



CITTA' DI OTRANTO

Provincia di Lecce

VERBALE DI DELIBERA DELLA GIUNTA COMUNALE N. 41 DEL 25/02/2022

OGGETTO PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2024. APPROVAZIONE.

:

L'anno **2022** il giorno **25** del mese di **Febbraio** alle ore 17.00 nella sala delle adunanze sono stati convocati a seduta i componenti della Giunta Comunale.

All'appello risultano:

Nominativo		Presente
CARIDDI PIERPAOLO	Sindaco	SI
TENORE MICHELE	Vicesindaco	NO
DE BENEDETTO CRISTINA	Assessore	SI
DE DONNO DOMENICA	Assessore	SI
BELLO LORENZO EMANUELE	Assessore	SI

Partecipa il Segretario Comunale, POLIGNONE DONATELLA.

Essendo legale il numero degli intervenuti, assume la presidenza il Sindaco, CARIDDI PIERPAOLO.

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2024. APPROVAZIONE.

Considerato che la Giunta Comunale si è riunita in modalità videoconferenza;

Il Responsabile del Settore 1° Affari Generali propone il seguente testo:

LA GIUNTA COMUNALE

Preso atto che:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che:

1. 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 2 aprile 1968, n. 482;

2. a norma dell'art. 91 TUEL gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;

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

4. ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001, 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 legge n. 449/1997 e s.m.i;

5. 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 deve essere certificato dai Revisori dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

Richiamato l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, il quale 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;

Visto l'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D. Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

Considerato che con il Decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla G.U. del 27.07.2018 n. 173;

Visto l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011, il quale ha introdotto l'obbligo dall'1/1/2012 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;

Ritenuto necessario, pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale procedere alla ricognizione del personale in esubero;

Viste le attestazioni ex art. 33 del D.Lgs. 165/2001 - eccedenze di personale, con le quali i Responsabili di Area hanno riscontrato la nota del Responsabile del Servizio Personale prot. n. 1064 del 13/01/2022, di seguito elencate (prot. n. 119/E-5 del 1.02.2022 del Responsabile dell'Area Polizia Locale, prot. n. 2470

del 28/01/2022 del Responsabile dell'Area Tecnica, prot. n. 1213 del 20/01/2022 del Responsabile dell'Area Finanziaria, nota prot. n.1879 del 21/01/2022 del Responsabile dell'Area Ambiente, prot. n. 1729 del 14/01/2022 del Responsabile dell'Area Turismo, prot. n.1934 del 01/02/2022 del Responsabile dell'Area Affari Generali e nota prot. n.1974 del 24/01/2022 del Responsabile dell'Area Tributi, Personale e Suap) e nelle quali hanno comunicato quanto segue:

- nella propria area non risultano situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- non sono previste nell'arco del triennio di riferimento esternalizzazioni di servizi "originariamente prodotti al loro interno";
- il proprio fabbisogno di personale, sia dal punto di vista qualitativo che quantitativo, necessario al raggiungimento degli obiettivi strategici e/o operativi dell'Ente;

Richiamato l'art. 33 c. 2 del DL 34/2019 che ha previsto che i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali di fabbisogni di personale e nel rispetto dell'equilibrio di bilancio, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente non superiore ai valori soglia individuati da un successivo decreto attuativo;

Visto il DM 17 marzo 2020 che ha definito i valori soglia distinti per fascia demografica nonché le percentuali massime di incremento della spesa annua;

Richiamata la circolare esplicativa del citato decreto, a firma congiunta del Ministro della Pubblica Amministrazione, del Ministro dell'Interno e del Ministro dell'Economia e Finanze, pubblicata sulla G.U. n. 226 dell'11.09.2020;

Considerato che la nuova logica sottesa alle procedure di reclutamento ed assunzione di personale è basata sul superamento del solo concetto di *turn over* e sull'introduzione della verifica di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti;

Preso atto che, secondo quanto previsto dal decreto e dalla circolare sopra richiamati:

- ⌚ ai fini della determinazione del valore soglia occorre calcolare l'incidenza percentuale della spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato rispetto alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione;
- ⌚ in base alla fascia demografica di appartenenza, sono individuati due valori percentuali e che pertanto ogni ente può collocarsi:
 - o al di sotto del valore più basso, classificandosi come ente virtuoso;
 - o tra le due fasce, classificandosi ente con moderata incidenza della spesa di personale;
 - o sopra al valore soglia più alto, classificandosi ente con elevata incidenza della spesa di personale;
- ⌚ in base ai valori di fascia registrati, si applicano diverse regole e limiti assunzionali;

