



Isole Egadi

COMUNE DI FAVIGNANA

- Libero Consorzio Comunale di Trapani – già Provincia Regionale di Trapani -

* * *

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 163 del 14-12-21	OGGETTO: MODIFICA APPROVAZIONE DOTAZIONE ORGANICA E PIANO DEL FABBISOGNO TRIENNALE DEL PERSONALE 2021-2023 APPROVATO CON DELIBERAZIONE G.M. N. 95 DEL 23/07/2021
Riferim. Prop. N.222 del 11-12-2021	

L'anno **duemilaventuno** del giorno **quattordici** del mese di **dicembre** alle ore **16:40** e seguenti, da remoto in video conferenza, si è riunita la Giunta Municipale nelle seguenti persone:

FORGIONE FRANCESCO	SINDACO	PRESENTE IN VIDEOCONFERENZA
GENTILE ANTONINO	ASSESSORE	ASSENTE
VACCARO VITO	ASSESSORE	PRESENTE IN VIDEOCONFERENZA
SAMMARTANO FRANCESCO	VICE SINDACO	PRESENTE IN VIDEOCONFERENZA
BORGIA DAFNE	ASSESSORE	PRESENTE IN VIDEOCONFERENZA

Risultano presenti n. **4** e assenti n. **1**

Partecipa, dalla sede comunale e collegato in videoconferenza, il VICE SEGRETARIO, Dott. **La Porta Pietro**, ai sensi dell'art. 52 della legge n° 142/1990, come recepita dalla L.R. n° 48/1991.

Il Sindaco, con l'assistenza del VICE SEGRETARIO, Dott. **La Porta Pietro**, invita i componenti della giunta municipale all'esame della seguente proposta di deliberazione:

1^ SETTORE

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

OGGETTO: MODIFICA APPROVAZIONE DOTAZIONE ORGANICA E PIANO DEL FABBISOGNO TRIENNALE DEL PERSONALE 2021-2023 APPROVATO CON DELIBERAZIONE G.M. N. 95 DEL 23/07/2021

Premesso che:

- l'art. 39 della L. 27/12/1997, n. 449 prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale, prevedendo che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;
- l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 33 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 prevede quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, una verifica annuale che attesti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

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

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.»;

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

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti

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

Preso atto, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: "*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*".

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

- coerenza con gli strumenti di programmazione;

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

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

- art. 1, comma 557, della L. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007), prevede che gli enti locali soggetti al patto di Stabilità interno, assicurino la riduzione della spesa di personale, calcolata secondo le indicazioni del comma 557-bis e in caso di mancato rispetto di tale vincolo, come previsto dal successivo comma 557-ter, si applica il divieto agli enti di procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale;
- art. 1 comma 557 *quater* della L. 296/2006, dispone che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno, a decorrere dall'anno 2014 assicurino nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione e precisamente alla spesa media del triennio 2011/2013, che assume pertanto un valore di riferimento statico;
- art. 16 del D.L. 24/6/2016 n. 113 ha mutato il quadro normativo di riferimento precedente, abrogando in via diretta la lettera a) dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006;
- rispetto pareggio di bilancio dell'anno precedente (legge 28 dicembre 2015, n. 208) e dell'anno in corso;
- comunicazione alla Ragioneria Generale dello Stato dell'avvenuto rispetto del pareggio entro il 31 marzo (L. 232/2016);
- rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L.

196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;

- rispetto dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i che prevede il contenimento della spesa complessiva per assunzioni flessibili entro il limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (Sezione Autonomie - Delibera n. 2/2015);
- rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, comma 2, lett. c, del D.L. 66/2014);
- invio dei dati della certificazione del saldo finanziario ex art. 1, comma 470, della legge 232/2016;
- obbligo di adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs. 198/2006 pena l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni;

Vista la delibera di giunta n. 16 del 02/02/2021, esecutiva ai sensi di legge, con la quale, sulla base delle attestazioni dei Responsabili apicali, è stata fatta la ricognizione sopra citata, di cui l'art. 33, commi 1, 2 e 3 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, per l'anno 2021, e che dalla stessa non sono state segnalate eccedenze di personale che, in relazione alle complessive esigenze funzionali, rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale;

Evidenziato che:

- le richiamate linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale hanno definito il concetto di superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica", per effetto del quale il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la "dotazione organica" non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte (per gli enti locali, l'indicatore di spesa potenziale massima resta pertanto quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero il limite imposto dall'art. 1, commi 557 – spesa media triennio 2011/2013 - e 562 – spesa anno 2008 - della L. n. 296/2006);

- nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale, gli enti potranno procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati;
- sarà possibile, quindi, coprire in tale ambito i posti necessari nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;
- nel piano triennale dei fabbisogni di personale dovranno essere altresì indicate le risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione, nel limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente, comprese le norme speciali (mobilità, stabilizzazioni ex art. 20, comma 3, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, ecc.);
- la somma di questi due valori non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge (come sopra specificata);
- la declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato sempre annualmente, con orizzonte triennale, nel rispetto dei vincoli finanziari;

Visto il prospetto allegato al presente atto, **all. "A" – Tabella calcolo capacità assunzionale**, nel quale è indicato il valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte;

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

VISTA la propria delibera n. 95 del 23/07/2021 con la quale, per ultimo, si è approvato il piano triennale del fabbisogno del personale per gli anni 2021-2023;

VISTO l'allegato D) "Piano triennale del fabbisogno del personale 2021-2023" della sopra citata deliberazione n. 95/2021 e le assunzioni ivi previste;

VISTA la necessità di provvedere alla modifica del piano triennale del fabbisogno del personale 2021-2023 siccome approvato in funzione delle criticità che si riscontrano nella funzionalità degli uffici e dei pensionamenti programmati;

VISTO che con legge n. 26, del 28.03.2019 (conversione del D.L. n.4, del 28.01.2019), sono state apportate all'art.14-bis, le seguenti modifiche sulla disciplina delle capacità assunzionali delle regioni e degli Enti Locali e precisamente:

1. All'art.3 del decreto legge 24.6.2014, n.90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11.agosto 2014, n.114 sono apportate le seguenti modificazioni:

- al comma 5- quinto periodo, le parole: “ tre anni” sostituite dalle seguenti: “ cinque anni” e le parole : “al triennio precedente” sono sostituite dalle seguenti: “ al quinquennio precedente”;
- dopo il comma 5 – quinquies sono inseriti i seguenti:

5–sexies “ Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, regioni ed 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;

5-septies. I vincitori dei concorsi banditi dalle regioni e dagli enti locali, anche se sprovvisti di articolazione territoriale, sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi”.

Viste le allegate tabelle afferenti le cessazioni del periodo 2019-2025, **all. “D”**;

VISTO che risultano soddisfatte le quote d’obbligo della Legge n.68/99;

Vista la Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del

2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni, sottoscritta dal Ministro per la pubblica amministrazione in data 13 maggio 2020 e pubblicata in G.U Serie Generale n.226 del 11 settembre 2020;

Dato atto che in tale Circolare vengono esplicitati in particolare gli elementi di calcolo che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa/entrate, con il dettaglio delle relative voci (macroaggregato BDAP U.1.01.00.00.000, nonché codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999; per le entrate, Titoli I, II, III)

RILEVATO, pertanto, che il Comune di Favignana si colloca nella fascia demografica dei comuni fino a 5.000 abitanti con un valore soglia di riferimento del 27,20%, mentre il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale di riferimento è del 31,20%;

VISTO l'all. "A" – Tabella calcolo capacità assunzionale anno 2021 trasmessa all'ufficio personale – gestione normativa dal Responsabile dei servizi finanziari, dalla quale si evincono i dati finanziari necessari per definire il valore soglia da applicare nel nostro Ente;

VISTO il rendiconto della gestione dell'esercizio finanziario **2020** approvato con la delibera consiliare n. 25 del 31/08/2021;

Esaminati pertanto, i conteggi predisposti dai competenti uffici rispetto all'applicazione del DPCM sopra citato, in termini di analisi delle spese di personale dell'ultimo rendiconto in rapporto alle entrate correnti medie dell'ultimo triennio (al netto del Fondo crediti dubbia esigibilità), e preso atto che il Comune evidenzia un rapporto di spese di personale su entrate correnti pari al **20,60%**;

Considerato che:

- il Comune si pone **al di sotto** in rapporto al "valore soglia" secondo la classificazione di cui al DPCM all'articolo 4, tabella 1, ed **al di sotto** in rapporto al limite indicato dalla tabella 3 dell'art. 6;
- secondo l'art. 4 comma 2 del citato decreto i comuni che si collocano nella fascia di virtuosità con riguardo al programma triennale in rapporto al valore soglia, il medesimo rispetta i parametri del suddetto decreto ed è in linea con quanto sancito dalla recente deliberazione della Corte dei Conti della Sicilia n. 131, del 27.10.2020;

- a tal riguardo la Corte dei conti della Sicilia, con la Deliberazione n. 131/2020/PAR ha affrontato la casistica delle assunzioni ai sensi del decreto ministeriale 17 marzo 2020. Come noto, il nuovo meccanismo, classifica i comuni in tre fasce a seconda del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti al netto del fondo crediti dubbia esigibilità:
 - Comuni con bassa percentuale o virtuosi;
 - Comuni con alta percentuale o non virtuosi;
 - Comuni con incidenza media o “della fascia di mezzo”.
- Il decreto-legge 34/2019 che ha istituito il nuovo sistema, non può essere letto in forma peggiorativa, pensando che lo stesso possa prevedere nuovi vincoli alle assunzioni o addirittura dei divieti alle stesse.
- gli eventuali comuni non virtuosi, i quali, devono puntare a ridurre il loro rapporto entro il 2025 e solo se non ci riusciranno scatterà l’unica sanzione dell’intero nuovo meccanismo: il loro turn-over scenderà al 30%.
- la circostanza che il comune esibisca un rapporto fra spese di personale ed entrate correnti, secondo le definizioni recate dall’art. 2 del decreto attuativo, superiore a quello del valore-soglia di cui alla tabella 3 dell’art. 6 del medesimo decreto, non preclude, di per sé, all’ente in questione, l’effettuazione di assunzioni di personale a tempo indeterminato, ma gli impone di attuare un “percorso di graduale riduzione annuale” in modo da riportare (entro il 2025) il parametro eccedente all’interno dei valori prescritti.
- in conclusione, gli enti caratterizzati da elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti (...) c.d. “non virtuosi” non sono, per ciò solo, privati di ogni facoltà di effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, ma l’entità dei relativi spazi assunzionali deve essere determinata in misura tale da risultare compatibile con il percorso di graduale riduzione;

RILEVATO, inoltre, che il Comune può utilizzare le capacità assunzionali che la normativa permette;

OSSERVATO che l’art. 3 della L. 19 giugno 2019, n. 56 prevede al comma 2 che *“al fine di accrescere l’efficienza dell’organizzazione e dell’azione amministrativa, le amministrazioni predispongono il piano dei fabbisogni di cui agli articoli 6 e 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001, tenendo conto dell’esigenza di assicurare l’effettivo ricambio generazionale e la migliore organizzazione del lavoro, nonché, in via prioritaria, di reclutare figure professionali*

con elevate competenze in materia di: a) digitalizzazione; b) razionalizzazione e semplificazione dei processi e dei procedimenti amministrativi; c) qualità dei servizi pubblici; d) gestione dei fondi strutturali e della capacità di investimento; e) contrattualistica pubblica; f) controllo di gestione e attività ispettiva; g) contabilità pubblica e gestione finanziaria;”

CONSIDERATO CHE:

- a) il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 2 del decreto-legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018;
- b) la Sezione Autonomie della Corte dei Conti, con deliberazione N.25/SEZAUT/2017/QMIG, pronunciandosi sulla questione di massima posta dalla Sezione di Controllo per la Regione Sardegna, con la deliberazione n. 70/2017/PAR, ha enunciato i seguenti principi di diritto:
 - la determinazione della capacità assunzionale costituisce il contenuto legale tipico della facoltà di procedere ad assunzioni, potenzialmente correlata alle cessazioni dal servizio, costitutiva di uno spazio finanziario di spesa nei limiti dei vincoli di finanza pubblica;
 - la quantificazione effettiva della capacità assunzionale al momento della utilizzazione va determinata tenendo conto della capacità assunzionale di competenza, calcolata applicando la percentuale di turn over utilizzabile secondo la legge vigente nell'anno in cui si procede all'assunzione e sommando a questa gli eventuali resti assunzionali;
 - i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti all'epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione;

Valutato che la presente programmazione dei fabbisogni:

- trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale elencato di cui **all'allegato B**;
- nell'individuazione delle figure e competenze professionali è idonea al raggiungimento degli obiettivi di mandato dell'amministrazione comunale;

