



# COMUNE DI TRECCHINA

(Provincia di Potenza)

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

COPIA

NR.	OGGETTO:
<b>45</b>	APPROVAZIONE NUOVA DOTAZIONE ORGANICA – NON ECCEDENZIA DEL PERSONALE - APPROVAZIONE PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO 2022-2023-2024 E PIANO OCCUPAZIONALE 2022

(24 maggio 2022)

L'anno **duemila ventidue**, addì **ventiquattro** del mese di **maggio**, alle ore 13:30 nella sala delle adunanze del Comune, si è riunita la Giunta Comunale, con l'intervento dei signori:

Cognome e Nome	Qualifica	Presente	Assente
MARCANTE Fabio	Sindaco	X	--
D'IMPERIO Giacomo	Vicesindaco	X	--
CRESCI Anna	Assessore	X	--

Partecipa alla seduta il segretario comunale *dott.ssa Daniela TALLARICO*. ----

Assume la presidenza il Sindaco *avv. Fabio MARCANTE*, il quale, constatata la legalità della riunione, dichiara aperta la seduta ed invita a trattare l'argomento in oggetto indicato. ----

### LA GIUNTA COMUNALE

#### PREMESSO CHE:

- l'art. 2 del D.lgs.165/2001 stabilisce che le Amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del D.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del D.lgs. 165/2001 prevede che le Amministrazioni pubbliche adottino 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 dal Dipartimento della Funzione Pubblica.
- 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. 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;
- l'art. 89 del D.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 33 del D.lgs.165/2001 dispone: "1. *Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.* 2. *Le amministrazioni pubbliche che*

*non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.*  
**3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare”;**

- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del D.lgs. 165/2001 prevede che, in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna Amministrazione indichi la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...), garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 22, comma 1, del D.lgs.75/2017 ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del d.lgs.165/2001, come introdotte dall'art. 4, del d.lgs. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D.lgs.165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;
- con Decreto 8/05/2018, 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;
- le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;
- le Linee Guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una *“spesa potenziale massima”* affermano: *“per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente”*.

**RILEVATO** che l'art. 6 del D.L. 9.6.2021 n. 80 *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”* convertito nella Legge 6.8.2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il *“Piano Integrato di Attività e Organizzazione”* (cd. P.I.A.O.), che dovrebbe unificare in un unico documento tutti i piani e programmi adottati dall'Ente e nel quale è prevista anche un'apposita sezione dedicata alla strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo.

**DATO ATTO**, tuttavia, che, nonostante fosse previsto, al comma 5 del citato articolo, che entro centoventi giorni dall'entrata in vigore del D.L. con specifici decreti fossero individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti, ed altresì, al comma 6, che entro il medesimo termine, fosse adottato un piano tipo, quale supporto alle amministrazioni ad affrontare tale nuovo strumento programmatico, ad oggi si ha a disposizione solo il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, come licenziato dalla Conferenza unificata di cui all'art. 8 del D.Lgs. 28.8.1997, n. 281 nella seduta del 2.12.2021;

**RILEVATO**, pertanto, che l'adozione del P.I.A.O. è stata rinviata, per gli enti locali, al 31 luglio 2022, salvo ulteriori proroghe e le Amministrazioni, vista l'imminente scadenza di approvazione del bilancio di previsione, fissata, ad oggi, al 31 maggio 2022, possono adottare il Programma Triennale del Fabbisogno utilizzando lo schema tradizionale;

**DATO ATTO** che, in ossequio all'art. 6 del D.lgs.165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'Ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che 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;
- dovrà indicare nel Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP), ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo del D.lgs.165/2001, 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.

**RILEVATO** che è in fase di approvazione lo schema di Bilancio Previsionale Finanziario 2022/2024, unitamente al quale si procederà all'adozione del Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) per il triennio 2022/2024;

**RIBADITO** che l'art. 33, comma 2, del cosiddetto "Decreto Crescita", Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, e modificato dall'art. 1, comma 853, della Legge n. 160/2019, ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo viene di seguito riportato: "2. 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 predetto 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. (omissis).. 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. (...omissis...)".

