



# CITTA' di SURBO

Prov. di Lecce

## COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 37 DEL 22/03/2022

**OGGETTO:** APPROVAZIONE PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2024 –  
RICOGNIZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE ANNO 2022.

L'anno 2022 il giorno 22 del mese di marzo alle ore 13:00 nella Casa Comunale, regolarmente convocata, si e' tenuta la Giunta Comunale, con l'intervento, all'inizio della trattazione del presente punto, dei Signori:

		Presenti	Assenti
Oronzo Trio	Sindaco	Si	
Martina Gentile	Vice Sindaco	Si	
Pierluigi Bianco	Assessore	Si	
Maria Antonietta Pareo	Assessore	Si	
Vittorio Solero	Assessore	Si	
Adelmo Carlà	Assessore	Si	

Partecipa Il Segretario Generale Dott.ssa Maria Rosaria PEDACI

Presiede **IL SINDACO, Prof. Oronzo TRIO**, il quale, riconosciuta legale l'adunanza, sottopone alla Giunta la proposta di deliberazione in oggetto, sulla quale sono stati espressi, ove occorrenti, i pareri di cui all'art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267, come di seguito:

Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e si attesta la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000 e del vigente Regolamento di Contabilità e dei Controlli interni

IL RESPONSABILE DEL SETTORE  
SETTORE n. 8 Avvocatura  
f.toavv. Valentino CHIRONI

Si esprime parere Favorevole in ordine alla regolarità contabile ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000 e del vigente Regolamento di Contabilità e dei Controlli interni

LA RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO  
f.toDott.ssa Cavallo Caterina

LA GIUNTA COMUNALE

**PREMESSO** che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

**VISTO** l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

*“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*

*2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.*

*3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.*

*4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*

*(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”;*

**VISTO** inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

*“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo*

6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

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

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

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

**RILEVATO** che il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;

**DATO ATTO** che il piano triennale del fabbisogno di personale deve essere redatto sulla scorta delle indicazioni contenute nelle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”;

**EVIDENZIATO** che il documento espressamente fissa i seguenti due principi: n.1 “gli enti territoriali opereranno, nell’ambito dell’autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalla fonti normativa, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica”; n.2 “le linee guida, adottate con decreti di natura non regolamentare definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore”;

**RILEVATO** che le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l’autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;

**RICHIAMATO** l’art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 il quale stabilisce che “(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo”;

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

- coerenza con gli strumenti di programmazione;
- complementarità con le linee di indirizzo sullo svolgimento delle procedure concorsuali e sulla valutazione dei titoli di cui alla Direttiva n. 3/2018 del Ministero per la semplificazione e la

pubblica amministrazione;

- ambito triennale di riferimento ed approvazione con cadenza annuale;
- procedura e competenza per l'approvazione;
- superamento del concetto tradizionale di dotazione organica”;
- rispetto dei vincoli finanziari;
- revisione degli assetti organizzativi e impiego ottimale delle risorse;
- contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali;

**CONSIDERATO** quindi che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

**DATO ATTO** che, alla luce delle suddette linee guida, il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- quantitativo: in riferimento alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla missione dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;
- qualitativo: in riferimento alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare;

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

**EVIDENZIATO** quindi che, al fine di dare maggiore flessibilità allo strumento del piano del fabbisogno di personale, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la “dotazione organica” non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte (per gli enti locali, l'indicatore di spesa potenziale massima resta pertanto quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero la media del triennio 2011/2013 – art. 1, commi 557 e 562, per i comuni soggetti al patto di stabilità);

**VISTI:**

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita: “*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. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:

*“1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*

*2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*

*3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*

*4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.”;*

- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni 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 esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

**DATO ATTO** che:

- la Legge di stabilità anno 2012 (L. n. 183/2011) ha inciso notevolmente, con la modifica apportata all'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, sull'istituto di mobilità nel pubblico impiego e sul collocamento in disponibilità di Dirigenti pubblici, prevedendo per la Pubblica Amministrazione l'onere di effettuare con cadenza annuale una ricognizione di personale al fine di verificare la sussistenza di eventuali soprannumero ed eccedenze;

- la modifica apportata con l'art. 16, comma 1, della Legge 183/2011 all'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 ha previsto che i predetti accertamenti vengano condotti in relazione a due condizioni, ovvero, alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria;

