



Affari Generali

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 127 del 29-12-2022

OGGETTO:

FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022/2024 - AGGIORNAMENTO -

L'anno **duemilaventidue**, il giorno **ventinove** del mese di **Dicembre**, alle ore **17:50** nella Sala delle adunanze della sede comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata in videoconferenza. Presiede l'adunanza il Sindaco **dott. Nicola Affinito** e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti Sigg.

		PRESENTI	ASSENTI	
AFFINITO NICOLA (in Sala Giunta)	Sindaco	X		
MORETTI MARIO (collegato da remoto alla videoconferenza)	Assessore	X		
BARBATO NICOLA MAURO (in Sala Giunta)	Assessore	X		
BARBATO EUFEMIA (collegata da remoto alla videoconferenza)	Assessore	X		
MAURIELLO ELISABETTA (collegata da remoto alla videoconferenza)	Assessore	X		

Presenti **5**

Assenti **0**

Con la partecipazione del Segretario Comunale Avv. Carlo Della Peruta (collegato da remoto alla videoconferenza) L'identità personale dei componenti collegati in videoconferenza è stata accertata da parte del Segretario comunale, compresa la votazione.

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Visti i prescritti pareri previsti dall'art. 49 della legge 18/8/2000, n. 267, che si allegano al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale, in merito all'argomento in oggetto indicato.

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022/2024 - AGGIORNAMENTO -

L'Assessore al personale

Premesso che:

- Con Deliberazione della Giunta Comunale n.37 del 22/04/2022 è stata approvata la programmazione del fabbisogno del personale 2022/2024, la revisione della dotazione organica e la ricognizione delle eccedenze di personale anno 2022;
- Con Deliberazione della Giunta Comunale n. 7 del 10/02/2022 è stato approvato il Piano delle azioni positive 2022/2024;
- Con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 13 del 24/05/2022 è stato approvato il Rendiconto di gestione anno 2021;
- Con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 16 del 26/07/2022 è stato approvato il DUP 2022/2024;
- Con Deliberazione di Consiglio Comunale n.17 del 26/07/2022 è stato approvato il Bilancio di previsione 2022/2024;
- Con Deliberazione di Giunta Comunale n.71 del 23/08/2022 è stato approvato il Piano esecutivo di gestione e il Piano degli obiettivi 2022/2024;
- Con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 23 del 29/09/2022 è stato approvato il bilancio consolidato 2021;
- l'art. 39 della L. 27/12/1997, n. 449 prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale;
- 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;
- l'art. 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici e determinano le dotazioni organiche complessive dell'Ente;
- l'art. 6 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della *performance*, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;
- 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;

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 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. 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 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»;

Esaminata la Circolare del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'Interno, in attuazione dell'art. 33, comma 2 del decreto legge 30 aprile 2019, n.34, convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n.58, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni del 08.06.2020;

Preso atto

- che la suddetta circolare esplicita che il nuovo regime sulla determinazione della capacità assunzionale dei Comuni previsto dall'art. 33, comma 2 del citato DL n. 34/2019 si applica a decorrere dal 20 aprile 2020;
- 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 PTFP, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione di *budget* assunzionali;
- che inoltre la suddetta circolare nel richiamare il d.l. 34/2019 testualmente recita "si evidenzia che, per rendere possibile l'utilizzo effettivo delle risorse che si liberano in applicazione della nuova disciplina, l'articolo 6 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'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296";

Dato atto altresì che:

- l'art. 1 della L. 145/2018 (Legge di Bilancio 2019), ha fissato nuove regole in merito al pareggio di bilancio e al suo equilibrio, ed in particolare:
 1. i commi da 819 a 830, concernenti il superamento, a decorrere dall'anno 2019, delle norme sul pareggio di bilancio, introdotte dalla L. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016);
 2. il comma 821, in base al quale gli Enti locali concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo, da desumere, in ciascun anno, dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al rendiconto della gestione previsto dall'allegato 10 al D.Lgs. 118/2011;
- la Circolare del Ministero dell'economia e delle finanze n. 3 del 14.02.2019 ha chiarito, in proposito, che le limitazioni in materia di spesa di personale previste per il mancato rispetto degli obiettivi di finanza pubblica non decadono ma si traslano sul mancato rispetto dell'equilibrio di competenza a consuntivo;

