



COMUNE DI NOICÀTTARO
Città Metropolitana di Bari

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
N° 44 del 23/03/2022

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

L'anno 2022 il giorno 23 del mese di Marzo alle ore 14:10, nella apposita sala delle adunanze del comune si è riunita la Giunta Comunale. Alla seduta risultano presenti i seguenti assessori:

N°	Nome	Qualifica	Presente	Assente
1	INNAMORATO RAIMONDO	SINDACO	X	
2	LATROFA NUNZIO	Vice Sindaco	X	
3	SANTAMARIA VITO ANGELO	Assessore	X	
4	SCATTARELLA BARBARA	Assessore		X
5	PIGNATELLI GERMANA	Assessore		X
6	FRASCHINI VITO	Assessore	X	

PRESENTI: 4 ASSENTI: 2

Assiste alla seduta il Segretario Generale Avv. Giuseppe Leopizzi il quale procede alla relazione del seguente verbale.

Constata la regolarità della seduta, Il Sindaco Raimondo Innamorato, invita la Giunta Comunale a deliberare sugli argomenti all'ordine del giorno.

In merito all'argomento, in particolare

A seguito dell'emergenza Covid.19, in conformità a quanto previsto:

- dal D.L. 17 marzo 2020, n. 18 all'art. 73 "Semplificazioni in materia di organi collegiali";
- dalla delibera di Giunta Comunale n. 36 del 16/03/2020 "Disposizioni per il funzionamento della Giunta in modalità a distanza";
- dalla circolare del Ministero dell'Interno del 27/10/2020 "Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 18/10/2020. Ulteriori Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da Covid 19. Applicabilità alle sedute di Giunta e Consiglio Comunale;
- dal decreto-legge 24 dicembre 2021, n. 221, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 febbraio 2022, n. 11, recante «Proroga dello stato di emergenza nazionale e ulteriori misure per il contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19», e, in particolare, l'art.1,

comma 1, ai sensi del quale: «In considerazione del rischio sanitario connesso al protrarsi della diffusione degli agenti virali da COVID-19, lo stato di emergenza dichiarato con deliberazione del Consiglio dei ministri del 31 gennaio 2020, e' ulteriormente prorogato fino al 31 marzo 2022.»,

la presente seduta si è svolta con sistema di videoconferenza “Collaborate Space”, che consente il riconoscimento audio e video di tutti i partecipanti.

Constata la regolarità della seduta, il Presidente dichiara aperti i lavori.

LA GIUNTA COMUNALE

SU ISTRUTTORIA DEL SERVIZIO PERSONALE RELAZIONA IL SINDACO

Con precedenti deliberazioni di G.C. dell'anno 2021 è stato approvato, aggiornato ed integrato il piano triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2021-2023 ed il Piano Occupazionale per l'Anno 2021, in uno con l'approvazione del Documento Unico di Programmazione (DUP) per lo stesso periodo, di cui i suddetti provvedimenti costituiscono parte integrante, ai sensi dell'art. 170 del D.L. n.118/2011 e s.m.i..

In esecuzione del Piano Occupazionale 2021 sono state portate a compimento le procedure assunzionali, per i diversi profili professionali previsti dal Piano, per i quali ciò si è reso possibile, a seguito dell'esito negativo della mobilità obbligatoria di ufficio di cui agli art.34 e 34-bis del D.Lgs. n.165/2001, con le precisazioni di seguito riportate:

- con riferimento all'assunzione della seconda unità lavorativa di “Istruttore Direttivo Assistente Sociale - categ. "D", di cui al Piano Occupazionale Anno 2021, da assegnare all'Ufficio Servizi Sociali, è a tutt'oggi in corso la procedura per la stipulazione dell'Accordo che porterà all'utilizzo della graduatoria concorsuale vigente presso Comune della Città Metropolitana di Bari che ha comunicato la propria disponibilità;

- con riferimento all'assunzione di n.1 unità lavorativa di “Agente della Polizia Locale - categ. "C", di cui al Piano Occupazionale Anno 2021, pur avendo esperito tutta la procedura prevista da regolamento per la individuazione di graduatoria di altro Ente da poter utilizzare a scorrimento, nessuna graduatoria è stata comunicata per tali finalità;

- tuttavia per quanto riguarda il suddetto profilo professionale e i profili di “Istruttore Amministrativo e Istruttore Contabile” di cui all'approvando Piano Triennale, nell'anno 2021 è stata ufficialmente comunicata dal Comune di Bari la disponibilità a stipulare un successivo Accordo per l'utilizzo di n.2 graduatorie concorsuali relative a concorsi che, al tempo della richiesta, erano fase di svolgimento e in data 25.01.2022 è stato definitivamente siglato l'Accordo con il Comune di Bari: si è in attesa di ottenerne lo scorrimento;

- con riferimento, infine, all'assunzione di n.1 unità lavorativa di “Esecutore Manutentore - categ. "B.1”, di cui al Piano Occupazionale Anno 2021, la stessa necessita di attivazione di procedura presso la struttura del Centro per l'Impiego territorialmente competente.

L'art.170 del TUEL nuova formulazione introdotta dal D.Lgs. n.118 del 23 giugno 2011 e ss.mm. prevede nella Parte 2 della Sezione Operativa che le Pubbliche Amministrazioni adottino una programmazione in materia, tra le altre, di fabbisogno del personale con proiezione triennale, sulla base del principio Contabile applicato della programmazione e di cui all'Allegato n.4/1 del Citato D.Lgs, per il periodo successivo a quello di approvazione e quindi per il periodo 2020-2022 unitamente al DUP relativo allo stesso periodo.

Ai fini della approvazione del presente provvedimento, occorre tener conto del complesso quadro normativo vigente in materia di programmazione del fabbisogno di personale e di assunzioni presso gli Enti Locali, come di recente innovato, e precisamente:

- L'art. 39 della L 27/12/1997 n. 449 stabilisce 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 2 aprile 1968, n. 482;

- l'art. 89, comma 5 del TUEL il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni, le province e gli altri enti locali territoriali, nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di servizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

- l'art. 91 del TUEL stabilisce che 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;

- l'art. 1, comma 102 della L. 30.12.2004 n. 311 prevede che 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;

- l'art. 19, comma 8, della L. 28/12/2001 n. 448 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 prevede che 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 527 dicembre 1997 n. 449 e smi;

- l'art. 3 comma 120 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, prevede che il rispetto degli adempimenti e delle 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 nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

- l'art.6 del D.Lgs. 165/2001 disciplina la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche, in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale, da effettuarsi periodicamente e comunque a scadenza triennale, nonché ove risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni;

- l'art.33 del D.Lgs. n.165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), introduce dall'1/1/2012 l'obbligo 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;

- l'art.33 comma 2 del DL n.n.34 del 30.04.2019 (Decreto Crescita) convertito con modificazioni nella Legge n.58 del 28 giugno 2019 che introduce una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale dei Comuni, attraverso il superamento delle regole del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa del personale, rimandando a successivo Decreto Ministeriale la individuazione del limite della spesa complessiva del personale per ciascun Comune, distinti per fasce demografiche, per un valore non superiore al valore soglia, definito come percentuale delle entrate relative ai primi tre titoli risultanti dal rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione: la suddetta normativa è entrata in vigore a seguito della emanazione del Decreto attuativo per i Comuni;

- in data 27 aprile 2020 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.108, il DPCM del 17.3.2020 quale Decreto attuativo per i Comuni che è finalizzato ad individuare i valori soglia, differenziati per fasce demografiche, del rapporto tra spesa complessiva del personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Ente, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa del personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei valori soglia previsti.

- l'art.6 del D.Lgs. nn.165/2001, come modificato dall'art.4 del D.Lgs. n.75/2017 che 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.

- l'articolo 6, comma 4, del d.lgs. 165/2001 il quale stabilisce che per le altre amministrazioni pubbliche, diverse da quelle statali, il piano triennale dei fabbisogni è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 6 predetto ed è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti.

VISTO l'art.22 comma 1 del D.Lgs. n.75/2017 il quale rimandava alle 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, da adottarsi entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto stabilendo 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 sarebbe stato applicato a decorrere dal 30/03/2018 e comunque decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle predette linee di indirizzo.

DATO ATTO che con Decreto dell'8 maggio 2018 sono state emanate le Linee di Indirizzo per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni, che definiscono una metodologia operativa di orientamento che le PA adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore, nel rispetto della autonomia organizzativa riconosciuta agli enti territoriali dalle fonti normative. Dal che se ne deve trarre la conseguenza che il detto Documento di indirizzo, non avente natura regolamentare, ha essenzialmente un rilievo sul terreno del metodo che le singole amministrazioni devono utilizzare nella predisposizione dei Piani.

DATO ATTO, inoltre, che alla luce delle su citate Linee Guida, il concetto di fabbisogno del personale implica una attenta attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- Quantitativo: riferito cioè alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla *mission* dell'Amministrazione e nel rispetto di vincoli di finanza pubblica;
- Qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'Amministrazione, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione di lavoro e degli obiettivi da realizzare.

CHE per gli Enti Locali gli indirizzi ministeriali per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale sono i seguenti:

- coerenza con gli strumenti di programmazione;
- complementarietà con le linee di indirizzo sullo svolgimento delle procedure concorsuali;
- ambito triennale di riferimento ed approvazione con cadenza annuale;
- superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica" non più espressa in termini numerici ma in valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte;
- rispetto dei vincoli finanziari;
- revisione degli assetti organizzativi e impiego ottimale delle risorse umane;
- contenuto del piano triennale, modalità di reclutamento e profili professionali: aspetti tutti da prevedere in modo analitico all'interno del piano; il tutto finalizzato a definire un ordinamento professionale in linea con i principi di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e in grado di perseguire gli obiettivi dell'Ente.

RICHIAMATO l'articolo unico, comma 557 della L.F. Anno 2007 (come modificato dall'art.14 co. 7 della L. n.122/2010 e dalla L. n.114/2014 che hanno aggiunto i commi 557-bis 557-ter 557-quater)

che ha dettato il principio cardine in tema di spesa del personale, dovendo le Amministrazioni Pubbliche, in adempimento allo stesso, provvedere alla costante riduzione della spesa complessiva del personale, mentre con Circolari della Ragioneria Generale dello Stato e con le deliberazioni della Corte dei Conti sono state precisate le voci da considerare e da escludere ai fini del rispetto del limite: **il mancato rispetto del comma 557 comporta il divieto assoluto di assunzioni a qualunque titolo e durata.**

RICHIAMATO infine l'art.16 del D.lgs. n.33/2013 e ss.mm. rubricato: "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" per effetto del quale si ritiene che il PTFP debba essere oggetto di pubblicazione in quanto contenente tutte le su richiamate informazioni. La trasmissione del Piano tramite l'applicativo SICO può rappresentare lo strumento di assolvimento ai predetti obblighi rendendo tale comunicazione visibile in area pubblica.

DATO ATTO del rispetto del principio di riduzione della spesa del personale ai sensi del citato comma 557 della L. n.226/2006 anche per l'anno 2021 come di seguito riportato:

- Anno 2014: dati da consuntivo € **2.881.170,50** (spesa del triennio 2011/2013 pari ad € 3.048.700,98).

- Anno 2015: dati da consuntivo € **2.884.402,13** (spesa del triennio 2011/2013 pari ad € 3.048.700,98).

- Anno 2016: dati da consuntivo € **2.839.565,17** (spesa del triennio 2011/2013 pari ad € 3.048.700,98).

- Anno 2017: dati da consuntivo € **2.692.494,56** (spesa del triennio 2011/2013 pari ad € 3.048.700,98).

- Anno 2018: dati da consuntivo € **2.543.939,00** (spesa del triennio 2011/2013 pari ad € 3.048.700,98).

