



COMUNE DI GAGLIANO DEL CAPO

Provincia di Lecce

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 54 del Registro

COPIA

Oggetto: Programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2021/2023 e approvazione piano delle assunzioni 2021.

L'anno **duemilaventuno**, il **giorno venticinque del mese di Maggio**, ore 19:20, nella sala delle adunanze del Comune, si è riunita la Giunta Comunale, nelle persone dei sigg.

N.O.	COGNOME E NOME	PRESENTE	ASSENTE
1	MELCARNE Gianfranco	X	
2	VITALI Daniele	X	
3	SERGI Anna Rita	X	
4	NUTRICATI Francesco		X
5	ORLANDO Tiziana	X	

Partecipa il Segretario Generale Dr. Davide Bisanti.

Il Presidente, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta e pone in discussione l'argomento in oggetto.

Pareri ai sensi dell'Art.49 - D.Lgs. 18/08/2000, N°267

REGOLARITA' TECNICA

Parere: Favorevole

Addi: 25/05/2021

Il Responsabile di Posizione
DR.SSA LUISA MIGGIANO

REGOLARITA' CONTABILE

Parere: Favorevole

Addi: 25/05/2021

Il Responsabile di Ragioneria
Dr. Davide Bisanti

OGGETTO: Programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2021/2023 e approvazione piano delle assunzioni 2021.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- 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. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 33 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 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;

Preso atto che il legislatore con l'emanazione del D.Lgs. 25/5/2017, n. 75 è intervenuto modificando, fra gli altri, l'art. 6 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 al quale si rinvia;

Visto il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8/5/2018, pubblicato sulla G.U. del 27/7/2018, n. 173, col quale sono state definite, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come inserito dall'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;

Rilevato che le predette linee di indirizzo forniscono agli enti pubblici e agli enti locali, che nello specifico le devono applicare adeguandole ai propri ordinamenti, i seguenti elementi per la redazione dei piani:

- coerenza con gli strumenti di programmazione;
- complementarietà con le linee di indirizzo sullo svolgimento delle procedure concorsuali e sulla valutazione dei titoli di cui alla Direttiva n. 3/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;
- ambito triennale di riferimento ed approvazione con cadenza annuale;
- procedura e competenza per l'approvazione;
- superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica";
- rispetto dei vincoli finanziari;
- revisione degli assetti organizzativi e impiego ottimale delle risorse;
- contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali;

Considerato che il vigente quadro normativo richiede, al fine di poter procedere alle assunzioni alla verifica dei rispetto dei seguenti vincoli:

- art. 1, comma 557, della L. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007), prevede che gli enti locali soggetti al patto di Stabilità interno, assicurino la riduzione della spesa di personale, calcolata secondo le indicazioni del comma 557-bis e in caso di mancato rispetto di tale vincolo, come previsto dal successivo comma 557-ter, si applica il divieto agli enti di procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale;
- art. 1 comma 557 quater della L. 296/2006, dispone che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno, a decorrere dall'anno 2014 assicurino nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione e precisamente alla spesa media del triennio 2011/2013, che assume pertanto un valore di riferimento statico;
- art. 16 del D.L. 24/6/2016 n. 113 ha mutato il quadro normativo di riferimento precedente, abrogando in via diretta la lettera a) dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006;

- rispetto pareggio di bilancio dell'anno precedente (legge 28 dicembre 2015, n. 208) e dell'anno in corso;
- comunicazione alla Ragioneria Generale dello Stato dell'avvenuto rispetto del pareggio entro il 31 marzo (L. 232/2016);

Vista la delibera di Giunta Comunale n. 40 del 07.05.2021, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stata fatta la ricognizione sopra citata, di cui l'art. 33, commi 1, 2 e 3 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, per l'anno 2021, e che dalla stessa non sono state segnalate eccedenze di personale che, in relazione alle complessive esigenze funzionali, rendono necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale;

Evidenziato che:

- le richiamate linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale hanno definito il concetto di superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica", per effetto del quale il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la "dotazione organica" non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte (per gli enti locali, l'indicatore di spesa potenziale massima resta pertanto quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero il limite imposto dall'art. 1, commi 557 – spesa media triennio 2011/2013 - e 562 – spesa anno 2008 - della L. n. 296/2006);
- nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale, gli enti potranno procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati;
- sarà possibile, quindi, coprire in tale ambito i posti necessari nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;
- nel piano triennale dei fabbisogni di personale dovranno essere altresì indicate le risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione, nel limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente, comprese le norme speciali (mobilità, stabilizzazioni ex art. 20, comma 3, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, ecc.);
- la somma di questi due valori non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge (come sopra specificata);
- la declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato sempre annualmente, con orizzonte triennale, nel rispetto dei vincoli finanziari;