- è rispettosa dei principi di merito, trasparenza ed imparzialità, per i quali sono richieste adeguate competenze e attitudini, oltre che le conoscenze

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

- con la propria delibera n. 16 del 02/02/2021, esecutiva ai sensi di legge, ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale per l'anno 2021;
- non ha dichiarato il dissesto e non presenta condizioni di squilibrio, come attestato dal conto consuntivo anno 2020;
- con l'apposizione del parere contabile sul presente provvedimento si attestano:
 - il rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale ex art. 1, commi 557 – 557 bis - 557ter - della Legge 27/12/2006, n. 296;
 - il rispetto del pareggio di bilancio ex art. 1, comma – 1 quinquies D.L. 113/2016, nonché il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, c. 2 lett. c. del D.L. 66/2014);
 - il rispetto del pareggio di bilancio anche durante l'anno 2022;
 - l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. 196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
 - l'invio dei dati della certificazione del saldo finanziario ex art. 1, comma 470 della legge 232/2016;
 - il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, c. 2 lett. c. del D.L. 66/2014);

Valutato che il presente piano dei fabbisogni sia coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e si sviluppi, nel rispetto dei vincoli finanziari come sotto dimostrato, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali ed obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150), così dettagliato nei seguenti atti programmatici:

- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 149 del 27/09/2016, relativa alla modifica della macrostruttura organizzativa dell'Amministrazione Comunale e relativo funzionigramma e organigramma dell'Ente;
- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 52 del 19/04/2021, di approvazione della programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2021-2023;

- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 68 del 15/06/2021, con la quale venivano apportate delle modifiche alla sopra citata Deliberazione di G.C. n. 52/2021;
- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 95 del 23/07/2021, con la quale venivano apportate delle modifiche alla sopra citata Deliberazione di G.C. n. 68/2021;
- delibera di giunta n. 38 del 20/02/2014, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance;
- la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 11 del 28/04/2021, con la quale è stato approvato il D.U.P.S. (Documento Unico di Programmazione Semplificato) e i relativi allegati;
- delibera di consiglio n. 14 del 25/05/2021, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stata approvato il Bilancio di previsione anni 2021/2023;
- delibera di giunta n. 124 del 19/10/2021, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione e il Piano degli obiettivi per l'anno 2021, a valere come Piano della Performance, conformemente alle disposizioni di cui all'art. 10 del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150;
- delibera di giunta n. 17 del 02/02/2021, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il Piano delle Azioni Positive in materia di pari opportunità, relativo al triennio 2021/2023, ai sensi dell'art. 48, comma 1, D.Lgs. 11/4/2006 n. 198;

Considerato con riguardo al piano delle performance che:

- a fronte dell'evoluzione del quadro circostanziale rapportato ad un progressivo esodo per motivi diversi del personale in dotazione alla struttura, il relativo contingente di personale in servizio si rivela oggettivamente insufficiente in rapporto a specifiche figure il cui reclutamento si rivela indispensabile in rapporto alla rilevazione dei pesi lavorativi;
- si evidenziano oggettivi profili di criticità referenti alla sopravvenuta carenza strutturale di risorse umane in ordine ai carichi funzionali ed ai flussi erogativi implicati dalle competenze che possono influire, talora, sulla tempistica degli stessi;
- pertanto occorre far fronte ad ogni possibile criticità, diseconomia, irrazionalità o, comunque, disfunzione nell'ambito dei processi erogativi, rivolti sia all'esterno, sia all'interno assegnando risorse umane compatibili con i margini di miglioramento operativi adottabili attraverso l'introduzione di opportuni correttivi tendenti al recupero di efficienza, in termini di speditezza ed economicità dell'azione amministrativa, ferma restando

l'efficacia complessiva dell'azione stessa, quale richiesta in funzione del perseguimento degli standard erogativi determinati dagli organi di governo;

