



Comune di Arnesano
Provincia di Lecce

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
N. 78 del 08/06/2022**

Oggetto : APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2023/2024 – REVISIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE, RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO ANNUALE

L'anno 2022, il giorno 8 del mese di giugno alle ore 11:00 nella Residenza Municipale, in seguito a convocazione disposta dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei seguenti Signori:

1 SOLAZZO Emanuele	Sindaco
2 PELLE' Fabio	Assessore
3 NUZZACI Federica	Assessore
4 MEZZANZANICA Massimiliano	Assessore
5 SOLAZZO Anna	

Presente	Assente
Sì	
Sì	
	Sì
	Sì
Sì	

Partecipa alla seduta Il Segretario Comunale del Comune Dott. Pierluigi CANNAZZA.

L'Avv. Emanuele Solazzo nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

Pareri ex art. 49 D.L.vo 18/8/2000, n. 267 così come modificato dal DL 174/2012

Visto, si dà parere Favorevole in ordine alla sola regolarità tecnica.

Data 31/05/2022

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

f.to Dott.ssa Iacomelli Loridana

Visto, si dà parere Favorevole in ordine alla sola regolarità contabile.

Data 01/06/2022

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

f.to Dott. Pierpaolo Colucci

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'art. 39 della Legge n. 449/1997 ha stabilito che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 482/1968;
- a norma dell'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della Legge n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 (Legge Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;
- secondo l'art. 3, comma 10 bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla Legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti.

Premesso, ancora, che l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 ai commi 1, 2, 3 e 6 testualmente dispone:

«Articolo 6 – Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale

1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.
2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6 ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.
3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6 ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale».

Visto inoltre l'art. 6 ter del D.Lgs. 165/2001, così come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, che testualmente dispone: «Articolo 6 ter – Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale

1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. ... abrogato

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni».

Verificato che:

- con il Decreto 8 maggio 2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" e che detto Decreto è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173/2018 del 27 luglio 2018;

- le linee di indirizzo introdotte dal D.M. 8 maggio 2018, all'articolo 2, comma 2.1, hanno precisato che la «dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile Essa, di fatto, individua la "dotazione" di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte ... fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente»;

- per individuare la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima, occorre fare riferimento ai commi 557, 557 bis, 557 ter e 557 quater dell'art. 1 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 (finanziaria per il 2007) che testualmente dispongono:

«557. 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 della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

a) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile;

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 organico;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.

557 bis. Ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente.

557 ter. In caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.

557 quater. 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».

Rilevato che l'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019 n. 34, dispone:

«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. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché

delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018».

Tenuto conto che il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni.

Vista la circolare del Ministero dell'interno del 8 giugno 2020, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni.

Considerato:

- che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni, intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune.
- che il rispetto della riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP come disciplinato dal suddetto comma 557 dell'art. 1 della L. 296/2006 si evince dal confronto realizzato nella tabella che segue tra la spesa del personale stanziata nel Bilancio previsione 2022, in corso di approvazione, e la spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013:

	Media 2011/2013	rendiconto 2021	Prev. 2022	Prev. 2023	Prev. 2024
Spese macroaggregato 101	€ 838.529,27	€ 514.575,26	640.494,08	660.000,00	670.000,00
Spese macroaggregato 103	€ 3.033,33				
Irap macroaggregato 102	€ 59.341,00	€ 34.241,06	50.538,61	51.300,00	51.800,00
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo					
Altre spese: da specificare.....	€ 11.733,18				
Altre spese: da specificare.....					
Altre spese: da specificare.....					
Totale spese di personale (A)	€ 912.636,78	€ 548.816,32	691.032,69	711.300,00	721.800,00
(-) Componenti escluse (B)					
(-) Altre componenti escluse:					
di cui rinnovi contrattuali					
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	€ 912.636,78	€ 548.816,32	691.032,69	711.300,00	721.800,00
(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562)					

Rilevato, sulla base di quanto attestato dal Responsabile del Servizio Finanziario con Determinazione propria N° 12 Registro del 05/02/2022 Registro Generale N° 70 del 05/02/2022:

- che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 il valore della soglia percentuale applicabile per determinare le spese di personale impegnabili per assunzioni nel 2022 al Comune di Arnesano è pari al 24,31%;
 - che tale valore è inferiore al valore della soglia di virtuosità ;
 - che il tetto massimo della spesa di personale per l'anno 2022 è pari a € 702.747,17 al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;
- ...OMISSIS...