Visto il prospetto del Responsabile del settore economico-finanziario allegato al presente atto "A", nel quale è indicato il valore finanziario di spesa potenziale massima quantificata in euro 1.041.618,06 (media triennio 2011/2013);

Tenuto conto che le norme vigenti che disciplinano le facoltà assunzionali sono state radicalmente modificate con l'entrata in vigore del DL 34/2019 e in particolare del DPCM attuativo del 17 marzo 2020, secondo un principio generale di superamento del concetto di turnover e l'introduzione di parametri finanziari di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti;

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

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

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di “dotazione organica” si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali;

Vista 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, sottoscritta dal Ministro per la pubblica amministrazione in data 13 maggio 2020 e pubblicata in G.U Serie Generale n.226 del 11 settembre 2020;

Dato atto che in tale Circolare vengono esplicitati in particolare gli elementi di calcolo che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa/entrate, con il dettaglio delle relative voci;

Preso atto dell'attestazione del Responsabile del servizio finanziario dalla quale esaminati i conteggi predisposti rispetto all'applicazione del DPCM sopra citato, in termini di analisi delle spese di personale dell'ultimo rendiconto in rapporto alle entrate correnti medie dell'ultimo triennio (al netto del Fondo crediti dubbia esigibilità), e preso atto che il Comune evidenzia un rapporto di spese di personale su entrate correnti pari al **19,70%** (vedi allegato “B”), e pertanto inferiore al valore della soglia di virtuosità;

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

Richiamata la circolare sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale del Ministro per la Pubblica Amministrazione, ove si richiama in particolare quanto di seguito specificato:

<<1. Al fine di non penalizzare i Comuni che, prima della predetta data, hanno legittimamente avviato procedure assunzionali, con il previgente regime, anche con riguardo a budgets relativi ad anni precedenti, si ritiene che, con riferimento al solo anno 2020, possano esser fatte salve le predette procedure purché siano state effettuate entro il 20 aprile le comunicazioni obbligatorie ex articolo 34 bis della legge n.165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, sulla base dei piani triennali del fabbisogno e loro eventuali aggiornamenti secondo la normativa vigente. Quanto precede solo ove siano state operate le relative prenotazioni nelle scritture contabili (principio contabile 5.1 di cui al paragrafo n. 1 dell'allegato 4.2 al d. lgs. 118/2011).

2. La tabella contenuta nell'art. 4, comma 1, del Decreto rappresenta, in relazione a ciascuna fascia demografica, i rispettivi valori-soglia di riferimento. In base al secondo comma dell'art. 4, i Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia>>.

Considerato che, ai sensi dell'art. 5, D.M. 17 marzo 2020, per i comuni “virtuosi”, nel periodo 2020-2024:

- è possibile incrementare annualmente, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 allegata al decreto, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1;

- è possibile utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1;

Preso atto del parere espresso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in data 15 gennaio 2021 (prot. n. 12454) che a proposito della possibilità per gli enti virtuosi di utilizzare in deroga i resti assunzionali del quinquennio 2015-2019 chiarisce quanto segue:

“l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato

con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo.”

Preso atto inoltre che:

- sulla base dei valori corrispondenti della Tabella 2, l'incremento consentito della spesa di personale rilevata dal rendiconto 2018 è pari a € 218.828,07 (A);
- questo ente ha a disposizione resti assunzionali per il quinquennio 2015-2019 pari a € 173.919,93 (B);

Rilevato quindi che dal confronto tra i valori (A) e (B) il più favorevole è quello derivante da (A) pari a € 218.828,07;

Rilevato che:

- tale ultimo importo è superiore al valore corrispondente al costo complessivo previsto nel piano occupazione per l'anno 2021 di cui all'allegato “C”;
- per l'anno 2021 il tetto massimo della spesa di personale è pertanto pari a € 218.828,07;

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

Atteso che il nuovo quadro normativo sopra delineato rende necessario un adeguamento delle politiche del personale al fine di rendere coerenti le scelte adottate in sede di programmazione triennale ai rinnovati vincoli in materia, mediante l'adozione di scelte organizzative compatibili con i vincoli preordinati che puntino a mantenere l'attuale livello dei servizi offerti ai cittadini;