Preso atto:

- dell'entrata in vigore del DPCM 17.03.2020 recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" (pubblicato sulla GU n. 108 del 27.04.2020), emanato in attuazione dell'art. 33 co. 2 del d.l. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla L. 58/2019, ed il cui contenuto è stato definito nel corso della riunione della Conferenza Stato-Città ed autonomie locali dell'11 dicembre 2019, che ha ridisegnato

completamente le regole in materia di limiti e capacità assunzionali. Tale decreto è finalizzato ad individuare dei valori soglia per ciascun Comune, differenziati per fascia demografica, relativi al rapporto tra la spesa complessiva di tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, e la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, e ad indicare 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;

- che per i Comuni rientranti nella fascia tra i 5.000 e i 9.999 abitanti, quale il Comune di Carinaro n. abitanti al 31.12.2021 - 7126-, è **stato fissato un valore soglia del 26,90%** come dalla tabella 1 di cui all'art. 4 co. 1 del predetto decreto;

- che il rapporto tra la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati e la spesa complessiva di personale desunta dal **rendiconto 2021** di questo Ente è **pari al 20,05%**;

- i Comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori 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 di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione - sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia indicato nella Tabella 1 del DM attuativo per ciascuna fascia demografica.;

- Il DM attuativo prevede inoltre, per i Comuni cd. "virtuosi", una disciplina transitoria in base alla quale, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, gli stessi - collocati al disotto del valore soglia - possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore ad ulteriori valori percentuali indicati nella Tabella 2 del medesimo decreto, pari al 24% per il 2022, 25% per il 2023 e 26% per il 2024;

- per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2021 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2, fermi restando: il limite di cui alla Tabella 1 previsto per ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale ed il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Ribadito che:

- l'Ente può aumentare il valore della spesa di personale, in quanto il valore di incremento è tale che, se sommato alle spese di personale dell'ultimo rendiconto, il rapporto tra spese di personale (così ottenuto) e le entrate correnti è pari al valore della prima soglia;

- il valore di incremento non può tuttavia superare il limite "Incremento spesa personale massimo annuo";

- è possibile utilizzare i resti assunzionali relativi al quinquennio precedente, salvo il non superamento del limite del valore soglia pari al 26,90% (cfr. Corte dei Conti Veneto par. 15/2021)

Dato atto pertanto

- che è possibile incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia pari a 26,90%, ovvero fino ad euro 1.239.098,91 euro;

Considerato che le nuove disposizioni prevedono che le assunzioni di personale a tempo indeterminato dei comuni, dalla data di entrata in vigore del decreto di attuazione della Presidenza del Consiglio dei ministri Funzione pubblica del 17 marzo 2020 - ovvero il 20 aprile 2020 - sono subordinate:

- all'adozione e alla coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale;
- al rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;
- 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;

Richiamato l'art. 57, comma 3-septies, del D.L. n. 104/2020: "3-septies. 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, 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'articolo 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";

Considerato che tra le spese che possono essere considerate neutre rispetto alla verifica del rispetto dei valori-soglia definiti dal DM 17 marzo 2020 rientrano quelle relative alla stabilizzazione del personale ex-LSU/LPU (art. 1, comma 495, L. Bilancio n. 160/2019; DPCM 28 dicembre 2020);

Visto, inoltre, l'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito dalla legge 122/2010 come modificato dall'art. 4, comma 102, della legge 12.11.2011, n. 183 e dall'art. 11, comma 4-bis, del Decreto Legge n. 90/2014, convertito con modificazioni nella legge n. 114/2014, ai sensi del quale a decorrere dall'anno 2011 le pubbliche amministrazioni possono avvalersi di personale con rapporto di lavoro flessibile nel limite del 50 per cento ovvero del 100% (per i soli comuni in regola con i vincoli di finanza pubblica) della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Dato atto che