Vista la determina del Responsabile dell'Area finanziaria n.22 del 15/02/2022 (all. 4, 4.1, 4.2) dalla quale si evince:

- che il valore della soglia percentuale applicabile per determinare le spese di personale impegnabili per assunzioni nel 2022 al Comune di Otranto è pari al 24,00%, come verificabile dal prospetto allegato alla su citata determinazione;
- che tale valore è uguale o inferiore al valore della soglia di virtuosità (A);
- che il tetto massimo della spesa di personale per l'anno 2022 è pari a € 2.050.153,40, come risulta dal prospetto all. 1) al citato provvedimento;

Rilevato che il PTFP si sviluppa, su base triennale, e deve essere adottato annualmente e che ogni anno può essere modificato in relazione a diverse esigenze emerse nel frattempo in ambito organizzativo o normativo;

Dato espressamente atto che a seguito dell'approvazione del rendiconto di gestione 2021 e con riferimento a tutte le assunzioni successive occorrerà ricalcolare la percentuale di incidenza della spesa di personale, riverificare in quale fascia si colloca il Comune ed applicare le specifiche regole e limiti assunzionali;

Dato atto che la programmazione triennale del fabbisogno del personale deve comprendere anche i fabbisogni di personale a tempo determinato;

Ritenuto di prevedere anche eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime 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) e di contenimento della spesa del personale;

Considerato che l'art. 11, comma 4 bis del D.L. n. 90/2014 stabilisce che, agli enti che hanno rispettato le disposizioni di cui all'art. 1 commi 557 e 562 della L. 296/06, non si applicano le limitazioni in materia di lavoro flessibile di cui all'articolo 9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010, n.78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n.

122, ferma restando la vigenza del limite massimo di spesa sostenuto per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi dell'ottavo periodo del medesimo comma 28 (come sostenuto dalla Sezione Autonomie della Corte dei Conti nella delibera n. 2/2015);

Atteso che il nostro comune ad alta vocazione turistica, nel periodo compreso tra marzo e ottobre di ogni anno, è interessato da consistenti incrementi della popolazione, che comportano un'intensificazione dell'attività lavorativa svolta dalla Polizia Locale, per cui si rende necessario programmare nell'ambito delle assunzioni flessibili per l'anno 2022 l'assunzione:

- di agenti di P.L. a tempo determinato e pieno, per assicurare lo svolgimento di un maggior numero di servizi, stabilendo che a tal fine saranno impiegate 33 mensilità, secondo le indicazioni del Comandante la Polizia Municipale;
- di ausiliari del traffico a tempo determinato, per n.28 mensilità (al 50%), secondo le indicazioni che saranno all'uopo dettate dal Responsabile dell'Area P.L., incaricata della gestione del servizio delle aree di sosta a pagamento;

Valutato che per le assunzioni flessibili per esigenze temporanee o stagionali, si può delegare al responsabile del servizio personale la loro effettuazione entro il tetto di spesa di euro 68.000,00 oltre oneri, irap (euro 21.964,00) per assunzioni temporanee e stagionali di Istruttori di Vigilanza cat C1, pari a n. 33 mensilità, secondo le indicazioni del Comando di Polizia Locale e di euro 24.000,00 oltre oneri, irap (euro 7.752,00) per assunzioni temporanee e stagionali di Ausiliari del Traffico, Cat . B3, secondo le indicazioni del Responsabile dell'Area P.L., pari a n. 28 mensilità (al 50%), come attestato dallo stesso con nota trasmessa a mezzo mail in data 01/02/2022;

Richiamata la nota del 07/02/2022, prot. n.3244, con la quale il Responsabile dell'Area Finanziaria certifica che:

1. ai sensi del D.M. del 17/03/2020 "è stato rispettato il valore della soglia percentuale applicabile per determinare le spese di personale impegnabili per le assunzioni programmate nell'anno 2022;
2. la spesa per il personale nell'anno 2021, ai sensi dell'art.1, comma 557 e seguenti della L.296/2006, è rientrata nel limite di euro 1.214.134,78 (media della spesa personale anni 2021-2023) e che, nell'ambito delle assunzioni programmate per l'anno 2022 si prevede il rispetto del medesimo limite;
3. nell'anno 2021 è stato rispettato il limite di spesa del lavoro flessibile contenuto nel limite della spesa sostenuta per la medesima finalità nel 2009, così come disposto dall'art 9 c. 28 D.L. 78/2010;
4. sulla base delle assunzioni programmate, si prevede il rispetto del limite di spesa del lavoro flessibile, così come disposto dall'art.9, c.28 del D.L. 78/2010 (si allega determinazione n.21 del 11/02/2022 del Responsabile dell'Area Finanziaria con oggetto:" Quantificazione del limite di spesa per personale da assumere con forme flessibili di lavoro ex art.9, c.28 D.L. 31 maggio 2010, n.28" all. n. 3);
5. l'Ente non è in condizione di dissesto finanziario e che dall'ultimo Rendiconto della Gestione approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;
6. è stata attivata la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti e che non sussistono richieste di certificazione inavase;
7. è stato approvato il Bilancio di Previsione 2021/2023, il Rendiconto della gestione 2020 ed è stata effettuata la trasmissione dei dati alla Bdap entro i trenta giorni successivi;
8. l'Ente non è tenuto alla redazione del bilancio consolidato con le società partecipate ed è stata caricata nella piattaforma Bdap la documentazione giustificativa;

Vista la delibera Corte dei conti Lombardia n. 85/2021 che fornisce i seguenti chiarimenti:
le percentuali individuate dalla Tabella 2 dell'art. 5 del D.M. 17 marzo 2020 rappresentano valori incrementali della spesa per il personale, come tali comprensivi dei valori percentuali individuati per le annualità precedenti, la sostituzione del personale cessato dal servizio in corso d'anno costituisce assunzione di personale ai sensi dell'art. 33, co. 2, del D.L. 34/2019;

Visto che nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa di personale, nel triennio 2022/2024 sono comunque consentite eventuali sostituzioni di personale cessato, anche nel corso del medesimo anno;

Viste le note dei Responsabili di Area in merito al programma fabbisogno del personale 2022 - 2024, depositate presso l'ufficio personale;

Dato atto che, in ossequio all'art. 6 del D.lgs. 165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente comunale definire il limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'Amministrazione:

– potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;

– dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del D.lgs. 165/2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

Ritenuto di prevedere la copertura dei seguenti posti nel triennio 2022/2024:

**-Anno 2022-
a tempo indeterminato:**

- a decorrere dal 01/05/2022:

di n. 2 posti di Istruttore Direttivo Tecnico – Cat. D – presso l'Area Tecnica – Ufficio, con contratto a tempo pieno: scorrimento graduatorie valide di concorso pubblico di altri Enti e, in caso negativo, con procedura ex art 110, c. 1 del Tuel, comando o concorso pubblico per esami, previo esperimento della procedura di mobilità art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001;

Nello specifico, si prevede:

- l'istituzione di un posto di istruttore direttivo tecnico, cat D, in sostituzione di quello di istruttore tecnico, cat. C, vacante a seguito del trasferimento in mobilità volontaria del dipendente, vincitore della selezione indetta dalla Provincia di Lecce;

- l'assunzione di un istruttore direttivo tecnico, in sostituzione del dipendente che ha manifestato la volontà di essere trasferito in mobilità volontaria presso altro Ente e che sarà formalizzata solo a seguito del definitivo trasferimento del dipendente.

- a decorrere dal 01/09/2022

di n. 2 posti di Manutentori Specializzati - Cat. B3 – presso l'Area Tecnica, mediante pubblico concorso; previo esperimento della procedura di mobilità art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001, incrementando di n. 1 unità la programmazione già prevista con atto della G.C. n. 57 del 17/03/2021 per potenziare il relativo servizio in funzione delle crescenti esigenze di interventi di piccola manutenzione, rappresentate frequentemente dalla cittadinanza;

- a decorrere dal mese di dicembre 2022 n. 1 posto di Istruttore di vigilanza – Cat. C – presso il Comando di Polizia Locale – con contratto a tempo part-time verticale al 50%: stabilizzazione diretta di cui al comma 1 dell'art.20 del D.Lgs 75 del 2017 e s.m.i. per il potenziamento del comando di Polizia Locale, in funzione dei molteplici compiti ad esso assegnati, incrementati anche per effetto dell'emergenza sanitaria in atto, così come rappresentato dal comandante nella nota, prot. n.119/E-5 del 01/02/2022; in subordine con concorso pubblico.