Visto l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

“28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese

sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”

Visto inoltre l'art. 1, c. 234, L. n. 208/2015 che recita: “Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente”;

Richiamato inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

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

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

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7, D.Lgs. n. 165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001;

Ritenuto opportuno approvare pertanto il Piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2021-

2023, nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, come da **allegato sub "C"** alla presente delibera;

Rilevato che, sulla base delle stime disponibili rispetto alle entrate correnti future, l'adozione del suddetto programma di reclutamento consente di mantenere invariato o in diminuzione, anche nell'arco del triennio, il rapporto tra spesa di personale su entrate correnti registrato sulla base dell'ultimo rendiconto approvato;

Valutato che la presente programmazione dei fabbisogni:

- trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale sopra elencato;
- nell'individuazione delle predette figure e competenze professionali è idonea al raggiungimento degli obiettivi di mandato dell'amministrazione comunale;
- è rispettosa dei principi di merito, trasparenza ed imparzialità, per i quali sono richieste adeguate competenze e attitudini, oltre che le conoscenze;

Considerato inoltre che questo Ente non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

- con la propria delibera n. 40 del 07.05.2021, esecutiva ai sensi di legge, ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale per l'anno 2021;
- non ha dichiarato il dissesto e non presenta condizioni di squilibrio, come attestato dal conto consuntivo anno 2019;
- con l'apposizione del parere contabile sul presente provvedimento si attestano:
 - il rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale ex art. 1, commi 557-557bis-557 ter-557 della Legge 27/12/2006, n. 296;
 - il rispetto del pareggio di bilancio ex art. 1, comma – 1 quinquies D.L. 113/2016, nonché il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, c. 2 lett. c. del D.L. 66/2014);

Valutato che il presente piano dei fabbisogni sia coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e si sviluppi, nel rispetto dei vincoli finanziari come sotto dimostrato, 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), così dettagliato nei seguenti atti programmatici:

- deliberazione di G.C. n. 122 in data 26.07.2019, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto "*Adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022*" adeguato con Del. G. C. n. 70 del 28.07.2020 ai fini dell'accertamento della congruenza con le disposizioni attuative dell'articolo 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019;
- deliberazione di giunta n. 106 del 12.07.2012, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance;
 - la deliberazione n. 17 del 26.10.2020 con cui il Consiglio Comunale ha approvato il Documento Unico di Programmazione 2020-2022 presentato dalla Giunta Comunale;
 - la deliberazione di C.C. n. 21 del 29.10.2020 con il quale si approvava il bilancio di previsione per il triennio 2020/2022 ed appurato che è in fase di predisposizione il Bilancio di Previsione finanziario 2021/2023 il cui termine per la deliberazione è differito al 31.05.2021;
 - la deliberazione di G.C. n. 111 del 18.12.2020 avente ad oggetto "Approvazione PEG 2020-2022";
 - delibera di giunta n. 43 del 12.05.2020, esecutiva ai sensi di legge, con la quale ha approvato il Piano delle Azioni Positive in materia di pari opportunità, relativo al triennio 2020-2022, ai sensi dell'art. 48, comma 1, D.Lgs. 11/4/2006 n. 198;

Stabilito in conseguenza di quanto sopra esposto di rimodulare per il corrente anno la dotazione organica, e quindi la consistenza di personale dell'ente, così come dettagliato nell'allegato "**D**" contenente la declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche;

Considerato altresì:

- l'Ente presenta una situazione di generale criticità nell'operatività degli uffici, a causa di risorse umane insufficienti;

- che negli ultimi anni presso il Comune di Gagliano del Capo si sono registrate numerose cessazioni di personale dipendente; nello specifico, nel periodo 2019 si sono registrate n. 3 cessazioni (n. 2 Istruttori direttivi contabile (D4) e tecnico (D5) e n. 1 istruttore amministrativo (C3) ed una cessazione afferente al settore amministrativo è prevista nel corso del corrente esercizio (C4);
- che nel periodo considerato, tuttavia, non si è potuto procedere nell'espletamento delle procedure concorsuali attivate per garantire la copertura dei posti vacanti a causa del blocco delle stesse provocato dalla situazione pandemica Covid – 19, con l'inevitabile conseguenza che in molti uffici comunali il personale assegnato risulta insufficiente, con gravi ripercussioni in termini di servizi resi all'utenza;