- Anno 2019: dati da consuntivo € **2.542.264,59** (spesa del triennio 2011/2013 pari ad € 3.048.700,98).

- Anno 2020: dati da consuntivo € **2.603.068,02** (spesa del triennio 2011/2013 pari ad € 3.048.700,98).

- Anno 2021: dati previsionali € **3.017.165,56** (spesa del triennio 2011/2013 pari ad € 3.048.700,98).

DATO ATTO che per il periodo 2020-2024, a decorrere dal 20 aprile 2020 le facoltà assunzionali per gli Enti Locali sono state disciplinate dal DPCM del 17 marzo 2020, attuativo per i Comuni dell'art.33 comma 2 del DL. n.34 del 30 aprile 2019 (Decreto Crescita) come modificato dalla legge di conversione n.58 del 28 giugno 2019.

PRESO ATTO, altresì, che la spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato per l'anno 2022, oggetto del presente provvedimento, derivante dall'applicazione degli art.4 e 5 del su citato Decreto attuativo per i Comuni, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art.1 comma 557-quater, come sopra dettagliatamente riportato.

PRESO ATTO, infine che l'art.1, comma 797 e seguenti, della legge n. 178/2020 (legge di Bilancio 2021), al fine del potenziamento dei servizi sociali negli Ambiti Territoriali previsti dalle Regioni ovvero nei Comuni, fissa un contributo per le assunzioni di assistenti sociali non "una tantum" ma un finanziamento stabile a copertura dei costi di ogni assistente sociale (equivalente a tempo pieno) assunto a tempo indeterminato eccedente e non esuberante le soglie minima e massima" fissate dalla norma.

CHE anche i costi delle assunzioni derivanti dall'applicazione della predetta normativa non rilevano ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art.1 comma 557-quater, in quanto costi interamente finanziati da contributo statale.

DATO ATTO, pertanto, che l'approvando Piano triennale è stato predisposto sulla base della vigente normativa (art.33 comma 2 del D.L. n.34/2019 e successivo DPCM del 17.3.2020 e art.1 comma 797 della L. n.178/2020) e che in sede di aggiornamento potranno essere apportate tutte le eventuali modifiche che potrebbero rendersi necessarie per un più ottimale utilizzo delle risorse umane e finanziarie al fine del conseguimento degli obiettivi di performance dell'Ente.

CONSIDERATO che le Amministrazioni che non provvedono agli adempimenti di cui all'art.6 del D.Lgs. n.165/2001, come modificato dall'art.4 del D.Lgs. 75/2017 (organizzazione degli uffici e fabbisogno di personale) non possono assumere nuovo personale, fatte salve tuttavia le categorie protette.

VISTO l'art.76, co.4, del D.L. n.112/2008 che vieta agli Enti, in caso di mancato rispetto degli equilibri di Bilancio nell'esercizio precedente, di procedere a nuove assunzioni, con qualsivoglia tipo di contratto.

ATTESO che, per quanto riguarda le assunzioni a termine e le assunzioni c.d. flessibili, anch'esse rientranti nel concetto di rispetto della spesa potenziale massima dell'Ente, il comma 4bis dell'art.11 introdotto dalla legge n.114 dell'11 agosto 2014, di conversione del D.L. n.90/2014 ha stabilito che le limitazioni contenute nell'art.9 comma 28 del D.L.n.78/2010, non si applicano agli Enti in regola con gli obblighi normativi di contenimento della spesa del personale di cui ai commi 557 e 562 della L. n.296/2006; che pertanto, i Comuni soggetti al Patto di Stabilità che hanno garantito la costante riduzione della spesa del personale non sono più soggetti all'obbligo di rispettare per tali forme di assunzioni il 50% della spesa sostenuta, per analoghe finalità, nell'anno 2009 ma solo il tetto della spesa complessiva sostenuta nell'anno 2009 per le medesime finalità, ovvero il volume medio della spesa sostenuta nel triennio precedente.

VERIFICATI inoltre i presupposti necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e che, in particolare, l'Ente:

a) ha rispettato le disposizioni relative agli equilibri di Bilancio per l'anno 2021;

b) non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario, come accertato giusta delibera di **Consiglio Comunale n. 27 del 21.06.2021 di approvazione del Rendiconto di Gestione Anno 2020**;

c) ha verificato l'inesistenza, in sede di rilevazione annuale del personale dell'Ente, di situazioni di eccedenza e/o di soprannumero del personale, ai sensi e per gli effetti dell'art.33 del D.Lgs. n.165/2001.

d) potranno essere effettuate assunzioni a T.D. nei limiti di spesa dettati dall'art.9, comma 28 del D.L. n.78/2010 come modificato dal D.L. n.90/2014 convertito nella L. n.114/2014, per un importo non superiore al volume medio di spesa sostenuta nel triennio 2007-2009 (art.11, comma 4bis della L. n.114/2014), fatta eccezione per le assunzioni a tempo determinato ex art.110 comma 1 del TUEL che non rientrano nei limiti di spesa di cui all'art.9 comma 28, del D.L. n.78/2010 e ss.mm., ai sensi dell'art.16 comma1-quater del DL. n.113/2016, in vigore dal 7 agosto 2016.

e) per quanto concerne le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette di cui alla Legge n.68/1999, il Comune di Noicattaro rispetta le percentuali assegnate in relazione alla quota di obbligo (**n.2**), in quanto conta in servizio n.6 (sei) unità assunte ex legge n.68/1999;

CONSIDERATO che in questo Comune non è vigente alcuna graduatoria nella quale sono presenti vincitori di concorso pubblico da immettere prioritariamente nei ruoli, ai sensi della disciplina vigente.

CONSIDERATO, altresì:

-che nell'Anno 2020 si sono verificate n.5 cessazioni;

-che nell'anno 2021 si sono verificate n.6 cessazioni;

-che nell'anno 2022 sono previste n.4 cessazioni dal servizio, salvo ulteriori richieste per possesso di requisiti.

CONSIDERATO, infine:

- che con il DPCM del 17.3.2020, quale Decreto attuativo per i Comuni dell'art.33 comma 2 del DL. n.34/2019 (Decreto Crescita) sono stati fissati i valori soglia, differenziati per fasce demografiche, del rapporto tra spesa complessiva del personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Ente e al netto dell'IRAP, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché individuate le percentuali massime annuali di incremento della spesa del personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei valori soglia previsti;

-che, pertanto, sono state modificate le modalità di calcolo delle capacità assunzionali degli Enti Locali, non più legate allo stretto concetto di **“turn over”** ma a quello della sostenibilità finanziaria, a cui è legato anche il numero dei dipendenti in dotazione organica.

- per quanto riguarda l'Ente Comune di Noicattaro, tenuto conto della fascia demografica di appartenenza e delle risultanze del rapporto tra la spesa del personale (al netto dell'IRAP) e la media degli ultimi tre rendiconti delle entrate correnti, al netto del FCDE, il Comune si colloca al di sotto del valore soglia di appartenenza (27%) disponendo di un rapporto effettivo tra spese del personale ed entrate correnti nette pari al 20,42%., come da dettagliato prospetto agli atti del Servizio, per cui è in grado di esprimere un incremento effettivo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato pari ad **€ 601.763,94**.

- la nuova normativa, inoltre, consente di utilizzare i resti assunzionali non utilizzati nel quinquennio precedente all'anno 2020 (2019-2018-2017-2016-2015 - art.3 comma 5 del DL. n.90/2014, come modificato dall'art.14-bis comma 1 lett.a) del DL 28 gennaio 2019 n.4), anche in deroga ai valori limite annuali di cui alla Tabella 2 del decreto attuativo, in ogni caso entro i limiti massimi consentiti dal valore soglia di riferimento per l'Ente;

-da ultimo la conseguenza che basandosi la nuova normativa sulla sostenibilità finanziaria delle assunzioni, i costi per le assunzioni derivanti dalle procedure di mobilità volontaria concorrono a determinare il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, perdendo così quel carattere di neutralità di cui la precedente normativa le aveva connotate.

DATO ATTO che nell'anno 2021 questo ente ha effettuato, in esecuzione del Piano Occupazionale 2021, un'assunzione tramite mobilità volontaria ex art.30 del D.Lgs. n.165/2001, da considerarsi non più neutra ai fini dell'utilizzo del budget assunzionale disponibile, così come disposto dalla Circolare della RGS (parere prot. n.12454 del 15 gennaio 2021).

CHE la suddetta assunzione, unitamente a tutte le altre del Piano Occupazionale 2021 per le quali è stata utilizzata la procedura dell'utilizzo delle graduatorie concorsuali di altri Enti, sono rientrate nel limite della spesa del personale Anno 2018 come incrementata ai sensi dell'art.33 comma 2 del DL n.34/2019 e del DPCM del 17 marzo 2020, nel rispetto del valore soglia (27%) di cui alla Tabella 1 dell'art.4 e del limite di incremento percentuale di cui alla Tabella 2 dell'art.5 del citato DPCM.

ACCERTATO, infine, presso il Servizio competente:

- che l'ammontare dei residui delle proprie facoltà assunzionali, relative al quinquennio precedente all'anno 2020, ai sensi dell'art.3 comma 5 del DL n.90/2014, modificato dall'art. 14-bis comma 1 lett.a) del DL n.4 del 28 gennaio 2019, è pari ad **€. 73.715,54**.

- che l'incremento della spesa del personale relativa all'anno 2018 (calcolata ai sensi dell'art.33 comma 2 del DL. n.34/2019 e del DPCM del 17 marzo 2020) ammonta ad **€. 601.763,94**, come da prospetto riassuntivo agli atti del servizio, da poter utilizzare per le assunzioni a tempo indeterminato dell'Anno 2022;

-che il costo delle assunzioni derivanti dall'approvando Piano Triennale, per l'anno 2022 (n.15) ammonta ad **€ 299.003,98** al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, comprensivo dei costi per l'assunzione di Assistente Sociale che potrà essere interamente coperto da Contributo Statale e che lo stesso sarà imputato all'incremento effettivo annuo della spesa del personale, risultante dal calcolo suddetto, ai sensi della vigente nuova normativa in materia.

- che, pertanto, l'incremento effettivo della spesa del personale pari ad **€ 601.763,94 nell'ambito del tetto massimo effettivo della spesa del personale per l'anno 2022 pari ad € 3.768.942,57**,

sarà destinato alle assunzioni a tempo indeterminato dell'anno 2022, nel rispetto dei vincoli della finanza pubblica e delle capacità di Bilancio dell'Ente.

VISTA la legge n.56 del 19 giugno 2019, di conversione del DL c.d. "Concretezza" che all'art.3 comma 8 (modificato dall'art.1 comma 14-ter del D.L. n.80/2021) stabilisce che, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle PP.AA. e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art.30 del D.Lgs n.165/2001 (mobilità volontaria).

DATO ATTO, pertanto, che la predetta eccezione prevista dalla Legge n.56/2019 (superamento della fase della mobilità volontaria) può trovare applicazione per tutti i profili professionali previsti dall'approvando piano annuale delle assunzioni.

CONSIDERATO che, alla luce di quanto sopra espresso e delle possibili cessazioni dal servizio per l'anno 2022, stante la necessità di addivenire all'approvazione del DUP per il periodo 2022-2024, è stata predisposta una proposta di Piano dei Fabbisogni di personale per il periodo 2022-2023 e 2024, in uno con l'approvazione del DUP valido per lo stesso periodo.

CHE l'approvando piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022-2023-2024 oggetto del presente provvedimento, quale adempimento necessario per la predisposizione del DUP 2021/2023:

- tiene conto delle capacità finanziarie dell'Ente;
- del rispetto del limite della spesa del personale che a decorrere dall'anno 2014 non deve superare il valore medio della spesa del triennio precedente (2011/2013), comma 557 della L. F. 2007, non considerando l'incremento della spesa del personale derivante dall'applicazione dell'art.33 comma 2 del DL n.34/2019 e del DPCM del 17.3.2020;
- potrà essere modificato ed aggiornato in qualsiasi momento, in relazione alla evoluzione del quadro normativo, delle capacità finanziarie dell'Ente, di nuove esigenze organizzative derivanti da trasferimento di funzioni o da qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere e definire.