Ritenuto, altresì, dover incrementare con decorrenza dal 01/03/2022 l'orario di servizio del dipendente di cat. D, profilo professionale Istruttore Direttivo Amministrativo, assunto con contratto a tempo indeterminato, part-time al 50%, presso l'Ufficio dei Servizi Demografici ed Elettorale, per consentire alla stessa di adempiere ai propri compiti in modo puntuale e soddisfacente, in considerazione della particolare eterogeneità e complessità delle funzioni alla stessa assegnate, previa approvazione del bilancio di previsione -anno 2022;

**- Anno 2022-
a tempo determinato:**

per esigenze stagionali, secondo quanto rappresentato dal Comandante della P. L. nella sua nota del 01/02/2022, prot. n.119/E-5 e di seguito riportato, l'assunzione di:

- di agenti di P.L. a tempo determinato e pieno, per assicurare lo svolgimento di un maggior numero di servizi, stabilendo che a tal fine saranno impiegate 33 mensilità, secondo le indicazioni del Comandante la Polizia Municipale;

- di ausiliari del traffico a tempo determinato, per n. 28 mensilità (al 50%), secondo le indicazioni che saranno all'uopo dettate dal Responsabile dell'Area P.L., incaricato della gestione del servizio delle aree di sosta a pagamento;

Valutato che per le assunzioni flessibili per esigenze temporanee o stagionali, si può delegare al responsabile del servizio personale la loro effettuazione entro il tetto di spesa di euro 68.000,00 oltre oneri, irap per assunzioni temporanee e stagionali di Istruttori di Vigilanza cat C1, pari a n. 33 mensilità, secondo le indicazioni del Comando di Polizia Locale e di euro 24.000,00 oltre oneri, irap per assunzioni temporanee e stagionali di Ausiliari del Traffico, Cat. B3, secondo le indicazioni del Responsabile dell'Area P.L., pari a n. 28 mensilità (al 50%), come attestato dallo stesso con nota del 01/02/2022;

n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo, full-time, cat D, ai sensi dell'art. 90 del Tuel, (art. 33 del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con delibera della G.C. n. 414 del 29.11.2019);

n- 1 Istruttore Amministrativo, full-time, cat. C ai sensi dell'art. 90 del Tuel, (art.33 del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con delibera della G.C. n. 414 del 29.11.2019);

n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico, full-time, cat D, ai sensi dell'art 110, comma 1, del Tuel, presso l'Area Ambiente;

Tenuto conto che quest'anno scade il mandato amministrativo e in conseguenza anche gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1, del Tuel e dell'art. 90 del Tuel, artt. 31 e 32 del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con delibera della G.C. n. 414 del 29.11.2019), si inserisce la previsione nel presente programma, subordinandola alla adozione da parte della nuova Giunta Comunale della delibera di istituzione dell'Ufficio di Staff e di indirizzo per la procedura ex art. 110 Tuel, comma 1.

Visto il D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 che, nell'ambito delle Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), ha modificato l'art. 52, comma 1-bis del D.lgs. 165/2001 prescrivendo una nuova disciplina delle progressioni tra diverse aree o categorie che, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, stabilisce che le progressioni tra diverse aree (c.d. progressioni verticali) avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti;

Dato atto che nel Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021-23, approvato con deliberazione della G.C. n.57 del 17/03/2021, è stata prevista, tra l'altro, per l'anno 2021 l'assunzione a tempo indeterminato dall'esterno di n.2 unità con il profilo di Istruttore Contabile, Cat. C1 a tempo pieno, mediante pubblico concorso;

Richiamata la delibera della G.C. n. 324 del 7.12.2021 avente ad oggetto: "Atto di indirizzo per progressioni verticali in rapporto alle assunzioni programmate con atto della G.C. n. 57 del 17.03.2021" con la quale si è stabilito di:

"2. di dare indirizzo al Segretario comunale e all'Ufficio Personale di prevedere negli atti di programmazione del fabbisogno per il triennio 2022/2024, nelle more della sottoscrizione del CCNL 2019/2021, la copertura di un posto di Istruttore Amministrativo mediante una progressione verticale da categoria B a C, nella misura del 50% delle assunzioni programmate di n.2 istruttori contabili con pubblico concorso, secondo le norme regolamentari vigenti nell'Ente";

Rilevato che con riferimento alle c.d. progressioni verticali, la nuova previsione normativa:

– parametrizza la determinazione della quota di almeno il 50 per cento delle unità di personale da assumere, mediante le ordinarie modalità di accesso dall'esterno, alle assunzioni complessivamente programmate nel piano triennale dei fabbisogni di personale, attribuendo altresì alle singole Amministrazioni la facoltà, per la quota assunzionale residua, di valorizzare discrezionalmente le professionalità interne alla propria struttura amministrativa tramite procedura comparativa e non più tramite concorso pubblico riservato;

– delinea una disciplina idonea a valorizzare le risorse umane della singola Amministrazione Pubblica, ancorando il percorso di crescita del personale ad una serie di parametri rappresentativi del possesso di un livello professionale, la cui adeguatezza, in assenza del meccanismo concorsuale, viene assicurata attraverso l'individuazione di una serie di requisiti, anche superiori a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno, che rendono attivabile il percorso di sviluppo professionale delineato dalla suindicata norma (In tal senso, Parere del Dipartimento della Funzione Pubblica DFP-0066005-P-06/10/2021);

Ritenuto, pertanto, in conformità al principio generale di buon andamento della Pubblica Amministrazione e ad una più efficace ed efficiente utilizzazione delle risorse umane, di prevedere nella programmazione dei fabbisogni di personale 2022-2024, per perseguire l'obiettivo di valorizzare le professionalità interne del personale dipendente del Comune di Otranto, avvalendosi dell'istituto delle progressioni verticali tramite procedura comparativa ex art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. 165/2001, la copertura di:

- n. 1 unità di Istruttore Direttivo Amministrativo, Cat. D;
- n. 1 unità di Istruttore Direttivo Contabile, Cat. D;
- n. 2 unità di Istruttore Amministrativo, Cat. C;

Si dà atto che le progressioni verticali programmate rispettano la misura del 50% dei posti che l'ente ha programmato di coprire con la presente programmazione, in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. 165/2001, così come novellato dal comma 1 dell'articolo 3 del d.l. n. 80/2021, convertito con modificazioni con l. 6 agosto 2021, n. 113, rubricato "*Misure per la valorizzazione del personale e per il riconoscimento del merito*". La nuova formulazione dell'art. 52, comma 1-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, risponde all'esigenza di soddisfare le necessità organizzative e di fabbisogno rappresentate dai responsabili di area in funzione degli obiettivi da perseguire e, nel contempo, valorizzare le professionalità interne all'Ente, mediante il ricorso a procedura comparativa (riservata ai soli dipendenti dell'ente) in luogo di quella concorsuale idonea ad assicurare che la progressione di categoria avvenga a beneficio dei dipendenti dell'ente più capaci e meritevoli (in tal senso, Parere del Dipartimento della Funzione Pubblica DFP-0066005-P-06/10/2021);

Considerato che, in conseguenza della nuova formulazione dell'art.52, comma 1- bis del DLgs n.165/2001, le progressioni di carriera c.d. verticali delle unità di personale determinano solo un costo aggiuntivo pari alla spesa sostenuta per il passaggio tra le categorie;

-Anno 2023-

- di n. 1 posti di Manutentore Specializzato - Cat. B3 – presso l'Area Ambiente, Patrimonio e Pubblici Spettacoli, mediante scorrimento della graduatoria di pubblico concorso per Manutentori Specializzati, in sostituzione di dipendente di cat. B con profilo professionale di Manutentore, che sarà collocato a riposo per pensione anticipata per anzianità contributiva.

-Anno 2024-

Non si programmano assunzioni.