Visti:

- Il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD) - D.Lgs. n. 82 del 07.03.2005, come modificato dal D.Lgs. n. 179/2016 e dal D.Lgs. n. 217/2017, mira ad attuare l'obiettivo di una Pubblica Amministrazione più efficiente, che operi con modalità semplificate e con la massima digitalizzazione nei rapporti tra pubbliche amministrazioni e tra queste e i cittadini, attraverso la disponibilità, la gestione, l'accesso, la trasmissione, la conservazione e la fruibilità dell'informazione in modalità digitale, mirando ad attuare il più adeguato soddisfacimento degli utenti tramite le tecnologie dell'informazione e della comunicazione;

- il CAD, con i suoi principi generali e le collegate regole tecniche è l'asse portante e lo strumento operativo per rendere finalmente attuabile "la transizione alla modalità operativa digitale" nelle Pubbliche Amministrazioni;

- l'articolo 239 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, (c.d. "Rilancio") ha istituito il Fondo per l'innovazione tecnologica e la digitalizzazione, destinato a coprire le spese per interventi, acquisti e misure di sostegno in favore di una strategia di condivisione e utilizzo del patrimonio informativo pubblico a fini istituzionali, della implementazione diffusa e della messa a sistema degli strumenti per la digitalizzazione del Paese, dell'accesso in rete tramite le piattaforme abilitanti previste dal CAD, nonché finalizzato a colmare il *digital divide*, attraverso interventi a favore della diffusione dell'identità digitale, del domicilio digitale e delle firme elettroniche.

- Il decreto-legge n. 76, del 2020, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120, all'art 24, ha previsto che, a decorrere dal 28 febbraio 2021, tutte le Amministrazioni pubbliche hanno l'obbligo di consentire l'accesso ai propri servizi online esclusivamente mediante identificazione tramite SPID, CIE o CNS. Nel contempo, è stato previsto il divieto di rilasciare o rinnovare ogni altro tipo di credenziale per l'identificazione e l'accesso ai propri servizi, ferma restando la possibilità di utilizzare le credenziali già rilasciate fino alla loro naturale scadenza e, comunque, non oltre il 30 settembre 2021;

Dato atto che l'Ente è sprovvisto di una figura professionale adeguata per la transizione al digitale;

Atteso che per far fronte alla grave carenza di personale e al repentino "svuotamento" degli uffici comunali, nelle more della conclusione delle procedure concorsuali già avviate e da avviare per garantire la copertura stabile dei posti vacanti, l'Amministrazione Comunale ritiene doveroso, proprio al fine di assicurare l'erogazione di servizi pubblici indispensabili e scongiurare l'interruzione, fare ricorso a forme di lavoro flessibile (a titolo esemplificativo contratti a tempo determinato, contratti di somministrazione lavoro, lavoro interinale, tirocini e così via);

Dato atto che la copertura in tempo utile dei posti vacanti è attualmente resa ancor più difficile dalla situazione pandemica emergenziale e dalle maggiori difficoltà di espletamento e conclusione delle procedure concorsuali;

Visto l'art. 90 del TUEL rubricato "Uffici di supporto agli organi di direzione politica" in combinato disposto con l'art. 18-ter del D. L. n. 162/2019 denominato "Interpretazione autentica dell'art. 90, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267 ove è disposto che: << *Nell'articolo 90, comma 2, del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, le parole: «contratto di lavoro subordinato a tempo determinato» si interpretano nel senso che il contratto stesso non può avere durata superiore al mandato elettivo del sindaco o del presidente della provincia in carica, anche in deroga alla disciplina di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e alle disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro che*

prevedano specifiche limitazioni temporali alla durata dei contratti a tempo determinato.));

Visto il vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi, ed in particolare l'art. 10, il quale stabilisce che *“Con deliberazione della Giunta Comunale possono essere costituiti uffici in posizione di staff, previsti nella dotazione organica e posti alle dirette dipendenze del Sindaco, per coadiuvare tali organi nell'esercizio delle funzioni di indirizzo e controllo di loro competenza.*

A tali uffici possono essere assegnati dipendenti di ruolo del Comune ovvero collaboratori assunti con contratto a tempo determinato.