- l'art. 16 della Legge 183/2011 ha ricostituito l'istituto della verifica delle eccedenze e di soprannumero, come condizione necessaria per poter programmare le assunzioni, pena la nullità degli atti posti in essere; Tanto premesso, e considerato che la novella impone ai Dirigenti di attivare le procedure per il Settore di competenza, prevedendo la maturazione di responsabilità disciplinari in caso di inadempienza di tale obbligo;

**RICHIAMATO** l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, così come modificato dalla soprarichiamata disposizione, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

*“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in*

*sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.*

*2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.*

*3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.*

*4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.";*

**RITENUTO CHE:**

- la condizione di soprannumero si rileva da una verifica numerico/formale condotta sulla dotazione organica dell'ente e resa palese dall'eventuale presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica;

- la condizione di eccedenza avviene quando il personale in servizio supera la previsione della dotazione organica dell'Ente in una o più qualifiche, categorie, aree o profili professionali, tale da consentire la conversione del personale;**DATO ATTO** che si evince l'inesistenza di situazioni di soprannumero ed eccedenza di personale, ed anzi si evidenzia la carenza di personale e quindi la necessità che vi siano rafforzamenti del personale in servizio al fine di pervenire al risultato di una ottimale gestione delle attività svolte;

**DATO ATTO**, inoltre che il rapporto medio dipendenti/popolazione, quale ridefinito con il Decreto del Ministero dell'Interno del 10/04/2017 è pari a 1/158, mentre il rapporto tra personale dipendente in organico/popolazione residente del Comune di Surbo risulta pari a 1/457, sicché il numero dei dipendenti in servizio è ampiamente contenuto nel limite massimo previsto dal richiamato decreto (n. 95 unità);

**VISTO** l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 il quale dispone che:

*“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione*

*approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."*

**VISTO** il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

**RILEVATO** che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

**VISTA** la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: "Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni", pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

**VISTO** l'art.3, comma 5 del D.L. 24 giugno 2014, n.90;

**RITENUTO**, per quanto sopra espresso, necessario procedere in questa sede, a rivedere sia le limitazione di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo Ente, che così si dettagliano:

- a. contenimento della spesa di personale;
- b. facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- c. lavoro flessibile;

**RICHIAMATA** la relazione trasmessa dal Responsabile del Settore III, allegata (**Allegato A**) alla presente e che ne forma parte integrante, con la quale si individuano i limiti di spesa e le facoltà assunzionali dell'Ente;

**RILEVATO** che, in base a quanto descritto nella suddetta relazione:

- il valore medio del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quarter, della L. n. 296/2006, introdotta dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014 è pari a € 1.561.416,57;
- i limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art. 9, c.

28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 è pari a € 20.213,72;

- il Comune di Surbo si colloca nella fascia “f” delle tabelle previste dal D.M. 17 marzo 2020, presentando una popolazione compresa tra 10.000 e 59.999 abitanti;

- il Comune di Surbo è definito “Comune virtuoso” in quanto presenta un valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell’anno 2021 pari al 16,79%, ovvero inferiore a quanto stabilito dalla Tabella 1 dello stesso D.M. (16,79% < 27,00%);

- ai sensi del citato D.M. i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell’art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica;

- ai sensi di quanto disposto dall’art. 5 del DM *“In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all’art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell’art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione e del valore soglia di cui all’art. 4, comma 1. ...”*;

- l’incremento teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima della Tabella 1 del DM, sulla base del rapporto tra spesa di personale/entrate correnti, è pari a € 881.686,92;

- l’incremento calmierato, cioè fino al raggiungimento della soglia massima della Tabella 2 del DM, è pari a € 240.602,04;

**CONSIDERATO** che l’incremento calmierato risulta essere inferiore dell’incremento teorico, l’Ente, per l’anno 2021, presenta un limite massimo di spesa per personale a tempo indeterminato pari a € 240.602,04;

**PRESO ATTO** che l’art.16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) dell’art. 1, comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l’obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti;

**PRESO ATTO** che è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti di cui all’art. 27 del D.L. n. 66/2014;

**VISTI** gli atti seguenti:

- Delibera n. 44 del 09/08/2021 recante “RENDICONTAZIONE DELLA GESTIONE RELATIVA ALL’ESERCIZIO FINANZIARIO 2020. APPROVAZIONE”;

I. Delibera n. 34 del 05/07/2021 recante “APPROVAZIONE DEL BILANCIO DI PREVISIONE FINANZIARIO 2021-2023 (ART. 151, D.LGS. N. 118/2011);