**CONSIDERATO** che in data 27 aprile 2020, con pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, serie generale, n. 108, è stato emanato il decreto ministeriale 17 marzo 2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto legge 34/2019, convertito in legge 58/2019 e s.m.i., che dispone l'entrata in vigore delle nuove norme con decorrenza dal 20 aprile 2020.

**CONSIDERATO** che, negli anni pregressi, si sono verificati 4 pensionamenti, e precisamente:

- anno 2017: dipendente sig. Cozzi Francesco Biagio – cat. D
- anno 2019: dipendente sig.ra Ruggiero Giovanna – cat. C
- anno 2021: dipendenti sig. De Maria Giuseppe Vincenzo – cat. C  
e sig. Limongi Elio – cat. B

**DATO ATTO** che nell'anno 2022 si è registrato un ulteriore pensionamento del dipendente sig. Riccardi Angelo Pasquale, cat. C;

**RILEVATO**, quindi che, con riferimento a quanto sopra è necessario individuare, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente, che così si dettagliano:

- A) contenimento della spesa di personale;
- B) facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- C) lavoro flessibile.

## **A) Contenimento della spesa di personale**

### **A1. Normativa**

Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296	Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito
---	---

	<p>della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:</p> <p>a) lettera abrogata;</p> <p>b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;</p> <p>c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.</p> <p>Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.</p>
--	---

## A2. Situazione dell'ente

**PRESO ATTO** che l'art. 16 del Decreto-Legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti;

**RICORDATO** che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della L. n. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, è pari a € 608.414,35;

**RILEVATO** che, ai fini del rispetto dell'art. 1 comma 557 quater della L. n. 296/2006:

- per quanto riguarda la spesa di personale del Comune di Trecchina, i conteggi sono stati predisposti considerando la spesa di personale prevista nel bilancio previsionale finanziario per l'anno 2022, al netto delle deduzioni consentite dalla vigente normativa in materia, comprensiva delle azioni assunzionali illustrate in premessa e, quindi, con limite massimo di **€ 608.414,35**;

**PRESO ATTO** che, pertanto, l'ammontare complessivo della spesa di personale rendiconto 2021 del Comune di Trecchina ammonta ad € **499.081,10**, ed è quindi rispettosa del vincolo di cui al sopra richiamato art. 1 comma 557 della Legge n. 296/2006 e s.m.i..

## B) Spazi finanziari per assunzioni a tempo indeterminato

### B1. Normativa

**Visto** l'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato: "2. *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. (...omissis...);*

**Visto** il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale-Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

**Considerato** che le disposizioni del DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020;

**Vista** la Circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, che fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti;

**Visto** l'art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90;

**Rilevata** la non più applicabilità dell'art. 1, comma 424, della legge 190/2014 e dell'art. 5, del d.l. 78/2015, relativi al riassorbimento dei dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta.

## **B2. Situazione dell'Ente**

Verificato, in applicazione delle regole introdotte dal richiamato articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo, effettuando il calcolo con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2018, 2019 e 2020 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2020 per la spesa, come da prospetto di calcolo [Allegato A](#)) alla presente Deliberazione, che:

- Il Comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al **33,29%**;
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente (abitanti al 31 dicembre 2021 n. 2.202 abitanti), la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al **27,60%** e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,60 %;
- Il Comune non si colloca pertanto entro la soglia prevista dalla Tabella 1;
- il Comune dispone altresì di Euro 14.401,50 per resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della Tabella 2. Alla luce della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente alternativi, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando il d.m., nonché attesa l'applicazione diretta della Tabella 1 del decreto che non ne prevede l'utilizzo, essi non vengono applicati e restano accantonati, in caso di futuri possibili utilizzi, fino all'anno 2024;
- a detta somma può aggiungersi l'importo di Euro 91.393,26, relativa ai 2 pensionamenti che si sono verificati nel corso del 2021 ed all'ulteriore pensionamento di una unità, previsto per l'anno 2022;
- sono inoltre previsti ulteriori pensionamenti per l'anno 2023, che consentiranno all'Ente di rientrare nei parametri prescritti dalla legge;