VALUTATI i profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria ed allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, tenuto conto del contingente di personale in servizio, delle diverse cessazioni già programmate e degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale, nonchè delle nuove norme in materia di potenziamento dei servizi sociali.

DATO ATTO che del predetto schema di piano dei fabbisogni come innanzi descritto, è stata data informativa ai soggetti sindacali dell'Ente (RSU e OO.SS. Aziendali), giusta nota prot. n. 6925 del 16 marzo 2022.

ACQUISITO il preventivo parere positivo rilasciato, sulla presente proposta, dal Collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi dell'art.19 comma 8 della Legge n.448/2001 (competenza alla verifica e rispetto del principio di riduzione complessiva delle spese di cui all'art.39 L.n.447/1997 e s.m.i.), come da verbale n. 6/2022 del 23/03/2022.

DATO ATTO che l'istruttoria al presente provvedimento è stata curata dal Funzionario Responsabile del Servizio Personale.

Tutto ciò premesso

si sottopone all'attenzione della Giunta Comunale, la seguente proposta di deliberazione:

a) di dare atto che nel Comune di Noicàttaro non si registrano né condizioni di soprannumero del personale in servizio né condizioni di eccedenza del personale stesso, ai sensi dell'art.33 del D.Lgs. n.165/2001 e successive m.i..

b) di dare atto che la Dotazione Organica dell'Ente resta fissata a quella risultante dalla delibera di G.C. n.10 del 05.02.2018, con gli aggiornamenti derivanti dalle cessazioni di servizio e con una previsione di sviluppo triennale pari a **n. 15** unità lavorative nel triennio 2022-2023-2024, e che la

stessa, ai sensi dell'art.4 del D.Lgs. n.75/2017 deve intendersi nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qualvolta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa del personale.

c) di dare atto che le assunzioni di cui al predetto piano risultano programmate nel rispetto dei vincoli di spesa dettati dal legislatore e delle capacità finanziarie dell'Ente;

d) di dare atto che nel corso dell'anno 2021 è stata avviata la procedura per il reperimento di n.1 unità di "Istruttore Direttivo Assistente Sociale – categ. D", rivenienti dal Piano Occupazionale Anno 2021, a tutt'oggi in corso di svolgimento;

e) di approvare, pertanto, il Piano dei Fabbisogni di personale per il periodo 2022-2023-2024 in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance, nonché in attuazione della normativa in materia di potenziamento dei servizi sociali (art.1 comma 797 della L. n.178/2020), procedendo alle assunzioni a tempo pieno ed indeterminato, così come di seguito meglio specificate, da effettuarsi secondo le procedure di reclutamento previste dalla legge e nel rispetto di tutti i requisiti previsti dalle vigenti norme in materia di assunzioni:

ANNO 2022:

- n.3 unità - profilo professionale di "Istruttore Contabile" - categ. C, da assegnare al Servizio Autonomo PL, al Servizio Autonomo Ambiente, ai Servizi Sociali;

- n.1 unità - profilo professionale di "Istruttore Direttivo Amministrativo" - categ. D, da assegnare all'Ufficio Staff del Segretario Generale;

- n.1 unità - profilo professionale di "Istruttore Direttivo Assistente Sociale" - categ. D, (riveniente dal Piano Occupazionale Anno 2021) da assegnare ai Servizi Sociali;

- n.1 unità - profilo professionale di "Esecutore-Manutentore" - categ. B.1 (riveniente dal Piano Occupazionale Anno 2021) da assegnare al Servizio Autonomo Agricoltura e Servizi all'Impresa;

- n.1 unità - profilo professionale di "Istruttore Geometra" - categ. C, da assegnare al Servizio Urbanistica del 3° Settore;

- n.4 unità - profilo professionale di "Agente di Polizia Locale" - categ. C, da assegnare al Servizio Autonomo PL;

- n.1 unità - profilo professionale di "Istruttore Direttivo Contabile" - categ. D (Progressione Verticale Interna) da assegnare al 2° Settore Risorse;

- n.1 unità - profilo professionale di "Istruttore Direttivo Contabile" - categ. D, da assegnare al 2° Settore Risorse;

- n.2 unità - profilo professionale di "Istruttore Direttivo Tecnico" - categ. D, da assegnare al 3° Settore Tecnico.

ANNO 2023:

ANNO 2024:

f) di dare atto che, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, si procederà alle programmate assunzioni per l'anno 2022, previo esperimento della mobilità obbligatoria d'ufficio ex art.34-bis del D.Lgs. n.165/2001, senza ulteriore ricorso alla mobilità volontaria ex art.30 del D.Lgs. n.165/2001, ai sensi dell'art.3 comma 8 della Legge n.56/2019, di conversione del DL c.d. "Concretezza", modificato dall'art.1 comma 14-ter del DL n.80/2021, per tutti i profili professionali previsti dall'approvando piano annuale delle assunzioni,

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA l'articolata proposta sopra riportata.

RICHIAMATA la delibera di G.C. del 18.12.2002, n. 168, avente ad oggetto: "Approvazione nuovo regolamento degli uffici e dei servizi" e successive modifiche ed integrazioni.

VISTO l'articolo 89, comma 5, del Testo Unico Enti locali, approvato con Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché l'articolo 6, del D.Lgs. n.165/2001 come novellato, che in materia di gestione del personale attribuisce agli Enti Locali la capacità di autoregolamentazione, in conformità con lo Statuto ed in base a criteri di autonomia, funzionalità, economicità e secondo principi di professionalità e responsabilità di gestione.

CONSIDERATO, altresì, che il complesso quadro normativo sopra evidenziato, impone all'Amministrazione una attenta analisi della propria struttura organizzativa al fine di renderla il più funzionale possibile ai programmi da realizzare nel corso del mandato amministrativo, anche in relazione alle limitazioni contenute nel D.Lgs. n.165/2001 e a quelle più generali, ma non meno stringenti, di contenimento della spesa del personale imposte dalle leggi vigenti.

DATO ATTO che, ai sensi delle vigenti norme, il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ed i suoi aggiornamenti sono elaborati su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, mentre spetta all'organo politico rilevare le esigenze espresse e individuare le priorità.

CHE la Dotazione Organica, dinamica e flessibile, rappresenta il modello delle risorse umane necessarie per lo svolgimento delle attività assegnate all'Ente e la programmazione deve essere adottata in coerenza con la dotazione organica non rilevando l'aspetto temporale quanto la connessione e correlazione tra i due documenti.

ACCERTATO che l'Ente Comune di Noicàttaro, in ossequio alle disposizioni vigenti in materia, non è in condizione di dissesto finanziario né in situazione strutturalmente deficitaria, né di eccedenze di personale.

VERIFICATO, altresì, il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale.

DATO ATTO che l'attuale dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla legge n.68/1999.

CONSIDERATA la possibilità di modificare in qualsiasi momento il piano triennale del fabbisogno di personale, da approvarsi con il presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutamenti, anche legislativi, del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione, ovvero per sopravvenute esigenze dei servizi.

VISTA la deliberazione della Corte dei Conti - Sezione Autonomie – n.17/2019 secondo la quale il budget assunzionale è unico, senza distinzione tra Dirigenti e non dirigenti, ed in esso confluiscono indistintamente anche i resti assunzionali anche se l'utilizzo degli stessi è alternativo al budget assunzionale annuale, per cui gli Enti sono liberi di assumere purché sia salvaguardata la loro "tenuta finanziaria".

RITENUTO, pertanto, di condividere e quindi approvare la proposta di piano triennale dei fabbisogni di personale, così come sopra dettagliatamente riportata, coerente con gli obiettivi di performance e gli equilibri di bilancio.

CHE si procederà alle programmate assunzioni per l'anno 2022 previa approvazione del Bilancio di Previsione 2022 e dell'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche, nel rispetto dei termini previsti dalla legge.

VISTA la nota prot. n. 6925 del 16.03.2022 di informativa ai soggetti Sindacali.

CONSIDERATO che ai sensi dell'articolo 48 del "T.U.EE.LL.", approvato con D.Lgs. n.267/2000, la Giunta Comunale, a norma dell'articolo 107, commi 1 e 2, del medesimo Testo Unico, compie tutti gli atti rientranti nelle funzioni degli Organi di governo che non siano riservati dalla legge al Consiglio o che non ricadano nelle competenze del Sindaco ovvero degli Organi di decentramento.

RICHIAMATO l'art.5 del D.Lgs. n.165/2001 in materia di autonomia organizzativa di ciascuna Pubblica Amministrazione.

VISTO il vigente CCNL del Comparto Funzioni-Locali.

VISTO lo Statuto Comunale.

VISTI i pareri in ordine alla regolarità tecnica e contabile espressi ai sensi dell'art.49 del D.Lgs. n.267/2000.

VISTO il parere del Collegio dei Revisori dei Conti espresso in data 23/03/2022 con verbale n. 6/2022.

A votazione unanime e palese,

D E L I B E R A

1) LA PREMessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente deliberato.

2) DI DARE ATTO che nel Comune di Noicàttaro non si registrano né condizioni di soprannumero del personale in servizio né condizioni di eccedenza del personale stesso, ai sensi dell'art.33 del D.Lgs. n.165/2001 e successive m.i..

3) DI DARE ATTO che la Dotazione Organica dell'Ente resta fissata a quella risultante dalla delibera di G.C. n.10 del 05.02.2018, con gli aggiornamenti derivanti dalle cessazioni di servizio e con una previsione di sviluppo triennale pari a **n. 15** unità lavorative nel triennio 2022-2023-2024 e che la stessa, ai sensi dell'art.4 del D.Lgs. n.75/2017 deve intendersi nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qualvolta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa del personale.

4) DI DARE ATTO che le assunzioni di cui al predetto piano risultano programmate nel rispetto dei vincoli di spesa dettati dal legislatore, tenuto conto delle capacità finanziarie dell'Ente e del limite alla spesa del personale che per il Comune di Noicàttaro ammonta ad € 3.048.700,98, con tutte le fattispecie in deroga.

5) DI DARE ATTO che nel corso dell'anno 2021 è stata avviata la procedura per il reperimento di n.1 unità di „Istruttore Direttivo Assistente Sociale – categ. „D““, rivenienti dal Piano Occupazionale Anno 2021, a tutt'oggi in corso di svolgimento.

6) DI APPROVARE il Piano dei Fabbisogni di personale per il periodo 2022-2023-2024, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance, procedendo alle assunzioni a tempo pieno ed indeterminato, per i profili professionali e le categorie contrattuali di inquadramento, così come di seguito meglio specificato:

ANNO 2022:

- n.3 unità - profilo professionale di "Istruttore Contabile" - categ. C, da assegnare al Servizio Autonomo PL, al Servizio Autonomo Ambiente, ai Servizi Sociali;

- n.1 unità - profilo professionale di "Istruttore Direttivo Amministrativo" - categ. D, da assegnare all'Ufficio Staff del Segretario Generale;

- n.1 unità - profilo professionale di "Istruttore Direttivo Assistente Sociale" - categ. D, (riveniente dal Piano Occupazionale Anno 2021) da assegnare ai Servizi Sociali;

- n.1 unità - profilo professionale di "Esecutore-Manutentore" - categ. B.1 da assegnare al Servizio Autonomo Agricoltura e Servizi all'Impresa;

- n.1 unità - profilo professionale di "Istruttore Geometra" - categ. C, da assegnare al Servizio Urbanistica del 3° Settore;

- n.4 unità - profilo professionale di "Agente di Polizia Locale" - categ. C, da assegnare al Servizio Autonomo PL;

- n.1 unità - profilo professionale di "Istruttore Direttivo Contabile" - categ. D (Progressione Verticale Interna) da assegnare al 2° Settore Risorse;

- n.1 unità - profilo professionale di "Istruttore Direttivo Contabile" - categ. D, da assegnare al 2° Settore Risorse;

- n.2 unità - profilo professionale di "Istruttore Direttivo Tecnico" - categ. D, da assegnare al 3° Settore Tecnico.