Verificato pertanto che, collocandosi al di sotto del valore soglia sulla base delle previsioni per il triennio 2022/2024, l'Ente può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni a tempo indeterminato sino a una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale soglia, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e nel rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Verificato, inoltre, che tale incremento esplica i suoi effetti progressivamente con percentuali massime di aumento indicate dall'art. 5 del D.M. 17 marzo 2020 (per il 2021 ulteriori assunzioni per una somma aggiuntiva pari al 24% della spesa di personale 2018, per il 2022 ulteriori assunzioni per una somma aggiuntiva pari al 26% della spesa di personale 2018, per il 2023 ulteriori assunzioni per una somma aggiuntiva pari al 27% della spesa di personale 2018, per il 2023 ulteriori assunzioni per una somma aggiuntiva pari al 28% della spesa di personale 2018).

Precisato che l'art. 7 del D.M. 17 marzo 2020 stabilisce che «la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1 commi 557 quater e 562 della Legge 27 dicembre 2006 n. 296».

Visto che la spesa potenziale massima dell'Ente, imposta dal vincolo esterno di cui ai commi 557, 557 bis, 557 ter e 557 quater dell'art.1 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 (finanziaria per il 2007) è pari a € 912.636,78 (spesa media triennio 2011/2012/2013).

Visto l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 che ha introdotto l'obbligo dal 1 dicembre 2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Visto il decreto del Ministro dell'intero 18 novembre 2020, recante "Individuazione dei rapporti medi 'dipendenti/popolazione' validi per gli Enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2020-2022", il quale, per i Comuni aventi popolazione da 3.000 a 4.999 abitanti fissa il rapporto medio dipendenti/abitanti in 1 dipendente ogni 159 abitanti (1/159).

Dato atto che, ai fini delle valutazioni circa il fabbisogno del personale di questo Comune, si è tenuto conto del fatto che, applicando i criteri previsti dal suddetto Decreto del Ministro dell'Interno, al 31 dicembre 2019 questo Comune aveva n. 4.026 abitanti e, al 31 dicembre 2020, disponeva di n. 13 dipendenti in servizio.

Pertanto:

- il rapporto medio dipendenti/abitanti è attualmente fissato in 1 dipendente ogni 309 abitanti (1/309), anziché in 1/159 e, quindi, ben al di sotto di quello fissato dal citato D.M.;
- il Comune dovrebbe avere n. 25 dipendenti

Dato atto che, in accordo con i Responsabili di Settore di questo Comune, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, si è provveduto a verificare ogni possibile revisione della struttura organizzativa dell'Ente e, contestualmente, l'eventuale presenza di personale in esubero.

Tenuto conto della consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente e degli obiettivi di performance organizzativa, dell'efficienza, economicità e qualità dei servizi offerti ai cittadini, nonché della verifica effettuata per una possibile revisione della struttura organizzativa dell'Ente, in accordo con i Responsabili di Settore di questo Comune, è stato accertato che:

- non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

- non emergono concrete possibilità di un diverso utilizzo del personale e, quindi, di una possibile revisione della struttura organizzativa dell'Ente rispetto a quanto già approvato, da ultimo, con deliberazione di Giunta comunale n. 62 del 22/05/2020.

Considerato il teorico fabbisogno di personale per il pieno assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale.

Considerato che l'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito dalla legge 122/2010 e s.m.i., in materia di lavoro flessibile, impone di non superare il 100% della spesa totale sostenuta nel 2009 per lavoro flessibile (Nel calcolo di spesa non vanno inclusi le spese per incarichi a contratto stipulati ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000), per gli enti virtuosi in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale e che, per il Comune di Arnesano, tale limite è stato quantificato, con Determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario N° 12 Registro del 05/02/2022 Registro Generale N° 70 del 05/02/2022, in euro 34.035,15 ;

Considerato che la vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

- abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art. 9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);
- abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3 bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000 n. 267, è unificato nel Piano Esecutivo di Gestione;
- abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
- abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449; art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art. 91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267) e lo abbiano comunicato mediante l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO;
- abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- rispettino gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, in materia di certificazione del credito.