- la spesa sostenuta nell'anno 2009 per lavoro flessibile dal Comune di Carinaro è stata di euro 70.629,19;
- la spesa di personale sostenuta per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000, come disposto dall'art. 16, comma 1quater, del Decreto-Legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, è esclusa dal tetto di spesa per il lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122;
- la somma di 70.629,19 è dunque il limite entro cui poter procedere ad eventuali assunzioni di personale per esigenze temporanee o ancora ad eventuali assunzioni stagionali;
- 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 che:

- nell'anno 2022, a decorrere dal 01.06.2022, sono stati collocati a riposo due istruttori amministrativi categoria C4.
- in data 29/12/2021 si è avuta la cessazione del rapporto di lavoro di un dipendente di categoria D1 Istruttore Tecnico;
- nell'anno 2022 in data 22/11/2022 si è dimesso un dipendente dell'area tecnica cat. B2;
- nel 2023 sarà, inoltre, collocata a riposo una categoria C6 all'Area Finanziaria;
- le assunzioni programmate sono riepilogate nell'allegato prospetto A) che è parte integrante e sostanziale del presente provvedimento unitamente alle modalità di reclutamento;

Accertato che:

ai sensi dell'art.1, comma1, del D.L.n.80/2021, convertito, con modificazioni, dalla legge n.113/2021, "Al di fuori delle assunzioni di personale già espressamente previste nel Piano nazionale di ripresa e resilienza, di seguito «PNRR» (...) le amministrazioni titolari di interventi previsti nel PNRR possono porre a carico del PNRR esclusivamente le spese per il reclutamento di personale specificamente destinato a realizzare i progetti di cui hanno la diretta titolarità di attuazione, nei limiti degli importi che saranno previsti dalle corrispondenti voci di costo del quadro economico del progetto";

Ai sensi dell'art.31-bis del D.L.n.152/2021, convertito, con modificazioni, dalla legge n.233/2021, "1. Al solo fine di consentire l'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), i comuni che provvedono alla realizzazione degli interventi previsti dai predetti progetti possono, in deroga all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e all'articolo 259, comma 6, del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, assumere con contratto a tempo determinato personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 annessa al presente decreto. Le predette assunzioni sono

subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio. La spesa di personale derivante dall'applicazione del presente comma, che nel caso di applicazione del regime di "scavalco condiviso" previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali, non rileva ai fini dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n.34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n.58, e dell'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n.296.(...) 4. Alle assunzioni a tempo determinato previste dai commi 1 e 3 i comuni possono applicare le disposizioni previste dagli articoli 1, comma 3, 3-bis, 3-ter, del decreto-legge 9 giugno 2021, n.80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n.113";

Tenuto conto

Che su tali tipologie di assunzioni è anche intervenuto il MEF-RGS che, con la circolare n. 4 del 18 gennaio 2022, ha fornito indicazioni operative sull'ambito di applicazione dell'art.1, comma 1, del D.L.n.80/2021 nonché sulla tipologia di figure professionali imputabili al quadro economico dei singoli interventi;

Visto l'allegato D al presente provvedimento parte integrante e sostanziale prevede una spesa del personale in deroga sostenibile pari ad € 75.584,95;

Richiamata altresì, la legge 30 dicembre 2020 n. 178 (legge di Bilancio 2021), all'art. 1, commi 179-184, che ha definito la disciplina relativa alla Rigenerazione amministrativa per il rafforzamento delle politiche di coesione territoriale nel Mezzogiorno e reclutamento speciale di personale già in servizio a tempo determinato;

Considerato

che nei mesi scorsi è stata avviata una seconda procedura per la selezione e l'assunzione di 2.022 tecnici specializzati nelle amministrazioni del Mezzogiorno (Autorità di Gestione dei PO regionali, Province, Città Metropolitane, Comuni e Comuni delle aggregazioni individuate) con il bando del concorso pubblico, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 82 del 15 ottobre 2021;

Che l'iniziativa delinea una specifica misura per innescare processi di sviluppo a partire dalle Regioni meridionali d'Italia e per avviare un significativo programma di rafforzamento delle Amministrazioni locali, finalizzato a migliorare la capacità amministrativa di tutti i livelli di governo e a beneficio di tutte le politiche pubbliche;