ANNO 2023:

ANNO 2024:

7) DI DARE ATTO che al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, si procederà alle programmate assunzioni per l'anno 2022, previo esperimento della mobilità obbligatoria d'ufficio ex art.34-bis del D.Lgs. n.165/2001, senza ulteriore ricorso alla mobilità volontaria ex art.30 del D.Lgs. n.165/2001, ai sensi della legge n.56 del 19 giugno 2019, di conversione del DL c.d. "Concretezza", modificato dall'art.1 comma 14-ter del DL n.80/2021, per tutti i profili professionali previsti dall'approvando piano annuale delle assunzioni.

8) DI DARE ATTO, altresì, che per l'anno 2022 la spesa per i contratti a tempo determinato, le somministrazioni di lavoro ed il lavoro flessibile, derivante da esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, non potrà superare il volume medio di spesa sostenuto nel triennio 2007-2009 pari ad € 58.443,00, da impegnarsi con specifico atto.

9) DI DARE ATTO, infine, che all'impegno della spesa necessaria per le assunzioni programmate si provvederà con successivo provvedimento del Dirigente Responsabile, a seguito dell'approvazione del Bilancio di Previsione di competenza annuale, con imputazione della spesa ai competenti capitoli di Bilancio.

10) DI AUTORIZZARE, per l'anno 2022, al fine di far fronte ad esigenze di carattere stagionale, temporaneo, sostitutivo o straordinarie degli uffici, le assunzioni a tempo determinato che si renderanno strettamente necessarie, per i diversi profili professionali e i diversi Settori e Servizi dell'Ente, mediante assunzioni ex art.110 comma 1 del TUEL per profili di categoria "D", utilizzo delle graduatorie di altre Amministrazioni per il tempo determinato, istituto del comando ex art.30 comma-2sexies del D.Lgs. n.165/2001, utilizzo temporaneo ex art.14 del CCNL 22.01.2004, somministrazione di lavoro, che consentono una rapida definizione della procedura di reclutamento a tempo determinato, sempre nel rispetto del limite di spesa e degli altri requisiti previsti per tali modalità di assunzioni.

11) DI RISERVARSI, infine, la possibilità di modificare e /o integrare in qualsiasi momento il piano triennale in approvazione, qualora dovessero verificarsi esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio in considerazione, sia in termini di esigenze assunzionali, sia in termini di incremento delle capacità di spesa derivanti da economie originate da cessazioni di personale, ovvero intervenuti mutamenti legislativi.

12) DI TRASMETTERE copia del presente provvedimento ai componenti RSU, alle OO.SS. Aziendali per ogni opportuna e compiuta informazione.

13) DI DARE ATTO che il presente provvedimento sarà trasmesso al Dipartimento della Funzione Pubblica in applicazione delle previsioni di cui al D.Lgs. n.75/2017 per il tramite del sistema SICO di invio alla Ragioneria Generale dello Stato del Conto Annuale.

14) DI INVIARE copia del presente provvedimento ai Dirigenti di Settore e al Collegio dei Revisori.

15) DI DICHIARARE il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del Testo Unico Enti Locali, approvato con D.Lgs. n. 267/2000.

Il presente verbale viene letto, confermato e sottoscritto

Il Sindaco
Raimondo Innamorato

(atto sottoscritto digitalmente)

il Segretario Generale
Avv. Giuseppe Leopizzi

COMUNE DI NOICÀTTARO

Collegio dei Revisori dei Conti

Verbale n.6/2022

L'anno duemilaventidue il giorno ventitre del mese di marzo alle ore 11,00, nella Casa Comunale del Comune di Noicattaro, a seguito di convocazione, si è riunito il Collegio dei Revisori dei Conti nelle persone di:

- | | | |
|-------------------------------------|---|-------------|
| - Dott. Giorgio Treglia | - | Presidente, |
| - Dott.ssa Cosimina Dellegrottaglie | - | Componente, |
| - Dott. Domenico Ivo Di Bisceglie | - | Componente. |

Partecipa alla riunione il Dirigente del Servizio Finanziario- Il Settore Risorse dott. Franco Demattia e il Responsabile del Servizio Personale dott.ssa Rosa Apruzzese.

I Revisori continuano l'esame della documentazione ricevuta a mezzo mail in data 16.03.2022 a firma del Responsabile del Servizio Personale, per dare seguito alla richiesta di Parere in merito alla seguente Proposta di deliberazione di Giunta Comunale:

Parere su proposta di deliberazione di Giunta Comunale n. 49 del 16.03.2022 Settore Il Risorse-Servizio Personale, formulata dal Dirigente dal Dottor Franco Demattia, ad oggetto: "Approvazione Piano Triennale del Fabbisogno di Personale periodo 2022-2024. Piano occupazionale 2022

PREMESSO

- che con precedenti deliberazioni di G.C. dell'anno 2021 è stato approvato, aggiornato e integrato il piano triennale del

Fabbisogno di Personale per il periodo 2021-2023 ed il Piano Occupazionale per l'anno 2021 in uno con l'approvazione del Documento Unico di Programmazione (DUP) per lo stesso periodo;

DATO ATTO

- che si è reso necessario elaborare il detto fabbisogno triennale del personale anche alla luce della prossima scadenza prevista per la predisposizione sia del Bilancio di Previsione 2022-2024, sia per il Documento Unico di Programmazione (DUP) per il periodo 2022-2024;
- di adeguare la dotazione organica dell'Ente secondo le proprie esigenze funzionali;
- di voler procedere a nuove assunzioni per il triennio 2022-2024, secondo quanto riportato nella proposta di deliberazione in esame;
- dell'inesistenza di situazioni di eccedenza e/o esubero di personale, ai sensi e per gli effetti dell'art.33 D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

VISTO l'articolo unico, comma 557 della Legge 27 dicembre 2006 n.296 (Finanziaria Anno 2007), modificato dall'art.14, comma 7 Legge n.122/2010 e dalla Legge 114/2014 che avevano introdotto i commi 557 bis, 557 ter e 557 quater, contenente la disciplina vincolistica in materia di spese del personale, dovendo le Amministrazioni Pubbliche provvedere alla costante riduzione della spesa complessiva del personale comportando, il mancato rispetto del citato comma 557, il divieto assoluto di assunzioni a qualunque titolo e durata ; nonché le Circolari della Ragioneria Generale dello Stato e le deliberazioni della Corte dei Conti con le quali sono state precisate le voci da considerare e da escludere ai fini del rispetto del limite di spesa; il mancato rispetto del comma 557 comporta il divieto assoluto di assunzioni a qualunque titolo e durata;

VISTO il Dpcm del 17 marzo 2020 pubblicato in G.U. n. 108 del 27.04.2020 attuativo per i Comuni dell'art. 32, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni, nella L. n. 58 del 28.06.2019, ed il relativo prospetto illustrativo, che riporta l'incremento effettivo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato per l'anno 2022 in € 601.763,94, così come evidenziato in proposta di Giunta Comunale n.49 del 16.03.2022;

VISTO il Decreto della Funzione Pubblica dell'8/05/2018 col quale sono state emanate le Linee di Indirizzo per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di personale da parte delle pubbliche amministrazioni;

VISTO l'art.1, comma797 e seguenti della Legge 178/2020 (legge di Bilancio 2021);

VISTO il D.Lgs. 267/2000, Testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali;

VISTA la proposta di deliberazione di G.C. n. 49/2022, con la quale viene proposta l'approvazione del Piano del Fabbisogno di Personale per il triennio 2022/2024 nel rispetto ed in attuazione delle prescrizioni della vigente normativa, oggetto di odierno esame;

VERIFICATO il piano occupazionale dell'Ente che prevede, nel rispetto della normativa vigente, l'assunzione a tempo indeterminato di:

Per l'anno 2022

- n.3 unità lavorative cat. C - Istruttore contabile;
- n.1 unità lavorativa cat. D - Istruttore Direttivo Amministrativo;
- n.1 unità lavorativa cat. - D - Istruttore Direttivo Assistente Sociale;
- n.1 unità lavorativa cat. B1 - Esecutore –Manutentore;
- n.1 unità lavorativa cat. C - Istruttore Geometra;
- n.4 unità lavorative cat. C - Agente di Polizia Locale;

- n.2 unità lavorative cat. D – Istruttore Direttivo Contabile;
- n.2 unità lavorative cat. D - Istruttore Direttivo Tecnico;

Per un totale di n. 15 unità lavorative.

Per l'anno 2023:

Nulla

Per l'anno 2024:

Nulla

VISTI i pareri favorevoli:

- in ordine alla regolarità tecnica espresso dal Dirigente-Responsabile del Servizio Personale, dott. Franco Demattia, in data 16.03.2022;
- in ordine alla regolarità contabile espresso dal Dirigente del Servizio Finanziario, dott. Franco Demattia, in data 16.03.2022.

RITENUTA attendibile e congrua la proposta di Programmazione del fabbisogno del personale relativa al periodo 2022/2024 secondo quanto riportato nella precitata proposta di deliberazione di G.C..

Per tutto quanto innanzi, il Collegio dei Revisori,

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

alla Proposta di Deliberazione di Giunta Comunale n. 49 del 16.03.2022 avente ad oggetto “ Approvazione Piano Triennale del Fabbisogno di Personale periodo 2022-2024 - Piano Occupazionale 2022”.

Il presente Verbale viene letto, confermato e sottoscritto.

Dott. Giorgio Treglia

- Presidente



Dott.ssa Cosimina Dellegrottaglie

- Componente



Dott. Domenico Ivo Di Bisceglie

- Componente





COMUNE DI NOICÀTTARO

Città Metropolitana di Bari

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N° 101 del 19/07/2022

OGGETTO: DELIBERA DI G.C. N.44 DEL 23.3.2022: PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PERIODO 2022-2024. PIANO OCCUPAZIONALE 2022. MODIFICA ED INTEGRAZIONE.

L'anno 2022 il giorno 19 del mese di Luglio alle ore 14:00, nella apposita sala delle adunanze del comune si è riunita la Giunta Comunale. Alla seduta risultano presenti i seguenti assessori:

N°	Nome	Qualifica	Presente	Assente
1	INNAMORATO RAIMONDO	SINDACO	X	
2	LATROFA NUNZIO	Vice Sindaco		X
3	SANTAMARIA VITO ANGELO	Assessore	X	
4	SCATTARELLA BARBARA	Assessore		X
5	PIGNATELLI GERMANA	Assessore	X	
6	FRASCHINI VITO	Assessore	X	

PRESENTI: 4 ASSENTI: 2

Assiste alla seduta il Segretario Generale Avv. Giuseppe Leopizzi il quale procede alla relazione del seguente verbale.

Constata la regolarità della seduta, Il Sindaco Raimondo Innamorato, invita la Giunta Comunale a deliberare sugli argomenti all'ordine del giorno.

In merito all'argomento, in particolare

LA GIUNTA COMUNALE

SU ISTRUTTORIA DEL SERVIZIO PERSONALE RELAZIONA IL SINDACO

PREMESSA:

Con precedente deliberazione di G.C. n.44 del 23.3.2022 è stato approvato il piano triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2022-2024 ed il Piano Occupazionale per l'Anno 2022, in uno con l'approvazione del Documento Unico di Programmazione (DUP) per lo stesso periodo, di cui i suddetti provvedimenti costituiscono parte integrante, ai sensi dell'art. 170 del D.L. n.118/2011 e s.m.i..