I collaboratori di cui al comma precedente sono scelti direttamente dal Sindaco, tenuto conto del possesso di titoli di studio ed eventuale esperienza lavorativa o professionale necessaria per lo svolgimento delle mansioni.[...]Il trattamento economico da corrispondere dovrà essere commisurato a quello previsto, per analoghe qualifiche, dai vigenti contratti collettivi di lavoro dei dipendenti degli enti locali, senza possibilità di corrispondere indennità aggiuntive [...]”;

Considerato che è nelle intenzioni di questa Amministrazione costituire l'Ufficio di Staff del Sindaco, ex art. 90 TUEL al fine di supportare l'Amministrazione nell'esercizio delle funzioni di indirizzo e controllo attribuitegli dalla legge;

Ritenuto, per quanto sopra esposto, di autorizzare sin da ora nel corso del corrente esercizio finanziario e nel triennio 2021-2023, l'Ente, a fare ricorso anche ad eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.), di contenimento della spesa del personale;

Considerato che per la programmazione delle assunzioni flessibili la spesa di riferimento risulta essere quella determinata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 37 del 07.03.2017 ovvero nel limite massimo di 96.000,00 euro;

Rilevato che per effetto delle modifiche apportate dal D.Lgs. 75/2017, la “dotazione organica” non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte;

Che per gli enti locali, l'indicatore di spesa potenziale massima resta pertanto quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero il limite imposto dall'art. 1, commi 557 – spesa media triennio 2011/2013;

Che nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale, gli enti potranno procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati. Sarà possibile, quindi, coprire in tale ambito i posti vacanti nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;

Atteso, pertanto, che nel piano triennale dei fabbisogni di personale dovranno essere altresì indicate le risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione, nel limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente. La somma di questi due valori non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge (come sopra specificata);

Ritenuto che il predetto programma assunzionale assume carattere strategico ed imprescindibile al fine di garantire la funzionalità degli uffici e dei servizi interni ed esterni e conservare gli standard minimi di efficienza, efficacia e buon andamento dell'Ente, nel rispetto delle norme inderogabili di Legge;

Richiamato il quadro normativo di riferimento in materia di contenimento della spesa di personale di cui si è dato atto in precedenza;

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 09 in data 25.01.1999 e ss.mm.ii., con la quale è stato approvato il Regolamento Comunale sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi;

Visto il Regolamento per la disciplina delle modalità di assunzione all'impiego approvato con deliberazione G.C. n. 83 del 06.05.2014;

Dato atto:

- che questo ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo conto consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;
- che l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni;
- questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2021-2023 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

Visto infine l'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001 che prevede che siano gli organi di revisione contabile degli Enti locali ad accertare 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;

Visto in proposito il parere rilasciato in data 25 maggio 2021 con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, L. n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, L. n. 296/2006;

Precisato che prima di procedere all'instaurazione di ogni rapporto di lavoro dovrà verificarsi il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;

Considerata la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione;

Visto che il responsabile del Servizio competente, mediante la sottoscrizione del parere di regolarità tecnica suesteso, ha attestato la regolarità tecnico – amministrativa ai sensi degli artt. 49 e 147-bis del D.Lgs. n. 267/2000 (T.U.E.L.) della presente proposta di deliberazione;

Rilevato che la presente deliberazione comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico finanziaria o sul patrimonio dell'ente e che pertanto è necessario acquisire il parere del Responsabile del Servizio Finanziario ai sensi dell'art. 49 e 147-bis del D.Lgs. n. 267/2000 (TUEL);

Visto che, il responsabile del Servizio Finanziario mediante la sottoscrizione del parere di regolarità contabile suesteso, ha attestato la regolarità contabile ai sensi degli artt. 49 e 147-bis del D.Lgs. n. 267/2000 (T.U.E.L.) della presente proposta di deliberazione;

Visto il D.Lgs. 267/2000;

Visto il D.Lgs. 165/2001;

Visto lo Statuto Comunale;