Che per dare efficacia a tale iniziativa, la legge di Bilancio 2021 (legge n. 178 del 30 dicembre 2020) all'art. 1 comma 179 e ss. ha individuato quale elemento principale l'attivazione immediata delle procedure di reclutamento di personale, attraverso i fondi della coesione, ancor prima che si liberino le corrispondenti facoltà assunzionali del singolo ente. Infatti, il citato bando ha previsto la definizione di un meccanismo virtuoso di selezione e reclutamento di professionalità, destinate alla gestione di tutte le fasi del ciclo dell'investimento realizzato con i fondi della coesione europea e nazionale;

Visto in particolare, il co. 179 della legge 30 dicembre 2020, n. 178 dispone che: "A decorrere dal 1° gennaio 2021, al fine di garantire la definizione e l'attuazione degli interventi previsti dalla politica di coesione dell'Unione europea e nazionale per i cicli di programmazione 2014-2020 e 2021-2027, in deroga ai vincoli assunzionali previsti dalla disciplina vigente e con oneri a carico delle disponibilità del Programma operativo complementare al Programma operativo nazionale Governance e capacità istituzionale 2014-2020, di cui alla deliberazione del CIPE n. 46/2016 del 10 agosto 2016, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 302 del 28 dicembre 2016, integrato sul piano finanziario dalla deliberazione del CIPE n. 36/2020 del 28 luglio 2020, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 218 del 2 settembre 2020, in applicazione dell'articolo 242, commi 2 e 5, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che, nell'ambito di tali interventi, rivestono ruoli di coordinamento nazionale e le autorità di gestione, gli organismi intermedi o i soggetti beneficiari delle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia possono assumere, con contratto di lavoro a tempo determinato di durata corrispondente ai programmi operativi complementari e comunque non superiore a trentasei mesi, personale non dirigenziale in possesso delle correlate professionalità o di adeguato titolo di studio coerente con i profili da selezionare, nel limite massimo di 2.800 unità ed entro la spesa massima di 126 milioni di euro annui per il triennio 2021-2023. Al personale reclutato è assicurata, a cura dell'Agenzia per la coesione

territoriale e nei limiti delle risorse disponibili di cui al presente comma, una formazione specifica in relazione ai profili rivestiti e alle funzioni da svolgere”;

Che con Decreti del 16 maggio 2022 del Capo Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri sono state approvate le graduatorie finali di merito relative ai profili professionali indicati nel bando e pubblicate in Gazzetta Ufficiale n. 82 del 15 ottobre 2021, avviando la fase in cui i candidati vincitori, sulla base delle preferenze espresse secondo l'ordine di graduatoria, sono stati assegnati alle amministrazioni di destinazione scelte.

Che le Amministrazioni beneficiarie destinatarie dell'iniziativa (tra cui il Comune di Carinaro) sono stati chiamati ad instaurare con i candidati vincitori un rapporto di lavoro a tempo determinato della durata di 36 mesi, in deroga ai vincoli assunzionali ai sensi dell'art. 1 comma 178 della citata Legge di Bilancio, con oneri a carico delle disponibilità del Programma Operativo Complementare al Programma operativo nazionale Governance e capacità istituzionale 2014-2020;

Che al Comune di Carinaro è stata assegnata una unità – cat. D1, Esperto in gestione, rendicontazione e controllo che l'Ente ha assunto già con decorrenza 01/09/2022 con contratto a tempo pieno e determinato a 36 mesi vincitore del concorso coesione profilo FG/COE;

Visto inoltre, che l'art. 11 del DL n. 36 del 30 aprile 2022 convertito con modificazioni con Legge n. 79 del 29 giugno 2022 prevede che “Le risorse finanziarie ripartite tra le amministrazioni interessate sulla base del comma 180, e non impegnate in ragione dell'insufficiente numero di idonei all'esito delle procedure svoltesi in attuazione dell'articolo 10, comma 4, del decreto-legge 1° aprile 2021, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 maggio 2021, n. 76, o della mancata accettazione della proposta di assunzione nel termine assegnato dall'amministrazione, comunque non superiore a trenta giorni, possono essere destinate dalle predette amministrazioni alla stipula di contratti di collaborazione ai sensi dell'articolo 7, commi 6 e 6-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con soggetti in possesso di professionalità tecnica analoga a quella del personale non reclutato;