In esecuzione del Piano Occupazionale 2022 sono state portate a compimento alcune procedure assunzionali, per i diversi profili professionali previsti dal Piano, per i quali ciò si è reso possibile, a seguito dell'esito negativo della mobilità obbligatoria di ufficio di cui agli art.34 e 34-bis del D.Lgs. n.165/2001 e si è in attesa di completare le altre procedure di reclutamento previste dal Piano Occupazionale 2022.

Si rendono necessarie alcune valutazioni ed osservazioni:

- nel suddetto Piano Occupazionale è stato previsto il reclutamento di n.1 unità lavorativa avente il profilo professionale di "Istruttore Geometra – categ.c.1" da assegnare al Servizio Urbanistica per l'elevato numero di pratiche istruttorie derivanti dai diversi provvedimenti legislativi di agevolazioni fiscali collegate agli immobili; la procedura di reclutamento è stata già avviata e, a tutt'oggi, non risulta pervenuta alcuna graduatoria concorsuale;

- con precedente proprio atto n.182 del 16.12.2021 e successivo n.16 del 21.02.2022, veniva dato indirizzo per il conferimento di un incarico, a tempo determinato e pieno, di Responsabile del Servizio 1 Lavori Pubblici, ai sensi dell'art.110 co.1 del Tuel che a seguito dell'espletamento di tutta la procedura comparativa, si concludeva con esito infruttuoso;

- tenuto conto che le esigenze dell'Ente relative al 3° Settore (Servizi Urbanistica e Lavori Pubblici) richiedono di provvedere, con ogni urgenza del caso, alla integrazione dell'organico a disposizione del Settore, dovendo dare attuazione ai numerosi adempimenti derivanti dai progetti finanziati dal PNRR e dalle pratiche istruttorie collegate alle agevolazioni fiscali, si ritiene di dover eliminare dal Piano Occupazionale il profilo di "Istruttore Geometra – categ. C.1" e abbandonare la procedura selettiva ex art.110 comma 1 del Tuel sopra evidenziata, sostituendo i due profili con le assunzioni a tempo indeterminato e pieno di n.2 profili professionali "Istruttore Direttivo Tecnico – categ. D.1", assunzioni che consentirebbero all'Ente di garantire in maniera stabile e professionale gli adempimenti di un Settore dal forte impatto esterno;

- con precedente deliberazione n.126 del 06.9.2021 di integrazione del piano del fabbisogno di personale 2021-2023 è stato previsto il nuovo profilo di "Istruttore Direttivo Amministrativo – categ. D.1" con le mansioni di "Funzionario della Riscossione Coattiva" unitamente ai titoli abilitativi necessari, da assegnare al Servizio Tributi dell'Ente, per le cui esigenze è attualmente in corso un rapporto di lavoro ex art.110 co.1 del Tuel, per cui si ritiene di dover confermare il reclutamento del suddetto profilo professionale, dandosi atto che la suddetta assunzione potrà avere decorrenza 1° gennaio 2023 o altra ritenuta opportuna e che al termine della procedura concorsuale, con esito positivo, si procederà alla cessazione del rapporto di lavoro ex art. 110 comma del Tuel, attualmente in corso.

- inoltre con nota prot. n.14224 dell'8 giugno 2022, l'Agenzia per la Coesione Territoriale, in adempimento all'art.1 comma 179 della Legge n.178 del 30.12.2020 (legge di bilancio 2021), ha comunicato l'assegnazione al Comune di Noicattaro di n.1 risorsa umana, avente il profilo professionale di "Istruttore Direttivo Amministrativo – categ.D.1" per le funzioni di monitoraggio e rendicontazione, da assumersi con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e determinato per n.36 mesi. Per la totale copertura del costo lordo annuale contrattuale della predetta assunzione è previsto il rimborso totale a carico dello Stato che, con specifico Decreto, erogherà all'Ente le risorse finanziarie necessarie.

Avendo già approvato un Piano del fabbisogno di personale per il periodo 2022-2024, stante le sue esposte valutazioni ed osservazioni, si rende necessario provvedere ad una modifica ed integrazione del suddetto Piano, approvato con atto di G.C. n.44 del 23.3.2022.

CONSIDERATO che l'Ente può in qualsiasi momento modificare la programmazione triennale del fabbisogno di personale già approvata, per il sopravvenire di nuove esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali modifiche normative.

CHE l'art.170 del TUEL nuova formulazione introdotta dal D.Lgs. n.118 del 23 giugno 2011 e ss.mm. prevede nella Parte 2 della Sezione Operativa che le Pubbliche Amministrazioni adottino una programmazione in materia, tra le altre, di fabbisogno del personale con proiezione triennale, sulla base del principio Contabile applicato della programmazione e di cui all'Allegato n.4/1 del Citato D.Lgs, per il periodo successivo a quello di approvazione e quindi per il periodo 2022-2024 unitamente al DUP relativo allo stesso periodo.

DATO ATTO che ai fini della approvazione del presente provvedimento, occorre tener conto del complesso quadro normativo vigente in materia di programmazione del fabbisogno di personale e di assunzioni presso gli Enti Locali, come di recente innovato, e precisamente:

- L'art. 39 della L 27/12/1997 n. 449 stabilisce 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 2 aprile 1968, n. 482;

- l'art. 89, comma 5 del TUEL il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni, le province e gli altri enti locali territoriali, nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di servizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

- l'art. 91 del TUEL stabilisce che 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;

- l'art. 1, comma 102 della L. 30.12.2004 n. 311 prevede che 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;

- l'art. 19, comma 8, della L. 28/12/2001 n. 448 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 prevede che 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 527 dicembre 1997 n. 449 e smi;

- l'art. 3 comma 120 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, prevede che il rispetto degli adempimenti e delle 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 nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

- l'art.6 del D.Lgs. 165/2001 disciplina la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche, in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale, da effettuarsi periodicamente e comunque a scadenza triennale, nonché ove risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni;

- l'art.33 del D.Lgs. n.165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), introduce dall'1/1/2012 l'obbligo 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;

- l'art.33 comma 2 del DL n.n.34 del 30.04.2019 (Decreto Crescita) convertito con modificazioni nella Legge n.58 del 28 giugno 2019 che introduce una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale dei Comuni, attraverso il superamento delle regole del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa del personale, rimandando a successivo Decreto Ministeriale la individuazione del limite della spesa complessiva del personale per ciascun Comune, distinti per fasce demografiche, per un valore non superiore al valore soglia, definito come percentuale delle entrate relative ai primi tre titoli risultanti dal rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione: la suddetta normativa è entrata in vigore a seguito della emanazione del Decreto attuativo per i Comuni;

- in data 27 aprile 2020 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.108, il DPCM del 17.3.2020 quale Decreto attuativo per i Comuni che è finalizzato ad individuare i valori soglia, differenziati per fasce demografiche, del rapporto tra spesa complessiva del personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Ente, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa del personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei valori soglia previsti.

- l'art.6 del D.Lgs. nn.165/2001, come modificato dall'art.4 del D.Lgs. n.75/2017 che 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.

- l'articolo 6, comma 4, del d.lgs. 165/2001 il quale stabilisce che per le altre amministrazioni pubbliche, diverse da quelle statali, il piano triennale dei fabbisogni è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 6 predetto ed è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti.

VISTO l'art.22 comma 1 del D.Lgs. n.75/2017 il quale rimandava alle 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, da adottarsi entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto stabilendo 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 sarebbe stato applicato a decorrere dal 30/03/2018 e comunque decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle predette linee di indirizzo.

DATO ATTO che con Decreto dell'8 maggio 2018 sono state emanate le Linee di Indirizzo per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni, che definiscono una metodologia operativa di orientamento che le PA adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore, nel rispetto della autonomia organizzativa riconosciuta agli enti territoriali dalle fonti normative. Dal che se ne deve trarre la conseguenza che il detto Documento di indirizzo, non avente natura regolamentare, ha essenzialmente un rilievo sul terreno del metodo che le singole amministrazioni devono utilizzare nella predisposizione dei Piani.

DATO ATTO, inoltre, che alla luce delle su citate Linee Guida, il concetto di fabbisogno del personale implica una attenta attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- Quantitativo: riferito cioè alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla *mission* dell'Amministrazione e nel rispetto di vincoli di finanza pubblica;
- Qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'Amministrazione, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione di lavoro e degli obiettivi da realizzare.

CHE per gli Enti Locali gli indirizzi ministeriali per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale sono i seguenti:

- coerenza con gli strumenti di programmazione;
- complementarità con le linee di indirizzo sullo svolgimento delle procedure concorsuali;
- ambito triennale di riferimento ed approvazione con cadenza annuale;
- superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica" non più espressa in termini numerici ma in valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte;
- rispetto dei vincoli finanziari;
- revisione degli assetti organizzativi e impiego ottimale delle risorse umane;

- contenuto del piano triennale, modalità di reclutamento e profili professionali: aspetti tutti da prevedere in modo analitico all'interno del piano; il tutto finalizzato a definire un ordinamento professionale in linea con i principi di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e in grado di perseguire gli obiettivi dell'Ente.

RICHIAMATO l'articolo unico, comma 557 della L.F. Anno 2007 (come modificato dall'art.14 co. 7 della L. n.122/2010 e dalla L. n.114/2014 che hanno aggiunto i commi 557-bis 557-ter 557-quater) che ha dettato il principio cardine in tema di spesa del personale, dovendo le Amministrazioni Pubbliche, in adempimento allo stesso, provvedere alla costante riduzione della spesa complessiva del personale, mentre con Circolari della Ragioneria Generale dello Stato e con le deliberazioni della Corte dei Conti sono state precisate le voci da considerare e da escludere ai fini del rispetto del limite: **il mancato rispetto del comma 557 comporta il divieto assoluto di assunzioni a qualunque titolo e durata.**

RICHIAMATO infine l'art.16 del D.lgs. n.33/2013 e ss.mm. rubricato: "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" per effetto del quale si ritiene che il PTFP debba essere oggetto di pubblicazione in quanto contenente tutte le su richiamate informazioni. La trasmissione del Piano tramite l'applicativo SICO può rappresentare lo strumento di assolvimento ai predetti obblighi rendendo tale comunicazione visibile in area pubblica.

DATO ATTO del rispetto del principio di riduzione della spesa del personale ai sensi del citato comma 557 della L. n.226/2006 anche per l'anno 2021 come di seguito riportato:

- Anno 2014: dati da consuntivo € **2.881.170,50** (spesa del triennio 2011/2013 pari ad € 3.048.700,98).

- Anno 2015: dati da consuntivo € **2.884.402,13** (spesa del triennio 2011/2013 pari ad € 3.048.700,98).

- Anno 2016: dati da consuntivo € **2.839.565,17** (spesa del triennio 2011/2013 pari ad € 3.048.700,98).

- Anno 2017: dati da consuntivo € **2.692.494,56** (spesa del triennio 2011/2013 pari ad € 3.048.700,98).

- Anno 2018: dati da consuntivo € **2.543.939,00** (spesa del triennio 2011/2013 pari ad € 3.048.700,98).

- Anno 2019: dati da consuntivo € **2.542.264,59** (spesa del triennio 2011/2013 pari ad € 3.048.700,98).

- Anno 2020: dati da consuntivo € **2.603.068,02** (spesa del triennio 2011/2013 pari ad € 3.048.700,98).

- Anno 2021: dati da consuntivo € **2.879.100,57** (spesa del triennio 2011/2013 pari ad € 3.048.700,98).