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

A votazione unanime e palese

DELIBERA

1. **di dare atto** che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del dispositivo della presente deliberazione;
2. **Di prendere atto** che il parametro dato dal rapporto tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato (2019) e la media delle entrate correnti dell'ultimo triennio, secondo le indicazioni del DPCM 17 marzo 2020 e della Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione 13 maggio 2020, ammonta al 19,70% come da allegato "B", collocando pertanto l'Ente nella "prima fascia" di virtuosità;
3. **Di prendere atto** dell'allegato "A" al presente atto, quale parte integrante e sostanziale, nel quale è indicato il valore finanziario di spesa potenziale massima;
4. **Di approvare**, il piano triennale dei fabbisogni di personale per gli anni 2021-2023, come da allegato "C" alla presente delibera, precisando che il presente fabbisogno del personale è stato redatto in conformità alle indicazioni contenute nelle linee di indirizzo formulate dalla circolare 8 maggio 2018 dal Ministero della pubblica amministrazione;
5. **Di approvare** il piano occupazionale di questo Ente come da allegato "D" parte integrante e sostanziale del presente atto, fatte salve eventuali modifiche che si dovessero rendere necessarie o opportune nel corso dell'anno;
6. **Di dare atto** che la spesa relativa al presente piano, anche in prospettiva futura, garantisce un rapporto tra spese di personale su entrate correnti non superiore a quello risultante dall'ultimo rendiconto approvato, trovandosi l'Ente nella seconda fascia di merito prevista dal DPCM 17 marzo 2020;
7. **di dare atto** che la spesa relativa al presente piano trova capienza nei capitoli destinati alla spesa di personale sul bilancio d'esercizio 2021 – 2023 in corso di formazione;
8. **di accertare** 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 come risulta dall'apposita Tabella riportata nel piano triennale allegato sub "D";
9. **di stabilire** che, per far fronte alla grave carenza di personale e al repentino "svuotamento" degli uffici comunali, nelle more della conclusione delle procedure concorsuali per la copertura stabile dei posti vacanti in corso, l'Ente, nel triennio 2021-2023, possa, ove se ne ravvisi la necessità, procedere anche ad eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.), di contenimento della spesa del personale, come indicato nell'allegato E;
10. **di autorizzare**, pertanto, sin da ora nel corso del corrente esercizio finanziario e nel triennio 2021/2023 il ricorso a rapporti di lavoro di natura flessibile (a titolo esemplificativo contratti a tempo determinato, contratti di somministrazione lavoro, lavoro interinale, tirocini e così via);
11. **di prendere atto** del parere favorevole del Revisore dei Conti, rilasciato in data 25 maggio 2021 con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, L. n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, L. n. 296/2006;
12. **di riservarsi** la facoltà di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni rispetto al triennio di riferimento;

- 13. di demandare** agli uffici competenti l'adozione degli atti necessari per dare concreta attuazione alla presente deliberazione, nonché la sua pubblicazione sul sito web del Comune, nell'apposito spazio dedicato della Sezione Amministrazione Trasparente, nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
- 14. di trasmettere** il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
- 15. di disporre** che in base al principio contabile n. 1 approvato dall'Osservatorio per la finanza e la contabilità degli enti locali, il presente atto troverà rappresentazione nel Documento Unico di Programmazione 2021/2023;
- 16. di trasmettere** il presente atto alle OO.SS. territoriali e alla R.S.U. aziendale.

Successivamente, con votazione unanime e favorevole, il presente atto viene dichiarato immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, c. 4), del D.Lgs. 18-08-2000, n. 267.

Il presente verbale viene letto, confermato e sottoscritto.

Il Presidente
Dott. Gianfranco MELCARNE

Il Segretario Generale
Dr. Davide Bisanti

RELATA DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che copia della presente deliberazione viene affissa all'Albo Pretorio Informatico del Comune dal _____ 01/06/2021 _____ al _____ 16/06/2021 _____ ai sensi dell'Art.124 c.1 - D.Lgs.18/8/2000, N°267.

Gagliano del Capo, 01/06/2021

IL SEGRETARIO GENERALE
Dr. Davide Bisanti

Copia conforme all'originale.

Il Segretario Comunale
Dr. Davide Bisanti

INVIO DELLA DELIBERAZIONE

La presente deliberazione è stata comunicata ai capigruppo consiliari (Art.125 - D.Lgs.18/8/2000, N°267), nota N. _____ del _____.

[] (Art.135 del - D.Lgs. 18/8/2000, N°267)

ESECUTIVITA' DELLA DELIBERAZIONE

[] Decorrenza gg. 10 dall'inizio della pubblicazione
(Art. 134, c.3 - D.Lgs. 18/08/2000, N. 267)

[X] Dichiarazione di immediata eseguibilità. (Art. 134, c. 4 - D.Lgs. 18/08/2000, n. 267/2000.

Gagliano del Capo, Li _____

IL SEGRETARIO GENERALE
Dr. Davide Bisanti