con nota acquisita al nostro prot. 8962/2022 avente ad oggetto “Assegnazione risorse ai sensi dell'art. 11 del DL n. 36 del 30 aprile 2022 convertito con modificazioni con Legge n. 79 del 29 giugno 2022” è stato comunicato l'elenco dei Comuni beneficiari, con indicazione dei profili spettanti;

il Comune di Carinaro risulta beneficiario di un importo pari a euro 115.098,69;

in particolare, con circolare dell'Agenzia della Coesione Territoriale n. 0015001/2022 sono state assegnate risorse complessivamente pari ad € 115.098,69 finalizzate alla stipula di contratti di collaborazione ai sensi dell'art. 7, commi 6 e 6bis, del decreto legislativo 165/2001, con soggetti in possesso di professionalità tecnica analoga a quella del personale non reclutato;

Il personale non reclutato per conto di questo ente è n. 1 unità con profilo tecnico FT (tecnici);

Con la medesima Circolare n. 0015001.19-07-2022 l'Agenzia per la Coesione Territoriale ha trasmesso le linee guida per il conferimento di incarichi di lavoro autonomo di che trattasi, sostitutivi del personale reclutato;

Dato atto che l'ente intende avviare le procedure per il profilo tecnico suindicato finalizzate alla stipula del contratto di collaborazione;

Dato atto altresì per garantire il pieno funzionamento il potenziamento degli uffici si prevede di incrementare le attuali 24 ore di ulteriori ore 6 ai dipendenti: Pasquale Truosolo area tecnica, Barbato Nicola ufficio anagrafe e stato civile, Della Volpe Filippo area finanziaria e Barbato Luigi area amministrativa;

Richiamata l'applicazione dell'art. 30, comma 2-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 è ancora attualmente non obbligatoria ai sensi dell'art. 3, comma 8, della legge 56/2019 che così prevede:

“Fatto salvo quanto stabilito dall’articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, 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”

Ciò è stato espressamente puntualizzato nella sentenza del TAR Sicilia n. 2420/2021:

“Seppure a seguito dell’entrata in vigore dell’art. 3, comma 8, della L. n. 56 del 2019 (c.d. “Legge Concretezza”), il previo espletamento della procedura di mobilità volontaria non sarebbe più configurabile come un obbligo per la P.A. ma solo come una facoltà discrezionale e deroga temporanea, valevole nel triennio 2019-2021 [n.d.r. ora fino al 31.12.2024], come confermato dall’uso della forma verbale ‘possono’, è dirimente osservare che nei provvedimenti in discussione è assente una sia pur minima ponderazione ed esplicitazione della scelta effettuata e delle ragioni che potessero eventualmente giustificarla alla luce dei principi del buon andamento, dell’efficacia ed efficienza dell’organizzazione e dell’azione della Pubblica Amministrazione.”

Rilevato che la spesa totale programmata per l’attuazione del piano triennale delle assunzioni 2022 – 2024 è inferiore alla spesa potenziale massima;

Ritenuto altresì di prevedere, per far fronte ad eventuali ulteriori esigenze straordinarie e temporanee di ricorrere alle opportunità normative previste dalla legge in materia di assunzione a tempo determinato, comprese quelle previste dall’art. 110 comma 1 e 2 del d.Lgs 267/2001, dall’art 14 L. art 1, comma 557, della L. 311/2004, nonché dall’art 14 CCNL del 22.01.2004;

Ritenuto di aggiornare il fabbisogno del personale rispetto a quanto approvato con delibera nr 37 del 22/04/2022 (Allegato A);

Rilevato che vigono i presupposti di legge per poter procedere a nuove assunzioni dato atto:

- che alla luce della nuova normativa vigente questo Ente si classifica come "virtuoso", ovvero che il rapporto tra la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati e la spesa complessiva di personale desunta dal rendiconto 2021 di questo Ente è inferiore al valore soglia di cui alla Tabella 1 del 26,90% del citato decreto e la spesa massima del personale teorica calcolata sulla fascia demografica dell'ente è 1.239.098,91 euro;