**DATO ATTO**, alla luce di quanto esposto, che il Comune di Trecchina presenta – in base ai calcoli di cui al D.M. 17 marzo 2020 – un parametro negativo relativo alla spesa del personale (Euro -105.094,99), l'Ente non può procedere ad assunzioni a tempo indeterminato per l'anno 2022, dovendo attuare un piano di rientro per rispettare i parametri di legge;

### **C) Lavoro flessibile**

**Atteso** poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 dispone *"4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente"*;

**VISTA** la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce *"Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28"*;

**RICHIAMATO** quindi il vigente art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla Legge n. 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del D.L. n. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

**RICHIAMATO** il nuovo comma 2, dell'articolo 36, del D.Lgs. 165/2001 – come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017 – nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella Pubblica Amministrazione contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

**DATO ATTO** che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

**PRESO ATTO** che questo Ente ha sostenuto spese per lavoro flessibile nell'anno 2009 per **Euro 202.751,80**, ridotto di € 31.775,90 per stabilizzazione di nr. 2 dipendenti;

**TENUTO CONTO** che, per l'anno 2022, è prevista l'assunzione flessibile di n. 2 vigili stagionali, per sopperire alle esigenze di controllo del territorio e di contrasto alla diffusione del fenomeno epidemiologico da COVID-19, tenuto conto anche della riduzione del personale per collocamento in quiescenza di una unità

**RICORDATO** che le assunzioni a tempo determinato concorrono nella determinazione del calcolo complessivo della spesa del personale dell'Ente;

**DATO ATTO** che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto potrà essere attivato solo se compatibile con le necessarie risorse finanziarie che saranno previste nel redigendo bilancio di previsione triennale 2022/2024;

**DATO ATTO** che, in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, si richiamano le attestazioni depositate agli atti rilasciate dai singoli Responsabili dei servizi da cui risulta che, a seguito delle debite ricognizioni, non si evidenziano situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

**DATO ATTO** altresì che:

- con deliberazione della Giunta comunale n. 14 del 08/03/2022 l'organo esecutivo ha provveduto ad approvare il Piano delle Azioni Positive per il prossimo triennio 2022/2024;

- questo Ente adotterà entro i termini previsti dal D.Lgs. n. 267/2000 il PEG/PDO e il Piano Performance 2022/2024 a seguito di approvazione del Bilancio Previsionale Finanziario 2022/2024 il cui termine di approvazione scadrà il prossimo 31 maggio 2022, salvo proroghe;

- l'Ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;

- l'Ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella Legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, conv. in L. 28/1/2009, n. 2;

- l'Ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D.Lgs. 18/8/2000, n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

- pertanto questo Ente non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale altrimenti prevista dall'art. 76 del D.L. 112/2008;

**RILEVATO** che:

- questo Ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 in quanto non è tenuto ad effettuare dette assunzioni, essendo il personale inferiore alle 15 unità e che, pertanto, nel piano occupazionale non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo Ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2022-2024 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'art. 1, comma 557 della legge n. 296/2006.

**DATO ATTO** che il programma del fabbisogno è uno strumento "dinamico" e può essere quindi modificato qualora dovessero emergere nuove e diverse esigenze;

**RICHIAMATO** l'art.19, comma 8 della Legge n. 448 del 28 dicembre 2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli Enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

**VISTO** il parere del Revisore dei conti, reso con verbale n. 51 del 24.05.2022, allegato al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;

**ACQUISITI** i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, resi dai Responsabili dei Servizi interessati ai sensi e per gli effetti dell'articolo 49, comma 1 del TUEL 267/2000, in ordine alla regolarità contabile;

**VISTA** la propria competenza ai sensi dell'art. 48 D.Lgs. 267/2000;

**DATO ATTO** che del presente provvedimento verrà data informativa alle OO.SS. e all'RSU;

**VISTO** il D.Lgs. n. 267/2000;

**VISTO** il D.Lgs. 165/2001;

**VISTO** il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

**VISTO** il DPCM 8 maggio 2018;

**VISTO** il DM 17 marzo 2020.

**RITENUTO** provvedere in merito;

===

**Preso atto** che sulla proposta della presente deliberazione, hanno espresso parere favorevole

- Il responsabile del servizio interessato, (art. 49 , c. 1 del T.U. n. 267/2000), per la **regolarità tecnica**;
- Il responsabile di ragioneria, (art. 49 , c. 1 del T.U. n. 267/2000), per la **regolarità contabile**;