Relativamente alle previsioni assunzionali di personale a tempo indeterminato, si rileva che con Deliberazione n. 3 del 31/03/2022 del Coordinamento Istituzionale, Organo di indirizzo dell'Ambito Territoriale Sociale, avente da oggetto "Orientamenti in merito alla tenuta del sistema locale di Welfare- Programma di stabilizzazione del Personale- Indirizzi e Provvedimenti":

-si dava atto che dagli atti di ricognizione, alla data del 31/12/2021 risultano in possesso del requisito di cui all'art. 20, comma 1, del Dlgs. 75/2017: n. 26 assistenti sociali Funzionari Socio educativi cat. D1; n. 6 Amministrativi – Funzionari Amministrativi Cat. D1; n. 1 Educatore Professionale – Funzionario Socio Educativo cat. D1; n. 1 Mediatore Sociale/tecnico del reinserimento socio lavorativo – Funzionario Socio Educativo cat. D1";

-si dava atto che, per garantire stabilità e continuità all'intero sistema locale di welfare che ricomprende la struttura tecnica amministrativa dell'ufficio di Piano, il Servizio Sociale Professionale (nel rispetto del target 1/5000) e le Equipe multidisciplinari è intendimento del Coordinamento concludere positivamente le procedure di stabilizzazione con l'assunzione del personale che alla data del 31.12.2021 risulti in possesso dei requisiti previsti dall'art. 20 comma 1 del Dlgs n. 75/2017 e ss.mm.ii.;

-si formulava atto di indirizzo per tutte le Amministrazioni afferenti all'Ambito affinché, con la predisposizione dei Piani triennali del fabbisogno del personale, nello spirito di leale collaborazione tra gli Enti, provvedano in quota parte, nei limiti dell'assegnazione del Fondo di Solidarietà comunale (comma 792 Legge Bilancio 2021), del Fondo Quota Servizi Povertà (Piano Povertà 2022-2024), del Fondo Unico di Ambito (FGSA/PON INCLUSIONE/FNPS), a programmare la stabilizzazione demografica degli Enti, della struttura organizzativa di Ambito nel rispetto di specifici LEPS e delle disponibilità manifestate dai comuni come da allegato 1 della stessa Deliberazione da cui si evince che il Comune di Arnesano concorrerà con la stabilizzazione di n. 1 Assistente Sociale;

Dato atto che con riguardo alle progressioni verticali la normativa (art. 52, comma 1 bis, D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i.) prevede che possano essere attivate nel tetto massimo del 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno”.

Considerato che:

- nell'anno 2022 NON sono previste cessazioni di personale dipendente;
- nell'anno 2023 NON sono previste cessazioni di personale dipendente.

Dato atto che la spesa massima, per l'anno 2022, relativa al personale dell'Ente, come risulta dall'allegato D al presente provvedimento, è pari a € 702.474,17.

Ritenuto, pertanto, di approvare il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2023/2024, per come contenuto nei seguenti allegati, che formano parte integrante e sostanziale del presente atto:

- Allegato A – Dotazione organica;
- Allegato B – Assunzioni a tempo indeterminato;
- Allegato C – Assunzioni a tempo determinato;
- Allegato D – Calcolo capacità assunzionale.

Considerato che:

- il Comune di Arnesano non ha dichiarato il dissesto finanziario e che né dall'ultimo Conto Consuntivo approvato, relativo all'esercizio finanziario 2020, né dalla verifica degli equilibri di bilancio per l'anno 2021 emergono condizioni di squilibrio finanziario;
- le previsioni assunzionali contemplate nel Piano adottato con il presente provvedimento potranno essere attuate solo subordinatamente alla certificazione dell'effettivo rispetto dei vincoli normativi previsti e come sopra richiamati;
- come attestato nel presente atto, sentiti i Responsabili apicali dell'Ente, non risultano eccedenze di personale;

- il Piano triennale delle azioni positive del Comune di Arnesano 2022/2024 è stato approvato con Deliberazione di Giunta comunale n. 77 del 03/06/2022;

- la certificazione del rispetto delle condizioni previste dalla vigente normativa relative all'obbligo di certificazione del credito, è demandata al Responsabile del servizio finanziario, in sede di apposizione del visto contabile al presente provvedimento;

Ritenuto, sulla base delle necessità emerse, di procedere con le seguenti assunzioni a tempo indeterminato:

ANNO 2022

-n. 1 Istruttore Amministrativo di categoria C per l'Area Affari Generali e servizi alla Persona, part time 12 ore settimanali tramite scorrimento delle graduatorie di altri enti. Trattasi di un posto coperto nel corso dell'anno 2021 che si è reso vacante in seguito a dimissioni volontarie del dipendente assunto;