Atteso che la programmazione triennale del fabbisogno di personale deve rispondere all’esigenza di funzionalità e flessibilità della struttura organizzativa al fine di assicurare un ottimale livello qualitativo e quantitativo dei servizi erogati, mantenendo contemporaneamente la spesa entro i limiti compatibili con le risorse disponibili e con i vincoli previsti dalla vigente normativa in materia di personale;

Atteso che in data 24/05/2022 con delibera di C.C. nr. 13 è stato approvato il rendiconto annualità 2021 e che pertanto alla luce dei nuovi valori contabili è necessario aggiornare il piano del fabbisogno 2022/2024 approvato in data 22/04/2022;

Ritenuto, quindi, procedere all’aggiornamento del piano triennale di fabbisogni del personale alla luce dei dati contabili come da rendiconto 2021, con valenza triennale da aggiornare annualmente, in coerenza con gli strumenti di programmazione dell’Ente e tenuto conto che tale programmazione potrà essere rivista in funzione di eventuali nuove disposizioni, limitazioni e/o vincoli derivanti da innovazioni nel quadro normativo in materia di personale nonché a sopravvenute esigenze di carattere organizzativo;

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

Visti:

- l’articolo 35 del decreto legislativo n. 165/2001, il quale detta disposizioni in materia di reclutamento di personale;
- l’art. 30, comma 2 bis, ai sensi del quale "le amministrazioni, prima di procedere all’espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1" (mobilità volontaria) derogabile eventualmente fino al 31/12/2024 (legge concretezza);

- l'art. 34 bis, ai sensi del quale le procedure concorsuali previste dal presente provvedimento potranno essere attivate decorsi due mesi dalla comunicazione ai soggetti di cui all'articolo 34, commi 2 e 3, dello stesso d.lgs al fine dell'assegnazione eventuale di personale collocato in disponibilità, comunicazione, che non deve essere effettuata nelle ipotesi di mobilità volontaria disciplinata dall'art. 30 del d.lgs. n. 165/2001 come precisato dal Dipartimento della funzione pubblica con nota 1440/9/Sp del 17/3/2003;
- 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" pubblicato sulla GU n. 108 del 27-4-2020;
- il CCNL delle funzioni locali 2016/2018, firmato il 21/05/2018;

Dato Atto che sulla presente proposta viene acquisito il parere del Revisore dei Conti;

Accertato

che, compatibilmente con le tempistiche e con le risorse economiche dell'Ente in merito alle procedure concorsuali, si fa salva la possibilità di ricorrere eventualmente in aggiunta, ad altre procedure di reclutamento, tra cui convenzioni, per l'utilizzo di graduatorie di altri Enti, o a procedure di mobilità volontaria.

Dato atto che questo Ente:

-è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile prescritti dalla legge n. 68/1999;

-ha ottemperato all'obbligo di contenimento delle spese di personale di cui all'art.1 comma 557 della legge

296/2006, così come stabilito al co.557 quater integrato dal co.5 bis dell'art.3 del D.190/2014, convertito dalla Legge 114/2014;

-ha verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di soprannumero e la ricognizione della dotazione organica con Deliberazione di G.C. n. 37 del 22/04/2022;

-ha adottato il Piano della Performance Piano Esecutivo di Gestione e Piano degli Obiettivi 2022/2024;

-ha approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità;

Preso atto che, in base alla tempistica programmata, la spesa del personale da sostenere per l'anno 2022, per le assunzioni da effettuare a tempo indeterminato e/o a tempo determinato, troverà idonea copertura finanziaria negli specifici capitoli di riferimento del bilancio 2022/2024;

Visto il piano occupazionale **2022-2024** predisposto sulla base della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'Ente, che si riporta all'allegato A) alla presente deliberazione;

Dato atto che è necessario aggiornare la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024, al fine di garantire la corretta gestione dei servizi istituzionali e l'ottimale funzionalità delle unità organizzative, nei limiti delle disponibilità finanziarie e di bilancio;

Dato atto che il programma assunzionale mantiene il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, e che determina una spesa non superiore a quella prevista dall'art.4 del citato DPCM 17 marzo 2020;