Rilevato che la nuova normativa in materia di capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, introdotta dall'art. 33, comma 2 D.L. 34/2019 e specificata nel D.M. attuativo del 17/03/2020, ha riscritto l'intera disciplina dei vincoli di spesa e assunzionali, sostituendo la logica del *turn over* con un concetto di facoltà assunzionale basato su un criterio di sostenibilità finanziaria della spesa del singolo Comune (in tal senso, Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo per la Basilicata n. 62/2019), ne deriva che, anche in logica prospettica e di sistema, l'interesse del legislatore sulle capacità assunzionali si concentra sulla "tenuta finanziaria" degli enti, con un riferimento espresso al "personale a tempo indeterminato", nonché ad una spesa complessiva per "tutto il personale dipendente" (cfr. Corte dei Conti, Sezione Autonomie n. 17/2019);

Vista la relazione a firma del Responsabile dell'Area Finanziaria del 15.02.2022, prot. n. 3914 (all. 5) "*Verifica delle facoltà assunzionali, limiti di spesa e disponibilità di risorse in bilancio*" dalla quale emerge che il costo finanziario per le nuove assunzioni e per le progressioni di carriera c.d. verticali delle unità di personale surriferite:

- è sostenibile sul piano finanziario, poiché è coerente con la previsione della spesa del personale elaborata per il bilancio di previsione finanziaria 2022-2024;
- è compatibile con il budget assunzionale teorico definito dal D.M. 17.03.2020 con riferimento alla spesa complessiva del personale (art. 2, lett. a) e con l'incremento annuale di spesa del personale per i Comuni c.d. virtuosi;

Dato atto, pertanto, che la spesa del personale in servizio a tempo indeterminato, sommata a quella del personale in servizio a tempo determinato e a quella prevista per le assunzioni programmate nel triennio

2022/2024, rispetta il valore soglia per fascia demografica previsto dall'art. 4 del D.M. 17/03/2020 ed è contenuta nel limite esterno di spesa potenziale massima (spesa media del triennio 2011/2013) definito dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s. m.i. (Cfr. allegato 5 della presente deliberazione);

Considerata la necessità per il triennio 2022/2024, nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni, di attivare le assunzioni di personale così come sopra rappresentato;

Considerato che dopo l'entrata in vigore della L. n. 56/2019 e sino al 2024 (in forza dell'estensione operata dal DL. n. 80/2021, convertito in legge n. 113/2021, l'esperimento della procedura di mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D.Lgs n. 165/2001 è una facoltà, per cui si ritiene di non doverla avviare nel 2022 e 2023;

Verificato il rispetto dei vigenti presupposti normativi, introdotti dalla Legge di bilancio 2019 (art. 1, commi da 819 a 830 della L. 145/2018) necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e che, in particolare, l'Ente:

- ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze e/o soprannumero di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2 del D.lgs.165/2001, con esito negativo;
- ha adempiuto alle previsioni in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogno di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017;
- rispetta il vincolo del contenimento della spesa di personale, rispetto alla media del triennio 2011-2013 (art.1, commi 557 e seguenti, L. 296/2006);
- risulta adempiente agli obblighi di trasmissione alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche BDAP;
- ha ottemperato all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito dalla legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito dalla L. 28/1/2009, n. 2;
- la dotazione organica dell'Ente rispetta la quota sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla legge 68/1999;
- ha approvato con propria deliberazione n. 13 del 19.01.2022 il Piano triennale di azioni positive in tema di pari opportunità 2022/2024 (art. 48, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006);
- ha approvato con deliberazione di G.C. n. 103 del 28.04.2021 il Piano esecutivo di gestione 2021-2023 ed il Piano della Performance 2021-2023;

Considerato altresì che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;

Ritenuto che ai sensi di legge è data la possibilità di modificare in qualsiasi momento il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024, qualora si dovessero verificare esigenze tali da determinare mutazioni, rispetto al triennio di riferimento, ovvero al sopravvenire di nuove diverse esigenze conseguenti a mutamenti, limitazioni o vincoli del quadro normativo di riferimento in materia di facoltà occupazionali e di spesa;

Costatato che per l'adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nei Comuni non è prevista l'informazione preventiva alle Organizzazioni sindacali, poiché:

- l'art. 6, comma 4 del D.lgs. 165/2001 stabilisce che l'informazione preventiva sindacale per l'adozione del presente provvedimento è assicurata ove prevista nel CCNL di Comparto;
- il CCNL 21/05/2018 Comparto Funzioni Locali all'art. 4, comma 4 dispone "Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 5 e 7 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione";
- il Piano triennale dei fabbisogni di personale non rientra nelle materie indicate nei successivi articoli 5 e 7 del suddetto CCNL;

Visti il D.lgs. 267/2000 e il D.lgs. 165/2001;

