proroga)

- n. 1 posto di Istruttore Direttivo Amministrativo – Cat. D-D1 – full time - Art. 90 TUEL (di cui al PTFP 2021/2023) - (procedura comparativa e/o rinnovo/proroga)

- n. 1 posto di Istruttore Direttivo Amministrativo – Cat. D-D1 – part. time al 50,00% - Art. 90 TUEL (di cui al PTFP 2021/2023) - (procedura comparativa e/o rinnovo/proroga)

- n. 1 posto di Istruttore Direttivo Tecnico - Geologo - Cat. D-D1 part.time al 50,00% (rinnovo/proroga);

- n. 2 posti di Istruttore Direttivo Tecnico - Cat. D-D1 - Art. 110 comma 1 TUEL (rinnovo/proroga);

-n. 1 posto di Istruttore Direttivo Tecnico - Cat. D-D1 - Art. 110 comma 1 TUEL alta specializzazione (procedura di selezione comparativa pubblica);

- n. 2 posti di Istruttore Amministrativo - Cat. C-C1 - part. time al 50,00% (di cui al PTFP 2021/2023) - (procedura concorsuale e/o rinnovo/proroga);

-n. 2 posti di Coll. Prof.le Amministrativo – Cat. B3-B4 - part time al 88,89% (comando/assegnazione temporanea);

- contratti di somministrazione lavoro a tempo determinato figure di Assistente Asacom - Cat. C-C1;

- contratti a tempo determinato, a valere sui fondi PON Inclusionione Avviso 3/2016, secondo le direttive emesse dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, delle seguenti figure professionali:

- n. 2 Psicologi- cat. D-D1 – full time;

- n. 2 Sociologi - cat. D-D1 – full time;

- n. 4 Assistenti Sociali - cat. D-D1 – full time;

- n. 1 Assistente Sociale cat. D-D1 - part. time all'89,61%;

per l'anno 2023:

a) la copertura a tempo indeterminato dei seguenti posti:

- n. 1 posto di Istruttore Direttivo Tecnico - Cat. D-D1 - part. time al 50,00 % - - procedura per mobilità obbligatoria e, ad esito negativo, concorso pubblico ;
- n. 1 posto di Istruttore Direttivo Tecnico - Cat. D-D1 - part. time al 50,00 % - - progressione tra le aree/qualifiche ai sensi dell'art. 52 c. 1 bis del D.Lgs. 165/2001;

per l'anno 2024: nessuna assunzione

DI RIMODULARE la consistenza della dotazione organica dell'Ente in ragione della prevista programmazione, come da allegato prospetto;

DI DARE ATTO pertanto che la spesa per le nuove assunzioni di cui alla presente programmazione del fabbisogno dell'ente, non comporterà un superamento del valore soglia individuato dal DPCM del 17.03.2020 del 27% di incidenza spese del personale/entrate correnti;

DI DARE ATTO che la spesa derivante dalla programmazione del Piano del Fabbisogno 2022/2024 e dei rispettivi piani annuali rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e troverà capienza nei capitoli destinati alla spesa di personale sul redigendo bilancio di previsione 2022/2024, giusto allegato prospetto;

DI DARE ATTO che il piano triennale dei fabbisogni di personale ed il relativo piano occupazionale sono coerenti con le vigenti disposizioni inerenti il contenimento delle spese di personale da cui si evince che l'Ente rispetta l'obbligo sancito dall'art.1, comma 557 quater della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, in quanto la spesa complessiva di personale prevista annualmente risulta essere inferiore alla media aritmetica della spesa di personale allocata nei bilanci consuntivi degli anni 2011, 2012 e 2013, anche in applicazione della disciplina di cui art. 7 del DPCM 17/03/2020 per le assunzioni a tempo indeterminato;

DI CONFERMARE che sul presente provvedimento il Collegio dei Revisori dei Conti ha attestato il rispetto del principio della riduzione della spesa secondo quanto previsto dall'art. 39 della legge 449/97 e dall'art. 19, comma 8 della legge 28/12/2001, n. 448, come risulta da parere allegato;

DI RISERVARSI eventuali successive modifiche o integrazioni al suddetto piano, al fine di prevedere in modo adeguato una gestione dinamica delle risorse umane, in relazione agli effettivi bisogni, che tenga conto delle risorse finanziarie disponibili, della scala di priorità degli obiettivi programmati, nel rispetto comunque delle disposizioni normative di settore ed in relazione all'obbligo di riduzione delle spese di personale;

DI DARE ATTO che la presente programmazione sul fabbisogno di personale confluirà nel D.U.P. (Documento Unico di Programmazione) 2022/2024, ai sensi dell'art. 170, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000;

DI TRASMETTERE il presente provvedimento alle Organizzazioni sindacali ed alle RSU, per informativa successiva;

DI TRASMETTERE copia del presente atto al Dipartimento della Funzione Pubblica, entro 30 giorni dalla sua adozione, ai sensi dell'art. 6 ter comma 5 del D.Lgs. 165/01 così come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, tramite invio al SICO (www.sico.tesoro.it);

DI DARE ATTO che il presente provvedimento è soggetto all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente ai sensi dell'art. 11, comma 1 del d.lgs. n. 150 del 07/10/2009.

INOLTRE, con voti favorevoli unanimi espressi nelle forme di Legge,

DELIBERA

DI DICHIARARE la presente immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art. 12, della L.R. n. 44/91.

Del che si è redatto il presente verbale che letto e approvato viene sottoscritto.

II SINDACO

F.to CARTA GIUSEPPE

L'ASSESSORE ANZIANO

F.to COCO VINCENZO

II SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dott. Tumminello Antonio

CERTIFICAZIONE DI PUBBLICAZIONE N. 4605

Ai sensi e per gli effetti della L. n.44/91 art.11 e ss.mm.ii.

SI CERTIFICA

Che copia della presente deliberazione è pubblicata all'Albo Pretorio dal 16-12-2021 al 31-12-2021 registrata al n. 4605 Reg. pubblicazioni

Dalla Residenza Municipale, li 01-01-2022

SI DISPONE LA PUBBLICAZIONE

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dott. Tumminello Antonio

IL MESSO COMUNALE

CERTIFICATO DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE N. 4605

Ai sensi e per gli effetti della L. n.44/91 art.11 e ss.mm.ii.

SI CERTIFICA

Che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio dal 16-12-2021 al 31-12-2021 e che non sono pervenuti reclami.

Dalla Residenza Municipale, li 16-12-2021

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dott. Tumminello Antonio

IL MESSO COMUNALE

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

ATTESTA

Che la deliberazione è divenuta esecutiva in data 27-12-2021

- Dichiarazione di immediata eseguibilità ai sensi dell'art.12 L.R. n.44/91;

Melilli, li 28-12-2021

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dott. Tumminello Antonio