-n. 1 Assistente Sociale di categoria D per l'Area Affari Generali e servizi alla Persona, a tempo pieno mediante procedura di stabilizzazione prevista con Deliberazione di Coordinamento Istituzionale n. 3 del 31/03/2022 sopra richiamata la cui spesa, prevista per mesi 5, è considerata neutra rispetto alla verifica del rispetto dei valori-soglia definiti dal DM 17 marzo 2020 in quanto finalizzata al raggiungimento dei LEP (art. 1, c. 801, L. Bilancio n. 178/2020; art. 1 commi 734-735 L. Bilancio n. 234/2021) e verrà finanziata per 2/3 a carico del Fondo Quota Servizi Povertà (Piano Povertà 2022-2024) e per 1/3 a carico del Fondo di Solidarietà comunale (comma 792 Legge Bilancio 2021);

-n. 1 Istruttore Direttivo di categoria D per l'Area Polizia Locale a tempo pieno con decorrenza 01/01/2023 mediante concorso pubblico;

ANNO 2023

- n. 1 Istruttore Amministrativo contabile di categoria C da utilizzare in parte per l'Area Affari Generali e servizi alla Persona ed in parte per l'Area Finanziaria, part time 18 ore settimanali con decorrenza aprile 2023, tramite scorrimento delle graduatorie di altri enti;
- n. 1 progressione verticale per un Istruttore Direttivo Contabile cat D1

Acquisito il parere favorevole del Revisore dei conti, espresso ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001, prot. n. 0005307 del 03/06/2022.

Rilevato che del contenuto del presente provvedimento sarà fornita la prescritta informazione alle Organizzazioni sindacali.

Acquisiti i pareri favorevoli ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000 di regolarità tecnica espresso dal Responsabile del Servizio Risorse Umane e di regolarità contabile espresso dal Responsabile del Servizio Finanziario.

Dato atto che la presente deliberazione è stata predisposta in accordo con il Segretario Comunale e tutti i Responsabili di Settore di questo Comune.

Ritenuto che il presente atto rientri nella competenza della Giunta comunale ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 267/2000.

Con voti favorevoli ed unanimi espressi nei modi e nelle forme di legge

DELIBERA

Di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022/2024, composto dai seguenti allegati, che formano parte integrante e sostanziale del presente atto:

- Allegato A – Dotazione organica;
- Allegato B – Assunzioni a tempo indeterminato;
- Allegato C – Assunzioni a tempo determinato;
- Allegato D – Calcolo capacità assunzionale.

2. Di dare atto che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, il valore della soglia percentuale applicabile per determinare le spese di personale impegnabili per assunzioni nel 2022 al Comune di Arnesano è pari al **24,31%** %, così come dettagliatamente esposto ed attestato dal Responsabile del Servizio Finanziario con il prospetto allegato alla Determinazione n.12 Registro del 05/02/2022 Registro Generale N° 70 del 05/02/2022;

3. Di dare atto che il programma assunzionale, così come delineato, mantiene il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e determina una spesa non superiore a quella prevista dall'art. 4 del citato D.M. 17 marzo 2020.

4. Di dare atto che, a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero.

5. Di precisare che la presente programmazione triennale potrà essere aggiornata, in qualsiasi momento, in relazione a nuove e diverse esigenze, ovvero in relazione a nuove limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa.

6. Di demandare al Responsabile del Servizio Risorse Umane tutti gli adempimenti connessi all'esecuzione delle previsioni inserite nel presente provvedimento, nel rispetto dei vincoli finanziari vigenti.

7. Di dare atto che i dati contenuti all'interno del presente provvedimento confluiranno all'interno DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUP), relativo al periodo 2022/2024, in fase di adozione dalla Giunta Comunale, da sottoporre all'approvazione del Consiglio Comunale.

9. Di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "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.

10. 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.

11. Stante l'urgenza, con separata votazione unanime, il presente atto è dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL SINDACO
f.to Avv. Emanuele Solazzo

Il Segretario Comunale
f.to Dott. Pierluigi CANNAZZA

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata in data 19/07/2022 all'Albo Pretorio Comunale con numero di repertorio 665 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124, comma 1, del D. Lgs. n. 267 del 18/08/2000.

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dott. Pierluigi CANNAZZA

ATTESTATO DI ESECUTIVITA'

Visti gli atti di ufficio si attesta

- Che la presente deliberazione sarà eseguibile decorsi 10 giorni dalla sua pubblicazione, (art.134, comma 3, D.Lgs. n. 267/2000);
- Che la presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, D. Lgs. 267/2000).

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dott. Pierluigi CANNAZZA

E' copia conforme all'originale.

Il Segretario Comunale
Dott. Pierluigi CANNAZZA