II. Delibera n. 33 del 05/07/2021 recante “DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUP) PERIODO 2021-2023 (ART. 170, COMMA 1, DEL D.LGS. N. 267/200)”;

**VISTO** l’art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

*“28. A decorrere dall’anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo,*

*le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”;*

**VISTO** inoltre l'art. 1, c. 234, L. n. 208/2015 che recita: “Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la

*semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente”;*

**RICHIAMATO** inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

**RILEVATO** che l'art. 3 del D.L. n. 80 del 09/06/2021 ha modificato, integrandolo, con il comma 1-bis, l'art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001, prevedendo la disciplina delle progressioni all'interno della stessa categoria di appartenenza (progressioni verticali);

**RICHIAMATO** il parere n. 66005 del 6 ottobre 2021 con il quale il Dipartimento della Funzione Pubblica ha fornito chiarimenti sulla corretta applicazione della disciplina suddetta;

**CONSIDERATO** ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate che:

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7, D.Lgs. n. 165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001 ;

**RICHIAMATA** la delibera della Commissione straordinaria con poteri della Giunta comunale n. 172 del 23/10/2019 con la quale è stato approvato il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2020/2022 e le deliberazioni n. 19 del 06/02/2020, n. 84 del 31/07/2020, n. 91 del 20/08/2020, n. 97 del 28/08/2020, n. 15 del 12/11/2020, nonché la delibera della Giunta comunale n. 58 del 14/04/2021 con la quale è stato approvato il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2021/2023 e le n. 62 del 21/04/2021 e n. 191 del 22/12/2021;

**PRESO ATTO** delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

**EVIDENZIATO** che l'amministrazione non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

- l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. 26 e s.m.i.;
- l'Ente non presenta situazioni di esuberi/eccedenza di personale come dichiarato dai Responsabili e, pertanto, non sussiste il vincolo di cui all'art. 33 del D.lgs. 165/2001, così come sostituito

dall'art. 16 della legge 183/2011;

- considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001;

- questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

**RICHIAMATO** l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

**DATO ATTO** che ai sensi dell'art. 6 comma 3 del D.Lgs. 165/2001, ciascuna amministrazione pubblica, in sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni di personale, deve indicare la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione;

**PRESO ATTO CHE** le trasformazioni effettuate ai sensi di quanto previsto dalla L. n. 244 del 24/12/2007, art. 3, comma 101 si configurano come "nuove assunzioni" e che pertanto deve avvenire "nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni..." e che invece le integrazioni orarie non si configurano come "nuove assunzioni" ma rilevano ai fini della spesa del personale;

**RITENUTO** di approvare il piano del fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024 ed il Piano occupazionale che farà parte del Documento Unico di Programmazione (DUP) per il triennio 2022/2024 - quale riportato nella tabella allegata alla presente deliberazione allegato **(Allegato B)** per farne parte integrante e sostanziale, nella quale sono specificate le unità ritenute necessarie in funzione delle politiche e degli obiettivi strategici perseguiti per il triennio 2022/2024, con indicazione della categoria e profilo di inquadramento ed il relativo costo di accesso, nonché le modalità di reclutamento, anche al fine di garantire le sostituzioni di personale cessato e/o che si prevede cesserà nel triennio di riferimento;

**RICHIAMATA** la determinazione della Corte dei conti per la Lombardia assunta con deliberazione n. 164/2020/PAR la quale afferma che, il Comune, la cui spesa del personale rispetti i limiti previsti dai commi 557-quarter e 562, proceda, sulla base della disciplina introdotta dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019, all'assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale, la maggior spesa derivante da queste assunzioni non si computa ai fini della verifica del rispetto dei limiti di spesa previsti dai commi 557-quarter e 562 dell'art. 1 L. n. 296/2006;

**RICHIAMATO** altresì, l'art.57, comma 3-septies, D.L. n. 104/2020, il quale stabilisce che *"a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui e' garantito il predetto finanziamento. In caso di*

*finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente”;*

**RILEVATO** che con l'effettuazione di quanto previsto dal piano allegato, come si evidenzia nell'allegato C, non viene superato il tetto di spesa potenziale massima pari ad €. 1.561.416,57, viene rispettato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2021, pari a € 240.602,04 ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 e viene rispettato altresì il limite di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 pari a € 20.213,72;