Ad unanimità di voti favorevoli, espressi nei modi e nelle forme di legge,

# DELIBERA

per quando descritto nella premessa, che qui si intende integralmente riportato e facente parte integrante e sostanziale

- 1) Di **APPROVARE**, per le motivazioni esposte in premessa alle quali espressamente si rinvia, il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2022/2024 prevedendo:

**Anno 2022:**

- nessuna assunzione a tempo indeterminato;
- assunzione di nn. 2 vigili stagionali cat. C

**Anno 2023:**

- eventuali assunzioni di vigili stagionali

**Anno 2024:**

- alla data attuale nessuna assunzione prevista.

- 2) Di **DARE ATTO** che l'attuale dotazione organica dell'Ente, tenuto conto del personale in servizio e del personale che si prevede di assumere con il presente atto è definita come da prospetto allegato alla presente deliberazione;
- 3) Di **DARE ALTRESÌ ATTO** che le assunzioni previste con il presente atto e la dotazione organica risultate rispettano il limite massimo di spesa potenziale, identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1 comma 557 della Legge n. 296/2006;
- 4) Di **DARE ATTO** che, a seguito della ricognizione, in attuazione dell'art. 33, comma 1 D.lgs. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, come da attestazioni rese dai responsabili dei vari servizi;
- 5) Di **DARE ATTO** che, con proprio verbale, allegato alla presente deliberazione, il Revisore dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;
- 6) Di **DARE ATTO**, infine, che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto potrà essere attivato solo se compatibile con le necessarie risorse finanziarie che saranno previste nel redigendo bilancio di previsione triennale 2022/2024;
- 7) Di **PROVVEDERE** ad inviare Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto a SICO entro 30 giorni dall'adozione, come previsto dall'art. 6-ter comma 5 del D.Lgs. n. 165/2001, per cui *"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"*;
- 8) Di **INFORMARE** dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e la RSU.;



Con successiva, separata votazione in forma palese a risultato unanime favorevole, la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile a norma e per gli effetti dell'art. 134, comma 4, del T.U.E.L. (D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267), ritenuta l'urgenza di dare alla stessa immediato seguito.

=====



REGOLARITA' TECNICA	REGOLARITA' CONTABILE
Si esprime il parere favorevole di regolarità <b>tecnica</b> , ai sensi e per gli effetti dell'articolo 49 del decreto legislativo n. 267/00:	Si esprime il parere favorevole di regolarità <b>contabile</b> , ai sensi e per gli effetti dell'articolo 49 del decreto legislativo n. 267/00:
IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO	IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
<i>f.to Paolo CRESCI</i>	<i>f.to Paolo CRESCI</i>
Li, 24 maggio 2022	Li, 24 maggio 2022

=====

Letto, confermato e sottoscritto.

**IL Segretario Comunale**  
*f.to dott.ssa Daniela Tallarico*

**IL Sindaco**  
*f.to avv. Fabio MARCANTE*

Il sottoscritto Segretario Comunale;

-Visti gli atti di Ufficio;

**attesta**

-che la presente deliberazione:

  x   è stata affissa all'Albo Pretorio Comunale per 15 giorni consecutivi dal   /  /202 come prescritto dall'art. 124 del D.Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000;

  x   contestualmente all'affissione all'Albo è stato trasmesso, ai capigruppo consiliari, l'elenco delle delibere adottate (art. 125 del D.Lgs. 267/00);

  x   la presente deliberazione è divenuta esecutiva il **24/05/2022** perché dichiarata immediatamente esecutiva (art.134- comma 4° D.Lgs: 267/00);

       che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il \_\_\_\_\_ perché decorsi 10 giorni dalla pubblicazione all'Albo Pretorio (art.134- comma 3° D.Lgs. nr. 267/00):

Li,        202  

**Il Segretario Comunale**  
*f.to dott.ssa Daniela Tallarico*

**COPIA CONFORME**

È copia conforme all'originale depositato in atti d'ufficio.

Il Segretario Comunale  
*dott.ssa Daniela Tallarico*

\_\_\_\_\_