Richiamato il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Visto il parere del Collegio dei Revisori dei Conti reso ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001 allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale (all.6);

Visto il parere favorevole di regolarità tecnica del Segretario Generale espresso ai sensi del combinato disposto degli artt. 49, comma 1 del D.lgs. 267/2000 e 101, comma 1 del CCNL 17/12/2020 Area Funzioni Locali;

Visto il parere favorevole espresso dal Responsabile del servizio contabilità ai sensi e per gli effetti dell'articolo 49, comma 1 del D.lgs. 267/2000, in ordine alla regolarità contabile;

Tutto ciò premesso e considerato, con votazione unanime espressa nei modi di legge;

DELIBERA

per le motivazioni espresse in narrativa, che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente -dispositivo:

1. a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
2. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, la dotazione organica dell'Ente, come riportata nel prospetto allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale (all. 1):
3. di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2022-2024, come di seguito riportato (all. 2):
4. di dare atto che il Piano in questione:
 - è approvato in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente, nonché, sulla base dei fabbisogni di personale ritenuti necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, ed è così strutturato tenuto conto della necessità di sostituzione di personale già cessato e/o che si prevede cesserà nel triennio di riferimento e delle esigenze di sviluppo organizzativo e, comunque, nel rispetto della vigente disciplina in materia di capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato e determinato dei Comuni;
 - limita allo stretto necessario le nuove assunzioni del personale ed è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-bis e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
 - è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;
5. di stabilire che nel 2022 e nel 2023 non si darà corso all'attivazione della mobilità volontaria di cui all'articolo 30 del D.Lgs. n. 165/2001;
6. di dare atto:
 - che la spesa connessa alle assunzioni a tempo indeterminato programmate è contenuta nelle capacità assunzionali previste a legislazione vigente, quali definite per gli enti c.d. "virtuosi" dal combinato disposto degli artt. 4 e 5 del D.M. 17/03/2020;
 - che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra, come riportata nell'allegato al presente atto, è contenuta nel tetto di spesa potenziale massima definito dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i. (spesa media del triennio 2011/2013), come sopra indicato (€ 2.050.153,40);
 - che il presente Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente e troverà copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione finanziario 2022-24 (all. 5);
7. di precisare che la programmazione del fabbisogno di personale approvata con il presente atto potrà essere modificata motivatamente a fronte di situazioni nuove e non attualmente prevedibili, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;
8. di provvedere a inviare il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto al SICO entro 30 giorni dall'adozione, come previsto dall'art. 6-ter, comma 5 del d.lgs. 165/2001 per cui "Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.";
9. di trasmettere il presente provvedimento le OO.SS. territoriali e la RSU del Comune di Otranto;
10. di pubblicare il presente provvedimento all'albo online del Comune e sul sito internet istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Dotazione organica".
11. di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.
12. di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.



Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2022 / 42**

Ufficio Proponente: **Affari Generali**

Oggetto: **PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2024. APPROVAZIONE.**

Parere Tecnico

Ufficio Proponente (Affari Generali)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 15/02/2022

Il Responsabile di Settore
Polignone Donatella

Parere Contabile

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 15/02/2022

Responsabile del Servizio Finanziario
Milo Ornella

Letto, approvato e sottoscritto con firma digitale da

IL SINDACO
CARIDDI PIERPAOLO

IL SEGRETARIO COMUNALE
POLIGNONE DONATELLA

Il presente documento è sottoscritto con firma digitale - ai sensi degli art. 23, 25 DPR 445/2000 e art .20 e 21 D.lgs 82/2005 da:

Pierpaolo Cariddi in data 07/03/2022
Donatella Polignone in data 07/03/2022



COMUNE OTRANTO

Provincia di Lecce

DELIBERA N. 41 del 25/02/2022

OGGETTO PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2024. APPROVAZIONE.

:

La Delibera è stata pubblicata all'Albo Pretorio on-line del Comune dal 07/03/2022 al 22/03/2022 ed è divenuta esecutiva il 25/02/2022.

Il Segretario Generale
POLIGNONE DONATELLA

Il presente documento è sottoscritto con firma digitale - ai sensi degli art. 23, 25 DPR 445/2000 e art .20 e 21 D.lgs 82/2005 da:

Donatella Polignone in data 23/03/2022