Tanto premesso propone di

DELIBERARE

Per le motivazioni espresse in premessa che qui si intendono integralmente richiamate e riportate:

1. **Di aggiornare** il Piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022/2024, come risultante dagli Allegati A,B,C e D da considerare quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione per le mutate esigenze occupazionali nonché dell'approvazione del rendiconto 2021;
2. **Di dare mandato** al Responsabile del Personale per l'attuazione del piano occupazionale per l'anno 2022/2024, previa verifica degli adempimenti propedeutici previsti dalla normativa vigente, mediante attuazione delle procedure di reclutamento come da Allegato "A";
3. **Di dare atto** che, dai dati forniti dall'ufficio finanziario, la spesa complessiva per il personale a seguito delle assunzioni programmate risulta contenutanei limiti di spesa previsti dalle norme di riferimento, come risulta dalla tabella allegato "B";
4. **Di dare atto** che la spesa relativa al presente piano deve trovare capienza nei capitoli destinati alla spesa

di personale sul bilancio d'esercizio 2022/2024;

5. **Di dare atto** che, sempre nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale e di quanto indicato nella parte preambolo, rimane salvo, per tutto il triennio 2022/2024, il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili e/o convenzioni con altri enti, per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno, comprese quelle previste dall'art. 110 comma 1 e 2 del d.Lgs. 267/2001, dall'art. 14 L. art. 1, comma 557, della L. 311/2004, nonché dall'art. 14 CCNL del 22.01.2004;

6. **Di dare mandato** al Responsabile del Personale nel rispetto della spesa potenziale massima della dotazione organica e dei vincoli di finanza pubblica e di bilancio, di porre in essere le procedure per l'assunzione di quanto indicato all'Allegato A;

7. **Di precisare** che, in ogni caso, la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa, e che sarà comunque soggetta a revisione annuale;

8. **Di dare atto** che il presente documento, come disciplinato al paragrafo 8.2 del principio contabile applicato concernente la programmazione, venga approvato autonomamente dal D.U.P. e portato ad integrazione dello stesso e al PIAO;

9. **Di dare mandato** all'ufficio finanziario di trasmettere il presente Piano Triennale del Fabbisogno di Personale alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano Fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'articolo 6-ter del D.Lgs.n.165/2001, come introdotto dal D.Lgs.n.75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n.16/2020;

10. **Di inviare** la presente deliberazione alle organizzazioni sindacali ai fini del procedimento di informazione ai sensi dell'art. 4, comma 2 del CCNL 21.05.2018;

11. **Di dichiarare** la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000 al fine di dare immediato seguito alle operazioni consequenziali.

L'Assessore al personale
(Nicola Mauro Barbato)

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la suesposta proposta di deliberazione;

Visto il vigente Statuto comunale;

Visto il vigente Regolamento di contabilità;

Visti gli artt. 42 e 48 del D.Lgs. 267/2000 e ritenuta la propria competenza a provvedere sull'oggetto; **Visto** il parere favorevole del Revisore dei Conti;

Visto il parere favorevole sotto il profilo della regolarità tecnica espresso dal competente Responsabile dell'Area Amministrativa proponente ai sensi dell'art. 49, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il parere favorevole sotto il profilo della regolarità contabile espresso dal competente Responsabile dell'Area Finanziaria ai sensi dell'art. 49, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Ritenuto di approvare la proposta di deliberazione di cui sopra facendo proprie le motivazioni di cui alla stessa;

Ad unanimità di voti, espressi nei modi di legge;

DELIBERA

di approvare la proposta di deliberazione su estesa;

Successivamente, stante l'urgenza, con votazione unanime resa nei modi e forme di legge,

DELIBERA

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs n. 267/2000

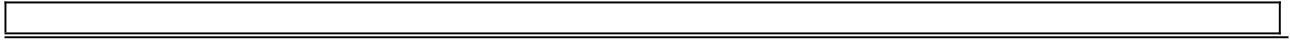
Del che si è redatto il presente verbale

Il Sindaco

Il Segretario Generale

Dott. Nicola Affinito

Dott. Carlo Della Peruta



Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art.24 del D.Lgs.n.82/2005 e ss.mm.ii.