**VISTO** il parere favorevole con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni normative vigenti, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

**VISTI:**

- I. il D.lgs. 267/2000 “Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali e successive modifiche ed integrazioni;
- II. il D.Lgs. 165/2001 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e successive modificazioni ed integrazioni;
- III. il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- IV. l'art. 90 del D.lgs. 267/2000 “Uffici di supporto agli organi di direzione politica”;
- V. il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
- VI. il D.M. 17 marzo 2020;
- VII. il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

**VISTA** la deliberazione della Commissione Straordinaria con i poteri della Giunta Comunale n. 72 del 26.06.2020, con cui si è proceduto alla riorganizzazione burocratica dell'Ente con conseguente rimodulazione dei settori dell'Ente da 6 ad 8 e delle relative competenze agli stessi assegnate;

**RITENUTO** pertanto, la propria competenza a provvedere;

**ACQUISITI** i pareri favorevoli resi dai Responsabili di servizio in ordine alla regolarità tecnica e contabile ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

Con voti unanimi favorevoli, espressi nei modi di legge;

## **D E L I B E R A**

- VIII. **DI RECEPIRE** le premesse come parte integrante e sostanziale del dispositivo del presente provvedimento;
- IX. **DI APPROVARE** il piano del fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024 ed il Piano occupazionale che farà parte del Documento Unico di Programmazione (DUP) per il triennio 2022/2024 - quale riportato nella tabella allegata alla presente deliberazione allegato **(Allegato B)** per farne parte integrante e sostanziale, nella quale sono specificate le unità ritenute necessarie in funzione delle politiche e degli obiettivi strategici perseguiti per il triennio 2022/2024, con indicazione della categoria e profilo di inquadramento ed il relativo costo di accesso, nonché le modalità di reclutamento, anche al fine di garantire le sostituzioni di personale cessato e/o che si prevede cesserà nel triennio di riferimento, determinato alla luce dell'approvazione del Rendiconto della gestione dell'anno 2020;
- X. **DI DARE ATTO** che il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con i limiti di

spesa determinati ai sensi dell'art. 1, comma 557-quarter, della L. n. 296/2006, del D.M. 17 marzo 2020 e di quelli relativi alla spesa di personale per lavoro flessibile e mantiene il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

- XI. **DI PRECISARE** che la programmazione triennale sarà rivista annualmente e comunque potrà essere aggiornata in relazione a nuove e diverse esigenze, in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa e delle disponibilità di bilancio;
- XII. **DI DARE ATTO** che dalla ricognizione di cui al comma 1 dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, così come sostituito dall'art. 16, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183 (legge di stabilità 2012), nell'organico di questo Comune, non risultano situazioni di soprannumero o comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente;
- XIII. **DI DARE ATTO** che dalla ricognizione di cui al comma 1 dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, così come sostituito dall'art. 16, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183 (legge di stabilità 2012), nell'organico di questo Comune, non risultano situazioni di soprannumero o comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente;
- XIV. **DI DARE ATTO** che l'effettiva attuazione del piano sarà stabilita con successivi e separati provvedimenti;
- XV. **DI TRASMETTERE**, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2022 – 2024 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano;

Infine la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere, con separata e unanime votazione

### **DELIBERA**

**DI DICHIARARE** il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.

IL SINDACO  
F.to (Prof. Oronzo TRIO)

Il Segretario Generale  
F.to (Dott.ssa Maria Rosaria PEDACI)

---

---

**ATTESTAZIONE AI SENSI DELL'ART. 134 COMMI 3-4 T.U.E.L. N.267/00**

[ ] La presente Deliberazione diverrà esecutiva decorsi 10 giorni dalla pubblicazione

[X] La presente Deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile

---

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Si attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio il 24/03/2022 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 124, 1° comma del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Data 24/03/2022

L'INCARICATO ALLA PUBBLICAZIONE

F.to \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to (Dott.ssa Maria Rosaria PEDACI)

---

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs n. 82/2005 modificato ed integrato dal D.Lgs. n. 235/2010, del D.P.R. n.445/2000 e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa; il documento informatico e' rinvenibile per il periodo di pubblicazione sul sito web del comune di Surbo

---

Si attesta che la presente copia cartacea della Deliberazione n° 37 del 22/03/2022 e' conforme al documento informatico originale firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs N° 82/2005.

DATA .....

Firma e Timbro dell'Ufficio

---