DATO ATTO che per il periodo 2020-2024, a decorrere dal 20 aprile 2020 le facoltà assunzionali per gli Enti Locali sono state disciplinate dal DPCM del 17 marzo 2020, attuativo per i Comuni dell'art.33 comma 2 del DL. n.34 del 30 aprile 2019 (Decreto Crescita) come modificato dalla legge di conversione n.58 del 28 giugno 2019.

PRESO ATTO, altresì, che la spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato per l'anno 2022, oggetto del presente provvedimento, derivante dall'applicazione degli art.4 e 5 del su citato Decreto attuativo per i Comuni, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art.1 comma 557-quater, come sopra dettagliatamente riportato.

PRESO ATTO, infine che l'art.1, comma 797 e seguenti, della legge n. 178/2020 (legge di Bilancio 2021), al fine del potenziamento dei servizi sociali negli Ambiti Territoriali previsti dalle Regioni ovvero nei Comuni, fissa un contributo per le assunzioni di assistenti sociali non "una tantum" ma

un finanziamento stabile a copertura dei costi di ogni assistente sociale (equivalente a tempo pieno) assunto a tempo indeterminato eccedente e non esuberante le soglie minima e massima" fissate dalla norma.

CHE anche i costi delle assunzioni derivanti dall'applicazione della predetta normativa non rilevano ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art.1 comma 557-quater, in quanto costi interamente finanziati da contributo statale, così come non vi rientra l'assunzione a tempo determinato di cui all'art.1 comma 179 della legge di Bilancio 2021, per la risorsa umana assegnata al Comune di Noicattaro, per l'attuazione degli interventi di PNRR, come sopra meglio specificato.

DATO ATTO, pertanto, che l'approvanda modifica ed integrazione del Piano triennale è stata predisposta sulla base della vigente normativa (art.33 comma 2 del D.L. n.34/2019 e successivo DPCM del 17.3.2020 e art.1 commi 179 e 797 della L. n.178/2020) e che in sede di ulteriore aggiornamento potranno essere apportate tutte le eventuali modifiche che potrebbero rendersi necessarie per un più ottimale utilizzo delle risorse umane e finanziarie al fine del conseguimento degli obiettivi di performance dell'Ente.

CONSIDERATO che le Amministrazioni che non provvedono agli adempimenti di cui all'art.6 del D.Lgs. n.165/2001, come modificato dall'art.4 del D.Lgs. 75/2017 (organizzazione degli uffici e fabbisogno di personale) non possono assumere nuovo personale, fatte salve tuttavia le categorie protette.

VISTO l'art.76, co.4, del D.L. n.112/2008 che vieta agli Enti, in caso di mancato rispetto degli equilibri di Bilancio nell'esercizio precedente, di procedere a nuove assunzioni, con qualsivoglia tipo di contratto.

ATTESO che, per quanto riguarda le assunzioni a termine e le assunzioni c.d. flessibili, anch'esse rientranti nel concetto di rispetto della spesa potenziale massima dell'Ente, il comma 4bis dell'art.11 introdotto dalla legge n.114 dell'11 agosto 2014, di conversione del D.L. n.90/2014 ha stabilito che le limitazioni contenute nell'art.9 comma 28 del D.L.n.78/2010, non si applicano agli Enti in regola con gli obblighi normativi di contenimento della spesa del personale di cui ai commi 557 e 562 della L. n.296/2006; che pertanto, i Comuni soggetti al Patto di Stabilità che hanno garantito la costante riduzione della spesa del personale non sono più soggetti all'obbligo di rispettare per tali forme di assunzioni il 50% della spesa sostenuta, per analoghe finalità, nell'anno 2009 ma solo il tetto della spesa complessiva sostenuta nell'anno 2009 per le medesime finalità, ovvero il volume medio della spesa sostenuta nel triennio precedente.

VERIFICATI inoltre i presupposti necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e che, in particolare, l'Ente:

a) ha adempiuto alle previsioni di cui all'art.6 del D.Lgs. n.165/2001 come modificato dall'art.4 del D.Lgs. n.75/2017 in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogno di personale;

b) ha rispettato le disposizioni relative agli equilibri di Bilancio per l'anno 2021;

c) non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario, come accertato giusta delibera di **Consiglio Comunale n. 19 del 30.05.2022 di approvazione del Rendiconto di Gestione Anno 2021;**

d) ha verificato l'inesistenza, in sede di rilevazione annuale del personale dell'Ente, di situazioni di eccedenza e/o di soprannumero del personale, ai sensi e per gli effetti dell'art.33 del D.Lgs. n.165/2001.

e) potrà effettuare assunzioni a T.D. nei limiti di spesa dettati dall'art.9, comma 28 del D.L. n.78/2010 come modificato dal D.L. n.90/2014 convertito nella L. n.114/2014, per un importo non superiore al volume medio di spesa sostenuta nel triennio 2007-2009 (art.11, comma 4bis della L. n.114/2014), fatta eccezione per le assunzioni a tempo determinato ex art.110 comma 1 del TUEL che non rientrano nei limiti di spesa di cui all'art.9 comma 28, del D:l n.78/2010 e ss.mm., ai sensi dell'art.16 comma1-quater del DL. n.113/2016, in vigore dal 7 agosto 2016.

f) per quanto concerne le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette di cui alla Legge n.68/1999, il Comune di Noicattaro rispetta le percentuali assegnate in relazione alla quota di obbligo (**n.2**), in quanto conta in servizio n.6 (sei) unità assunte ex legge n.68/1999;

g) ha rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale;

h) sono stati rispettati i termini previsti per l'approvazione del bilancio e del DUP e che gli stessi sono stati trasmessi alla BDAP;

i) ha adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati;

l) ha approvato il Piano delle Azioni positive per il triennio 2022-2024 con deliberazione di G.C. n. 84 del 31.5.2022;

CONSIDERATO che in questo Comune non è vigente alcuna graduatoria nella quale sono presenti vincitori di concorso pubblico da immettere prioritariamente nei ruoli, ai sensi della disciplina vigente.

CONSIDERATO, altresì:

-che nell'Anno 2020 si sono verificate n.5 cessazioni;

-che nell'anno 2021 si sono verificate n.6 cessazioni;

-che nell'anno 2022 sono previste n.5 cessazioni dal servizio, salvo ulteriori richieste per possesso di requisiti.

CONSIDERATO, infine:

- che con il DPCM del 17.3.2020, quale Decreto attuativo per i Comuni dell'art.33 comma 2 del DL. n.34/2019 (Decreto Crescita) sono stati fissati i valori soglia, differenziati per fasce demografiche, del rapporto tra spesa complessiva del personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Ente e al netto dell'IRAP, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché individuate le percentuali massime annuali di incremento della spesa del personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei valori soglia previsti;

-che, pertanto, sono state modificate le modalità di calcolo delle capacità assunzionali degli Enti Locali, non più legate allo stretto concetto di **"turn over"** ma a quello della sostenibilità finanziaria, a cui è legato anche il numero dei dipendenti in dotazione organica.

- per quanto riguarda l'Ente Comune di Noicattaro, tenuto conto della fascia demografica di appartenenza e delle risultanze del rapporto tra la spesa del personale (al netto dell'IRAP) e la media degli ultimi tre rendiconti delle entrate correnti, al netto del FCDE, il Comune si colloca al di sotto del valore soglia di appartenenza (27%) disponendo di un rapporto effettivo tra spese del personale ed entrate correnti nette pari al 20,42%., come da dettagliato prospetto agli atti del Servizio, per cui è in grado di esprimere un incremento effettivo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato pari ad € 601.763,94.

- la nuova normativa, inoltre, consente di utilizzare i resti assunzionali non utilizzati nel quinquennio precedente all'anno 2020 (2019-2018-2017-2016-2015 - art.3 comma 5 del DL. n.90/2014, come modificato dall'art.14-bis comma 1 lett.a) del DL 28 gennaio 2019 n.4), anche in deroga ai valori limite annuali di cui alla Tabella 2 del decreto attuativo, in ogni caso entro i limiti massimi consentiti dal valore soglia di riferimento per l'Ente;

-da ultimo la conseguenza che basandosi la nuova normativa sulla sostenibilità finanziaria delle assunzioni, i costi per le assunzioni derivanti dalle procedure di mobilità volontaria concorrono a determinare il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, perdendo così quel carattere di neutralità di cui la precedente normativa le aveva connotate.

ACCERTATO, infine, presso il Servizio competente:

- che l'ammontare dei residui delle proprie facoltà assunzionali, relative al quinquennio precedente all'anno 2020, ai sensi dell'art.3 comma 5 del DL n.90/2014, modificato dall'art. 14-bis comma 1 lett.a) del DL n.4 del 28 gennaio 2019, è pari ad **€. 73.715,54**.

- che l'incremento della spesa del personale relativa all'anno 2018 (calcolata ai sensi dell'art.33 comma 2 del DL. n.34/2019 e del DPCM del 17 marzo 2020) ammonta ad **€. 601.763,94**, come da prospetto riassuntivo agli atti del servizio, da poter utilizzare per le assunzioni a tempo indeterminato dell'Anno 2022;

-che il costo effettivo delle assunzioni così come rimodulato a seguito dall'approvanda modifica ed integrazione del Piano Triennale 2022-2024 – Piano Occupazionale 2022 (n.16+1) ammonta ad **€ 277.351,71** al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, comprensivo dei costi per l'assunzione di Assistente Sociale che potrà essere interamente coperto da Contributo Statale e che lo stesso sarà imputato all'incremento effettivo annuo della spesa del personale, risultante dal calcolo suddetto, ai sensi della vigente nuova normativa in materia.

- che, pertanto, il suddetto incremento effettivo della spesa del personale **nell'ambito del tetto massimo effettivo della spesa del personale per l'anno 2022 pari ad € 3.768.942,57**, sarà destinato alle assunzioni a tempo indeterminato dell'anno 2022, nel rispetto dei vincoli della finanza pubblica e delle capacità di Bilancio dell'Ente.

VISTA la legge n.56 del 19 giugno 2019, di conversione del DL c.d. "Concretezza" che all'art.3 comma 8 (modificato dall'art.1 comma 14-ter del D.L. n.80/2021) stabilisce che, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle PP.AA. e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art.30 del D.Lgs n.165/2001 (mobilità volontaria).

DATO ATTO, pertanto, che la predetta eccezione prevista dalla Legge n.56/2019 (superamento della fase della mobilità volontaria) può trovare applicazione per tutti i profili professionali previsti dall'approvando provvedimento, fatta eccezione per il profilo di "Istruttore Direttivo Tecnico" - categ. D, da assegnare al Servizio Urbanistica del 3° Settore Tecnico, per il quale si rende opportuno utilizzare preventivamente la mobilità volontaria ex art.30 del D.Lgs. n.165/2001, per la considerazione che attingendo da tale istituto si può disporre di personale già dotato di esperienza professionale in materia che intenda trasferirsi presso altra Amministrazione, come evidenziato dalle manifestazioni di interesse, agli atti, da parte di possibili candidati alla mobilità.

CONSIDERATO che, alla luce di quanto sopra espresso e delle cessazioni dal servizio per l'anno 2022, è stata predisposta una proposta di modifica ed integrazione del Piano dei Fabbisogni di personale per il periodo 2022 2023 e 2024:

CHE l'approvando provvedimento di modifica ed integrazione del piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022-2023-2024 oggetto del presente provvedimento:

- tiene conto delle capacità finanziarie dell'Ente;

- del rispetto del limite della spesa del personale che a decorrere dall'anno 2014 non deve superare il valore medio della spesa del triennio precedente (2011/2013), comma 557 della L. F. 2007, non considerando l'incremento della spesa del personale derivante dall'applicazione dell'art.33 comma 2 del DL n.34/2019 e del DPCM del 17.3.2020;

- potrà essere modificato ed aggiornato in qualsiasi momento, in relazione alla evoluzione del quadro normativo, delle capacità finanziarie dell'Ente, di nuove esigenze organizzative derivanti da trasferimento di funzioni o da qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere e definire.