- pertanto dovrà procedersi al reclutamento costruzione della professionalità necessaria da operarsi, al momento dell'impiego della posizione medesima previa assegnazione di nuove risorse umane dal momento che le singole specializzazioni funzionali sono individuate attraverso idonei profili comparabili con:

a) l'omogeneità funzionale d'area: il profilo professionale è caratterizzato in funzione del relativo riferimento all'area di vocazione propria, onde l'attività definitoria è tesa ad allocare in un'unica figura professionale profili ad essa riconducibili per connotazione omogenea dell'ambito d'intervento;

b) compatibilità dei titoli di accesso: a ciascuna figura professionale corrisponde un unitario sistema di titoli d'accesso, salve eventuali, limitate e motivate eccezioni, ciò anche al fine di garantire speditezza ed economicità nell'assolvimento dei processi di reclutamento, pur salvaguardando, con l'introduzione di paralleli sistemi finalizzati di formazione d'ingresso, la necessaria professionalità degli operatori individuati nei processi di mobilità in ragione delle posizioni funzionali di destinazione;

c) polifunzionalità limitata: il profilo professionale d'iscrizione costituisce l'ordinario ambito funzionale; pertanto, sulla base del principio di omogeneità funzionale, il sistema di polifunzionalità operativa viene contenuto nel contesto delle attribuzioni riferite specificamente al profilo d'appartenenza, eliminando, in tal modo, utilizzi perduranti delle professionalità assegnate su ambiti d'intervento impropri, se non a seguito d'inalienabili processi di professionalizzazione, riqualificazione o conversione professionale, fermo restando il principio di equivalenza professionale nell'ambito della categoria di iscrizione di cui al vigente ordinamento contrattuale;

d) tipizzazione al modello contrattuale: il sistema definitorio dei profili professionali si richiama puntualmente, quanto a definizione caratteristica ed aree professionali di iscrizione, al vigente modello contrattuale, in quanto disciplinante la materia, ciò che assicura, oltre ad una più congrua applicazione delle prescrizioni negoziali, un sistema convenzionale assistito da principi di certezza e trasparenza, a maggior tutela delle posizioni professionali interessate.

- il personale dipendente è funzionalmente assegnato, alle diverse articolazioni strutturali dell'Amministrazione Comunale, secondo il criterio della massima flessibilizzazione organizzativa e gestionale delle risorse umane, in compiuta attuazione dei principi riformatori recati dall'articolo

2, comma 1, *sub* lettere a) e b), del decreto legislativo 165 del 2001 in funzione esclusiva dell'approntamento dell'assetto organizzativo più idoneo al conseguimento degli obiettivi di periodo attribuiti, ai preposti;

- *in* ragione di quanto prescritto, l'attribuzione delle risorse umane alle strutture organizzative dell'Ente è compiuta, in modo dinamico, potendo subire, pertanto, in corso d'esercizio, gli assestamenti e le modificazioni necessarie per assicurare la costante rispondenza della dotazione effettiva di personale alle esigenze organizzative, gestionali, funzionali ed erogative dell'apparato amministrativo, operando gli opportuni bilanciamenti onde contemperare le necessità dei settori di referenza al fine di salvaguardare il più possibile le esigenze di ordine organizzativo, gestionale od erogativo, senza arrecare pregiudizio alla funzionalità dei rispettivi servizi;

Ritenuto necessario modificare il programma triennale già approvato attraverso aggiornate strategie di reclutamento, alla luce anche delle risultanze dell'ultimo rendiconto approvato, che incide favorevolmente per la determinazione del nuovo valore soglia;

Tenuto conto delle figure professionali da inserire nel programma triennale in base alle direttive dell'Amministrazione, in particolare nell'aggiornamento del piano per l'annualità 2021, tenuto conto delle figure professionali, rispetto al precedente programma approvato, finora assunte e/o non assunte;

Considerato che la spesa potenziale massima in referenza alle citate linee guida ministeriali derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è determinata come segue:

Spesa del personale in servizio (+)	€ 1.724.926,55
Spesa potenziale calcolata sulle facoltà assunzionali disponibili Vedi all. "A" – Tabella calcolo capacità assunzionale (<i>comprehensive di quanto stabilito da leggi speciali e da procedure di stabilizzazione</i>) (+)	€ 413.982,37
Spesa potenziale massima per l'anno 2021 (A) (=)	€ 2.138.908,92

Che in conseguenza di quanto sopra esposto occorre rimodulare per il corrente anno la dotazione organica, e quindi la consistenza di personale dell'ente, così come dettagliato **nell'allegato sub "B"**

contenente la declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche;

Visto infine l'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001 che prevede che siano gli organi di revisione contabile degli Enti locali ad accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa di cui all'art. 39 della Legge n. 449 del 27/12/1997 e successive modificazioni;

Atteso che con proprio verbale, allocato al protocollo comunale n. 0023266 del 10-12-2021 **allegato sub "C"** al presente atto, il Revisore dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

Visti i relativi pareri di regolarità tecnica e contabile: **favorevoli**, resi ai sensi dell'art. 53 L.142/90, siccome recepiti dall'art. 1 comma 1 lettera i) della L.r. 48/1991 allegati al presente atto;

SI PROPONE DI DELIBERARE

Per le motivazioni di cui in premessa che qui si intendono integralmente riportate e che costituiscono motivazione ai sensi di legge del presente provvedimento:

- 1. di dare atto** che il parametro dato dal rapporto tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto e la media delle entrate correnti dell'ultimo triennio, secondo le indicazioni del DPCM 17 marzo 2020 e della Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione 13 maggio 2020, ammonta **al 20,60 %**;
- 2. di approvare**, il nuovo piano triennale dei fabbisogni di personale per gli anni 2021/2023, così come risultante con le modifiche al previgente approvato con deliberazione di G.M. n. 95 del 23/07/2021, come da allegato **sub "B"** alla presente delibera, precisando che il presente fabbisogno del personale è stato redatto in conformità alle indicazioni contenute nelle linee di indirizzo formulate dalla circolare 8 maggio 2018 dal Ministero della pubblica amministrazione e che detto programma correla alla **dotazione organica rideterminata secondo l'allegato sub "E"** che pertanto parimenti si approva;
- 3. di dare atto** che, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali è facoltà dell'Amm/ne attivare:

- a. le procedure di mobilità volontaria (mobilità intercompartimentale) ai sensi dell'art. 30, commi 1 e 2-bis, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni;
 - b. le procedure di mobilità collettiva ai sensi del combinato disposto degli artt. 34 e 34-bis del D. Lgs. e30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni e integrazioni.
4. **Di autorizzare** forme di utilizzazione di personale di altri enti (comando, scavalco, convenzioni, somministrazione, etc.) per la copertura temporanea dei posti previsti nella dotazione organica e/o nel piano delle assunzioni, oltre al personale di Polizia Municipale per attività stagionale estiva e alla cessione di contratto da parte di altri Enti Locali coperti da contributi regionali ai sensi delle ll.rr. n.24/2000 e n.5/2014 e ss.mm.ii, e nei limiti del tetto di spesa di cui al D.M. 17/03/2020.
 5. **Prevedere** che, nell'evenienza di ritardi dei processi di reclutamento previsti, nel caso di improcrastinabili esigenze, per garantire la funzionalità degli uffici e dei servizi, potrà procedersi alla stipula di contratti di somministrazione, senza che ciò incida sull'importo complessivo programmato e senza che ciò implichi nota di aggiornamento al DUP, incidendo solo per un periodo temporale sulle modalità di approvvigionamento;
 6. **di precisare** che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove istanze di pensionamento del personale dipendente, a diverse esigenze organizzative ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti dalle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa, e che sarà comunque soggetta a revisione annuale che terrà anche conto dell'andamento delle entrate ai fini della determinazione del valore soglia di cui all'art. 2 del D.M. 17/03/2020.
 7. **di dare atto** che la spesa relativa al presente piano trova capienza nei capitoli destinati alla spesa di personale sul bilancio d'esercizio 2021/2023, approvato con delibera del consiglio comunale n. 14 del 25/05/2021;
 8. **di accertare** che il piano triennale dei fabbisogni di personale ed il relativo piano occupazionale sono coerenti con le vigenti disposizioni inerenti il contenimento delle spese di personale, come risulta dall'apposita Tabella riportata nel piano triennale **allegato sub "A"**, da cui si evince:
 - la spesa complessiva di personale risultante dai consuntivi 2011, 2012 e 2013, calcolata secondo i parametri di cui alla circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 9/2006;

- l'Ente ha rispettato l'obbligo sancito dall'art. 1, comma 557 quater della L. 27/12/2006, n. 296, in quanto la spesa complessiva di personale complessivamente impegnata nell'anno di riferimento risulta essere inferiore alla media aritmetica della spesa di personale allocata nei bilanci consuntivi degli anni 2011, 2012 e 2013;

7 di dare atto, infine, che con l'apposizione del parere contabile sul presente provvedimento si attestano:

- il rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale ex art. 1, commi 557-557bis-557 ter-557 della Legge 296/2006;
- il rispetto del pareggio di bilancio ex art. 1, comma 1 quinquies D.L. 113/2016, nonché il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, c. 2 lett. c. del D.L. 66/2014);
- il rispetto del pareggio di bilancio anche durante l'anno 2021, sulla base delle informazioni che allo stato sono in possesso dell'ente;
- l'invio dei dati della certificazione del saldo finanziario ex art. 1, comma 470 della legge 232/2016;
- il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27 (ex art. 27, c. 2 lett. c. del D.L. 66/2014);

8 di specificare che sul presente provvedimento l'organo di revisione ha attestato il rispetto del principio della riduzione della spesa secondo quanto previsto dall'art. 39 della legge 449/97 e dall'art. 19, comma 8 della legge 28/12/2001, n. 448, come risulta da parere **allegato sub "C"** ;

9 di stabilire che il piano triennale dei fabbisogni sarà oggetto di pubblicazione in "Amministrazione trasparente" nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato", unitamente al Conto annuale del personale;

10 di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei fabbisogni" nell'ambito del sistema di rilevazione 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 di trasmettere il presente atto alle OO.SS. territoriali e alla R.S.U. aziendale.

PARERI AI SENSI DELL'ART. 49 D.LGS. 267/2000 TESTO UNICO EE.LL. RECEPITO DALLA L.R. N.30 DEL 23/12/2000.

Parere del Responsabile del Settore in ordine alla regolarità tecnica
Il Responsabile del Settore interessato esprime parere **Favorevole** in ordine alla regolarità tecnica

DELIBERA DI GIUNTA n.163 del 14-12-2021 COMUNE

della proposta di deliberazione.
Lì, 11-12-2021

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
f.to GERARDI PIETRO

Parere del Responsabile del Settore Ragioneria

Il Responsabile del Settore interessato esprime parere **Favorevole** in ordine alla regolarità contabile della proposta di deliberazione.

Lì, 12-12-2021

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
f.to Salvo Anna

LA GIUNTA MUNICIPALE

-**VISTA** la superiore proposta di deliberazione;

-**VISTI** i pareri espressi dai Responsabili dei servizi interessati, di cui all'art.12 della L.R. 23.12.2000 n.30;

- **CON VOTI UNANIMI E PALESI** dei presenti e votanti, resi per alzata e seduta,

D E L I B E R A

DI APPROVARE E FARE PROPRIA la proposta di deliberazione come sopra riportata e che qui di seguito si intende integralmente trascritta.

RAVVISATA l'urgenza e la necessità di dare immediata esecuzione alla presente deliberazione;

VISTO l'art. 12 – comma 2° - della L.R. n. 44 del 03.12.1991;

CON VOTI UNANIMI E PALESI dei presenti e votanti, resi per alzata e seduta,

D E L I B E R A

DI DICHIARARE la presente deliberazione immediatamente esecutiva.

Letto approvato e sottoscritto

L'ASSESSORE ANZIANO

f.to Dott.VACCARO VITO

IL Sindaco

f.to Dott. Forgione Francesco

IL VICE SEGRETARIO

f.to Dott. La Porta Pietro

Copia cartacea di originale digitale firmata

Il Responsabile del settore

F.to Dott. Pietro La Porta

Il sottoscritto VICE SEGRETARIO, visti gli atti d'Ufficio,

ATTESTA

che la presente deliberazione, in applicazione della legge regionale 3 dicembre 1991, n. 44 e successive modificazioni, viene pubblicata all'Albo Pretorio on-line del Comune per quindici giorni consecutivi dal 16-12-21 al 31-12-21 (art. 11, comma 1);

Pubblicazione n. 2335

Dalla Residenza Municipale, li 16-12-2021

IL VICE SEGRETARIO
f.to Dott.La Porta Pietro

Il sottoscritto VICE SEGRETARIO, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

che la presente deliberazione, in applicazione della legge regionale 3 dicembre 1991, n. 44, a seguito degli adempimenti sopra attestati:

E' DIVENUTA ESECUTIVA IL 14-12-2021

[X] in quanto dichiarata immediatamente esecutiva (Art.12, comma 2);

IL VICE SEGRETARIO

f.to Dott. La Porta Pietro