VALUTATI i profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria ed allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, tenuto conto del contingente di personale in servizio, delle diverse cessazioni già programmate e degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale, nonché della normativa in materia di realizzazione degli interventi collegati al PNRR.

DATO ATTO che della predetta modifica ed integrazione del piano dei fabbisogni come innanzi descritta, è stata data informativa ai soggetti sindacali dell'Ente (RSU e OO.SS. Aziendali), giusta nota prot. n. 16775 del 06.07.2022.

ACQUISITO il preventivo parere positivo rilasciato, sulla presente proposta, dal Collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi dell'art.19 comma 8 della Legge n.448/2001 (competenza alla verifica e rispetto del principio di riduzione complessiva delle spese di cui all'art.39 L.n.447/1997 e s.m.i.), come da verbale n. 19/2022 del 14/07/2022.

DATO ATTO che l'istruttoria al presente provvedimento è stata curata dal Funzionario Responsabile del Servizio Personale.

Tutto ciò premesso

si sottopone all'attenzione della Giunta Comunale, la seguente proposta di deliberazione:

a) di dare atto che nel Comune di Noicàtaro non si registrano né condizioni di soprannumero del personale in servizio né condizioni di eccedenza del personale stesso, ai sensi dell'art.33 del D.Lgs. n.165/2001 e successive m.i..

b) di modificare ed integrare il Piano Triennale del fabbisogno di personale e il Piano Occupazionale per l'anno 2022, di cui alla precedente delibera di G.C. n.44 del 23.3.2022 così come segue:

1) eliminare n.1 unità lavorativa - profilo professionale di "Istruttore Geometra – categ.C.1";

2) aggiungere n.2 unità lavorative - profilo professionale di "Istruttore Direttivo Tecnico – categ. D.1" da assegnare al Servizio 1 Lavori Pubblici e al Servizio 2 Urbanistica del 3° Settore Tecnico, non proseguendo nella procedura comparativa ex art.110 co.1 del TUEL, per il Responsabile del Servizio 1 LL.PP, già più volte espletata con esito negativo;

3) confermare anche per l'anno 2022 il profilo professionale previsto dalla delibera di G.C. n.126 del 06.9.2021, di "Istruttore Direttivo Amministrativo – categ. D.1" con le mansioni di Funzionario della Riscossione Coattiva e i titoli abilitativi previsti, da assegnare al Servizio Tributi dell'Ente, dando atto che la suddetta assunzione potrà avere decorrenza 1° gennaio 2023 o altra ritenuta opportuna e che al termine della procedura concorsuale, con esito positivo, si procederà alla cessazione del rapporto di lavoro ex art. 110 comma del Tuel, attualmente in corso.

c) di dare atto che la Dotazione Organica dell'Ente resta fissata a quella risultante dalla delibera di G.C. n.10 del 05.02.2018, con gli aggiornamenti derivanti dalle cessazioni di servizio e con una previsione di sviluppo triennale pari a **n. 17** unità lavorative nel triennio 2022-2023-2024, e che la stessa, ai sensi dell'art.4 del D.Lgs. n.75/2017 deve intendersi nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qualvolta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa del personale.

d) di dare atto che le nuove assunzioni di cui all'approvando provvedimento risultano programmate nel rispetto dei vincoli di spesa dettati dal legislatore e delle capacità finanziarie dell'Ente;

e) di approvare, pertanto, il nuovo Piano dei Fabbisogni di personale per il periodo 2022-2023-2024, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance, nonché in attuazione della normativa in materia di potenziamento dei servizi sociali (art.1 comma 797 della L. n.178/2020), procedendo alle assunzioni a tempo pieno ed indeterminato, così come di seguito meglio specificate, da effettuarsi secondo le procedure di reclutamento previste dalla legge e nel rispetto di tutti i requisiti previsti dalle vigenti norme in materia di assunzioni:

ANNO 2022:

- n.3 unità - profilo professionale di "Istruttore Contabile" - categ. C, da assegnare al Servizio Autonomo PL, al Servizio Autonomo Ambiente, ai Servizi Sociali;

- n.1 unità - profilo professionale di "Istruttore Direttivo Amministrativo" - categ. D, da assegnare all'Ufficio Staff del Segretario Generale;
- n.1 unità - profilo professionale di "Istruttore Direttivo Assistente Sociale" - categ. D, (riveniente dal Piano Occupazionale Anno 2021) da assegnare ai Servizi Sociali;
- n.1 unità - profilo professionale di "Esecutore-Manutentore" - categ. B.1 (riveniente dal Piano Occupazionale Anno 2021) da assegnare al Servizio Autonomo Agricoltura e Servizi all'Impresa;
- n.4 unità - profilo professionale di "Agente di Polizia Locale" - categ. C, da assegnare al Servizio Autonomo PL;
- n.1 unità - profilo professionale di "Istruttore Direttivo Contabile" - categ. D (Progressione Verticale Interna) da assegnare al 2° Settore Risorse – Servizio Personale;
- n.1 unità - profilo professionale di "Istruttore Direttivo Contabile" - categ. D, da assegnare al 2° Settore Risorse – Servizio Ragioneria;
- n.2 unità - profilo professionale di "Istruttore Direttivo Tecnico" - categ. D, da assegnare al 3° Settore – Servizio 1 Lavori Pubblici;
- n.1 unità - profilo professionale di "Istruttore Direttivo Tecnico" - categ. D, da assegnare al 3° Settore – Servizio 4 Bandi Comunitari;
- n.1 unità - profilo professionale di "Istruttore Direttivo Tecnico" - categ. D, da assegnare al 3° Settore – Servizio 2 Urbanistica;
- n.1 unità – profilo professionale di “Istruttore Direttivo Amministrativo – catg. D.1” (riveniente dal Piano Occupazionale 2021) con le mansioni di “Funzionario della Riscossione Coattiva” da assegnare al 1° Settore - Servizio Tributi.

ANNO 2023:

ANNO 2024:

f) di dare atto che, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, si procederà alle programmate assunzioni per l'anno 2022, previo esperimento della mobilità obbligatoria d'ufficio ex art.34-bis del D.Lgs. n.165/2001, senza ulteriore ricorso alla mobilità volontaria ex art.30 del D.Lgs. n.165/2001, ai sensi dell'art.3 comma 8 della Legge n.56/2019, di conversione del DL c.d. “Concretezza”, modificato dall'art.1 comma 14-ter del DL n.80/2021, per tutti i profili professionali previsti dall'approvando piano annuale delle assunzioni, fatta eccezione per il profilo di "Istruttore Direttivo Tecnico" - categ. D, da assegnare al Servizio Urbanistica del 3° Settore Tecnico, per il quale si rende opportuno utilizzare preventivamente la mobilità volontaria ex art.30 del D.Lgs. n.165/2001, per la considerazione che attingendo da tale istituto si può disporre di personale già dotato di esperienza professionale in materia che intenda trasferirsi presso altra Amministrazione, come evidenziato dalle manifestazioni di interesse, agli atti, da parte di possibili candidati alla mobilità;

g) di prendere atto, infine, dell'assegnazione a questo Ente di n.1 risorsa umana a cura dell'Agenzia per la Coesione Territoriale, in adempimento all'art.1 comma 179 della Legge n.178 del 30.12.2020 (legge di bilancio 2021) avente il profilo professionale di “Istruttore Direttivo Amministrativo – categ.D.1” per le funzioni di monitoraggio e rendicontazione, da assumersi con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e determinato per un massimo di n.36 mesi e per la cui totale copertura del costo lordo annuale contrattuale, è previsto il rimborso totale a carico dello Stato che, con specifico Decreto, erogherà all'Ente le risorse finanziarie necessarie.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA l'articolata proposta sopra riportata.

RICHIAMATA la delibera di G.C. del 18.12.2002, n. 168, avente ad oggetto: "Approvazione nuovo regolamento degli uffici e dei servizi" e successive modifiche ed integrazioni.

VISTO l'articolo 89, comma 5, del Testo Unico Enti locali, approvato con Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché l'articolo 6, del D.Lgs. n.165/2001 come novellato, che in materia di gestione del personale attribuisce agli Enti Locali la capacità di autoregolamentazione, in conformità con lo Statuto ed in base a criteri di autonomia, funzionalità, economicità e secondo principi di professionalità e responsabilità di gestione.

CONSIDERATO, altresì, che il complesso quadro normativo sopra evidenziato, impone all'Amministrazione una attenta analisi della propria struttura organizzativa al fine di renderla il più funzionale possibile ai programmi da realizzare nel corso del mandato amministrativo, anche in relazione alle limitazioni contenute nel D.Lgs. n.165/2001 e a quelle più generali, ma non meno stringenti, di contenimento della spesa del personale imposte dalle leggi vigenti.

DATO ATTO che, ai sensi delle vigenti norme, il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ed i suoi aggiornamenti sono elaborati su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, mentre spetta all'organo politico rilevare le esigenze espresse e individuare le priorità.

CHE la Dotazione Organica, dinamica e flessibile, rappresenta il modello delle risorse umane necessarie per lo svolgimento delle attività assegnate all'Ente e la programmazione deve essere adottata in coerenza con la dotazione organica non rilevando l'aspetto temporale quanto la connessione e correlazione tra i due documenti.

ACCERTATO che l'Ente Comune di Noicàttaro, in ossequio alle disposizioni vigenti in materia, non è in condizione di dissesto finanziario né in situazione strutturalmente deficitaria, né di eccedenze di personale.

VERIFICATO, altresì, il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale.

DATO ATTO che l'attuale dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla legge n.68/1999.

CONSIDERATA la possibilità di modificare in qualsiasi momento il piano triennale del fabbisogno di personale, da approvarsi con il presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutamenti, anche legislativi, del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione, ovvero per sopravvenute esigenze dei servizi.

VISTA la deliberazione della Corte dei Conti - Sezione Autonomie – n.17/2019 secondo la quale il budget assunzionale è unico, senza distinzione tra Dirigenti e non dirigenti, ed in esso confluiscono indistintamente anche i resti assunzionali anche se l'utilizzo degli stessi è alternativo al budget assunzionale annuale, per cui gli Enti sono liberi di assumere purché sia salvaguardata la loro "tenuta finanziaria".

RITENUTO, pertanto, di condividere e quindi approvare la proposta di modifica ed integrazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, così come sopra dettagliatamente riportata, coerente con gli obiettivi di performance e gli equilibri di bilancio.

VISTA la nota prot. n. 16775 del 06/07/2022 di informativa ai soggetti Sindacali.

CONSIDERATO che ai sensi dell'articolo 48 del "T.U.EE.LL.", approvato con D.Lgs. n.267/2000, la Giunta Comunale, a norma dell'articolo 107, commi 1 e 2, del medesimo Testo Unico, compie tutti gli atti rientranti nelle funzioni degli Organi di governo che non siano riservati dalla legge al Consiglio o che non ricadano nelle competenze del Sindaco ovvero degli Organi di decentramento.

RICHIAMATO l'art.5 del D.Lgs. n.165/2001 in materia di autonomia organizzativa di ciascuna Pubblica Amministrazione.

VISTO il vigente CCNL del Comparto Funzioni·Locali.

VISTO lo Statuto Comunale.

VISTI i pareri in ordine alla regolarità tecnica e contabile espressi ai sensi dell'art.49 del D.Lgs. n.267/2000.

VISTO il parere del Collegio dei Revisori dei Conti espresso in data 14/07/2022 con verbale n.19/2022.

A votazione unanime e palese,

D E L I B E R A

1) LA PREMESSA costituisce parte integrante e sostanziale del presente deliberato.

2) DI DARE ATTO che nel Comune di Noicàttaro non si registrano né condizioni di soprannumero del personale in servizio né condizioni di eccedenza del personale stesso, ai sensi dell'art.33 del D.Lgs. n.165/2001 e successive m.i..

3) DI MODIFICARE ED INTEGRARE il Piano Triennale del fabbisogno di personale e il Piano Occupazionale per l'anno 2022, di cui alla precedente delibera di G.C. n.44 del 23.3.2022 così come segue:

1) eliminare n.1 unità lavorativa - profilo professionale di "Istruttore Geometra – categ.C.1";

2) aggiungere n.2 unità lavorative - profilo professionale di "Istruttore Direttivo Tecnico – categ. D.1" da assegnare al Servizio 1 Lavori Pubblici e al Servizio 2 Urbanistica del 3°Settore Tecnico, non proseguendo nella procedura comparativa ex art.110 co.1 del TUEL per il Responsabile del Servizio LL.PP, già più volte espletata con esito negativo;

3) confermare anche per l'anno 2022 il profilo professionale previsto dalla delibera di G.C. n.126 del 06.9.2021, di "Istruttore Direttivo Amministrativo – categ. D.1" con le mansioni di Funzionario della Riscossione Coattiva e i titoli abilitativi previsti, da assegnare al Servizio Tributi dell'Ente, dando atto che la suddetta assunzione potrà avere decorrenza 1° gennaio 2023 o altra ritenuta opportuna e che al termine della procedura concorsuale, con esito positivo, si procederà alla cessazione del rapporto di lavoro ex art. 110 comma 1 del Tuel, attualmente in corso.

4) DI DARE ATTO che la Dotazione Organica dell'Ente resta fissata a quella risultante dalla delibera di G.C. n.10 del 05.02.2018, con gli aggiornamenti derivanti dalle cessazioni di servizio e con una previsione di sviluppo triennale pari a **n. 17** unità lavorative nel triennio 2022-2023-2024, e che la stessa, ai sensi dell'art.4 del D.Lgs. n.75/2017 deve intendersi nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qualvolta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa del personale.

5) DI DARE ATTO che le nuove assunzioni di cui all'approvando provvedimento risultano programmate nel rispetto dei vincoli di spesa dettati dal legislatore, tenuto conto delle capacità finanziarie dell'Ente e del limite alla spesa del personale che per il Comune di Noicàttaro ammonta ad-€. 3.048.700,98, con tutte le fattispecie in deroga.

6) DI APPROVARE, pertanto, il nuovo Piano dei Fabbisogni di personale per il periodo 2022-2023-2024, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance, procedendo alle assunzioni a tempo pieno ed indeterminato, così come di seguito meglio specificate, da effettuarsi secondo le procedure di reclutamento previste dalla legge e nel rispetto di tutti i requisiti previsti dalle vigenti norme in materia di assunzioni:

ANNO 2022:

- **n.3 unità - profilo professionale di "Istruttore Contabile" - categ. C, da assegnare al Servizio Autonomo PL, al Servizio Autonomo Ambiente, ai Servizi Sociali;**

- **n.1 unità - profilo professionale di "Istruttore Direttivo Amministrativo" - categ. D, da assegnare all'Ufficio Staff del Segretario Generale;**

- **n.1 unità - profilo professionale di "Istruttore Direttivo Assistente Sociale" - categ. D, (riveniente dal Piano Occupazionale Anno 2021) da assegnare ai Servizi Sociali;**

- **n.1 unità - profilo professionale di "Esecutore-Manutentore" - categ. B.1 (riveniente dal Piano Occupazionale Anno 2021) da assegnare al Servizio Autonomo Agricoltura e Servizi all'Impresa;**

- n.4 unità - profilo professionale di "Agente di Polizia Locale" - categ. C, da assegnare al Servizio Autonomo PL;

- n.1 unità - profilo professionale di "Istruttore Direttivo Contabile" - categ. D (Progressione Verticale Interna) da assegnare al 2° Settore – Servizio Personale;

- n.1 unità - profilo professionale di "Istruttore Direttivo Contabile" - categ. D, da assegnare al 2° Settore - Servizio Ragioneria;

- n.2 unità - profilo professionale di "Istruttore Direttivo Tecnico" - categ. D, da assegnare al 3° Settore – Servizio 1 Lavori Pubblici;

- n.1 unità - profilo professionale di "Istruttore Direttivo Tecnico" - categ. D, da assegnare al 3° Settore – Servizio 4 Bandi Comunitari;

- n.1 unità - profilo professionale di "Istruttore Direttivo Tecnico" - categ. D, da assegnare al 3° Settore – Servizio 2 Urbanistica;

- n.1 unità – profilo professionale di “Istruttore Direttivo Amministrativo – catg. D.1” (riveniente dal Piano Occupazionale 2021) con le mansioni di “Funzionario della Riscossione Coattiva” da assegnare al 1° Settore - Servizio Tributi;

ANNO 2023:

ANNO 2024:

7) DI DARE ATTO che, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, si procederà alle programmate assunzioni per l'anno 2022, previo esperimento della mobilità obbligatoria d'ufficio ex art.34-bis del D.Lgs. n.165/2001, senza ulteriore ricorso alla mobilità volontaria ex art.30 del D.Lgs. n.165/2001, ai sensi dell'art.3 comma 8 della Legge n.56/2019, di conversione del DL c.d. “Concretezza”, modificato dall'art.1 comma 14-ter del DL n.80/2021, per tutti i profili professionali previsti dall'approvando piano annuale delle assunzioni, fatta eccezione per il profilo di "Istruttore Direttivo Tecnico" - categ. D, da assegnare al Servizio Urbanistica del 3° Settore Tecnico, per il quale si rende opportuno utilizzare preventivamente la mobilità volontaria ex art.30 del D.Lgs. n.165/2001, per la considerazione che attingendo da tale istituto si può disporre di personale già dotato di esperienza professionale in materia che intenda trasferirsi presso altra Amministrazione, come evidenziato dalle manifestazioni di interesse, agli atti, da parte di possibili candidati alla mobilità.

8) DI PRENDERE ATTO, infine, dell'assegnazione a questo Ente di n.1 risorsa umana a cura dell'Agenzia per la Coesione Territoriale, in adempimento all'art.1 comma 179 della Legge n.178 del 30.12.2020 (legge di bilancio 2021) avente il profilo professionale di “Istruttore Direttivo Amministrativo – categ.D.1” per le funzioni di monitoraggio e rendicontazione, da assumersi con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e determinato per un massimo di n.36 mesi e per la cui totale copertura del costo lordo annuale contrattuale, è previsto il rimborso totale a carico dello Stato che, con specifico Decreto, erogherà all'Ente le risorse finanziarie necessarie.

9) DI CONFERMARE ogni altra disposizione della precedente delibera di G.C. n.44 del 23.3.2022.

10) DI RISERVARSI, infine, la possibilità di modificare e /o integrare in qualsiasi momento il piano triennale in approvazione, qualora dovessero verificarsi esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio in considerazione, sia in termini di esigenze assunzionali, sia in termini di incremento delle capacità di spesa derivanti da economie originate da cessazioni di personale, ovvero intervenuti mutamenti legislativi.

11) DI TRASMETTERE copia del presente provvedimento ai componenti RSU, alle OO.SS. Aziendali per ogni opportuna e compiuta informazione.

12) DI DARE ATTO che il presente provvedimento sarà trasmesso al Dipartimento della Funzione Pubblica in applicazione delle previsioni di cui al D.Lgs. n.75/2017 per il tramite del sistema SICO di invio alla Ragioneria Generale dello Stato del Conto Annuale.

13) DI INVIARE copia del presente provvedimento ai Dirigenti di Settore e al Collegio dei Revisori.

14) DI DICHIARARE il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del Testo Unico Enti Locali, approvato con D.Lgs. n. 267/2000.

Il presente verbale viene letto, confermato e sottoscritto

Il Sindaco
Raimondo Innamorato

(atto sottoscritto digitalmente)

il Segretario Generale
Avv. Giuseppe Leopizzi

COMUNE DI NOICÀTTARO

Collegio dei Revisori dei Conti

Verbale n. 19/2022

L'anno duemilaventidue il giorno quattordici del mese di luglio alle ore 10,00, presso la sede del Comune di Noicattaro, a seguito di convocazione, si è riunito il Collegio dei Revisori dei Conti nelle persone di:

- Dott. Giorgio Treglia - Presidente,
- Dott.ssa Cosimina Dellegrottaglie - Componente,
- Dott. Domenico Ivo Di Bisceglie - Componente.

Il Collegio invita a partecipare ai lavori la dott.ssa Rosa Apruzzese, funzionario responsabile del Servizio Personale dell'Ente.

Inizia i lavori per l'esame della documentazione ricevuta a mezzo mail in data 06.07.2022, per le attività di istituto, al fine di redigere il parere sulla proposta di delibera di Giunta Comunale n.113 del 06.07.2022 ad oggetto: "*Delibera di G.C. n.44 del 23.3.2022. Piano del Fabbisogno di Personale periodo 2022-2024. Piano occupazionale 2022. Modifica ed integrazione.*"

PREMESSO

che con deliberazione di G. C. n. 44 del 23/03/2022 veniva approvato il piano triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2022-2024 ed il Piano Occupazionale per l'anno 2022 (verbale del Collegio n.6/2022);

PRESO ATTO

della volontà dell'Amministrazione Comunale, che con la presente proposta di modifica ed integrazione del fabbisogno di personale, intende procedere:

- alla eliminazione di n.1 unità lavorativa - profilo professionale di "Istruttore Geometra – categ.C.1";

- alla previsione di ulteriori n.2 unità lavorative - profilo professionale di "Istruttore Direttivo Tecnico – categ. D.1" da assegnare al Servizio 1 Lavori Pubblici e al Servizio 2 Urbanistica del 3° Settore Tecnico, *"non proseguendo nella procedura comparativa ex art.110 co.1 del TUEL per il Responsabile del Servizio 1 LL.PP, già più volte espletata con esito negativo"*;

- alla conferma, anche per l'anno 2022, del profilo professionale previsto dalla delibera di G.C. n.126 del 06.9.2021, di "Istruttore Direttivo Amministrativo – categ. D.1" con le mansioni di Funzionario della Riscossione Coattiva e i titoli abilitativi previsti, da assegnare al Servizio Tributi dell'Ente, *"dando atto che la suddetta assunzione potrà avere decorrenza 1° gennaio 2023 o altra data ritenuta opportuna e che al termine della procedura concorsuale, con esito positivo, si procederà alla cessazione del rapporto di lavoro ex art. 110 comma 1 del Tuel, attualmente in corso"*.

- dell'inesistenza di situazioni di eccedenza e/o esubero di personale, ai sensi e per gli effetti dell'art.33 D. Lgs. n. 165/2001 e successive m.i. (v. delibera G.C. n.9 del 7.2.2022).

VISTI

- lo Statuto Comunale;
- il Regolamento di Contabilità;
- il Decreto legislativo n.267/2000;
- il Decreto legislativo n.118/2011;
- il Decreto legislativo n. 165/2001;



- i pareri favorevoli di regolarità tecnica, regolarità contabile e copertura finanziaria rilasciati dal Dirigente del II Settore Risorse in data 06/07/2022.

Il Collegio dei Revisori

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

sulla proposta di delibera di Giunta Comunale n.113 del 06/07/2022 ad oggetto: "Delibera di G.C. n. 44 del 23.3.2022: Piano del Fabbisogno di Personale periodo 2022-2024. Piano Occupazionale 2022. Modifica ed integrazione".

Il presente Verbale viene letto, confermato e sottoscritto.

- Dott. Giorgio Treglia  Presidente

- Dott.ssa Cosimina Dellegrottaglie  Componente





- Dott. Domenico Ivo Di Bisceglie  Componente