



COMUNE DI SCISCIANO
Città Metropolitana di Napoli

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
N° 62 del 17/06/2022

OGGETTO: DEFINIZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE E DELLA DOTAZIONE ORGANICA PER IL TRIENNIO 2022-2024, AI SENSI DEL DM 17 MARZO 2020

L'anno **duemilaventidue** addì **diciassette** del mese di **Giugno** alle ore 09:30, nella residenza comunale, previo esaurimento delle formalità prescritte dalla Legge e dallo Statuto, si è riunita sotto la presidenza del Sindaco Prof. Edoardo Serpico la Giunta Comunale.

Partecipa all'adunanza ed è incaricato della redazione del presente verbale il Vice Segretario Generale Dott.ssa Vittoria Russo.

Intervengono i Signori:

N°	Qualifica	Nome	Presenza
<u>1</u>	SINDACO	SERPICO EDOARDO	P
<u>2</u>	Vice Sindaco	PADUANO GIUSEPPE	P
<u>3</u>	Assessore	DI PALMA GIOVANNI	P
<u>4</u>	Assessore	DI PALMA LUIGI	P
<u>5</u>	Assessore	ROMANO ANITA	P

PRESENTI: 5 ASSENTI: 0

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale a deliberare sulla proposta sottoriportata.

Si dà atto che la seduta si svolge in modalità telematica. Il sindaco, il Vicesegretario e l'Assessore Di Palma L. sono presenti presso la casa comunale. Gli Assessori Paduano, Di Palma G. e Romano sono collegati da remoto. Tutti hanno avuto la possibilità di esprimere il proprio voto.

OGGETTO: DEFINIZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE E DELLA DOTAZIONE ORGANICA PER IL TRIENNIO 2022-2024, AI SENSI DEL DM 17 MARZO 2020

L'Assessore al personale

Visto l'art. 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, che ha esteso alle amministrazioni pubbliche il criterio della programmazione delle attività e degli obiettivi, anche per quanto attiene al fabbisogno di personale, ponendo per esse l'obbligo di pianificare di anno in anno e per il triennio successivo, le prospettive e le iniziative afferenti al reclutamento di nuove unità lavorative, quale che ne sia la tipologia di rapporto di lavoro;

Atteso che alla predetta disposizione di legge fa ora da corollario la previsione di cui all'art. 6 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, secondo la quale la programmazione del fabbisogno di personale determina, correlativamente, la dotazione organica dell'ente, così escludendo la formale previsione di posti d'organico che non saranno coperti nell'arco del triennio di volta in volta considerato. La pubblica amministrazione, infatti, assicura i suoi compiti istituzionali attraverso le diverse strutture d'organico, ognuna titolare di specifiche funzioni, per cui la previsione di strutture che non abbiano una loro dotazione organica di fatto presupporrebbe che le relative funzioni non vengano svolte e che, quindi, l'ente venga meno al suo fondamentale obbligo di assicurare la continuità dei servizi;

Dato atto che nella fase di definizione del fabbisogno di personale occorre inoltre tener conto, ai sensi dello stesso art. 6, dell'esistenza o meno di situazioni di esubero di personale rispetto alle quali vanno poi attivate le procedure di mobilità di cui all'art. 33 e seguenti del medesimo d.lgs. n. 165 del 2001;

Considerato che gli ultimi decenni sono stati caratterizzati dall'emanazione di norme fortemente restrittive in materia di nuovi reclutamenti, attraverso le quali il governo centrale ha concretizzato il suo primario obiettivo di contenimento della spesa pubblica;

Rilevato che nell'ultimo decennio, in particolare, il sistema delle limitazioni di nuovi reclutamenti è stato imperniato sul criterio del cosiddetto *turn over*, consistente nel limitare le assunzioni a quelle necessarie per sostituire – e neanche del tutto - il personale man mano cessato dal servizio;

Tenuto conto che tale sistema, avente a base di calcolo la minore spesa correlata alle cessazioni dal servizio, è arrivato a regime nel 2019, ma dal 2020 è stato sostituito da un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria dell'ente, sostenibilità da determinare sulla base di valori e parametri predeterminati;

Dato atto che con il decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 il governo ha, infine, introdotto il predetto nuovo sistema di limitazione delle assunzioni di personale stabilendo, all'art. 33, comma 2, che *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, ... 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 predetto valore soglia”.

Atteso che il decreto ministeriale sopracitato è stato, infine, adottato il 17 marzo 2020. Esso, ai fini del calcolo della sostenibilità finanziaria, sostenibilità in relazione alla quale si possono poi programmare nuovi reclutamenti, ha fissato, quali elementi e parametri di riferimento:

- con l'art. 3 - le fasce demografiche in base alle quali sono suddivisi i comuni in relazione alla rispettiva popolazione;
- con la tabella 1 - il valore soglia, diverso per fascia demografica, entro il quale l'ente deve contenere la spesa del personale; tale valore è dato dal rapporto tra le entrate correnti dei primi tre titoli del bilancio, risultanti dai rendiconti dell'ultimo triennio, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio dell'ultimo anno del triennio considerato, e la spesa del personale, dello stesso anno, al netto dell'IRAP;
- con la tabella 2 - le percentuali di incremento della spesa del personale del 2018 per il quinquennio 2020-2024, sempre differenziati per fascia demografica, applicabili a condizione che il predetto rapporto dia valori inferiori al valore soglia; in definitiva, la spesa derivante dal fabbisogno di personale, quindi comprensiva sia di quella relativa al personale in servizio sia di quella derivante dal programma di nuove assunzioni, non deve superare la spesa del personale dell'anno 2018 aumentata delle percentuali di cui alla tabella 2 ovvero, se inferiore, l'equivalente del valore soglia di cui alla tabella 1;
- con la tabella 3 - il valore soglia, diverso per fascia demografica, superato il quale l'ente non può effettuare nuovi reclutamenti e deve adottare una politica di rientro riducendo la spesa del personale limitando il *turn over*;

Dato atto che lo stesso decreto prevede la facoltà, all'art. 6, di utilizzare i cosiddetti *“resti assunzionali”* maturati del quinquennio 2015-2019 secondo il previgente sistema del *“turn over”* e non ancora utilizzati, se più favorevoli rispetto agli incrementi di cui alla tabella 2, ma pur sempre nei limiti della tabella 1;

Rilevato che è, comunque, consentita la sostituzione del personale che cessa dal servizio in corso d'anno, su conforme deliberazione della Corte dei conti Lombardia n. 167 del 22 settembre 2021, secondo la quale tale sostituzione *“costituisce assunzione di personale, possibile entro i limiti della capacità assunzionale del comune. Tale capacità assunzionale, come visto, deve essere improntata al “principio della sostenibilità finanziaria” della spesa, misurata attraverso i valori soglia e le percentuali per come definiti dalla disciplina normativa sopra richiamata.”*; ne consegue che in tale ipotesi, ossia nel programmare assunzioni di personale finalizzate alla sola sostituzione di quello che cessa dal servizio, occorre non solo non aggravare la spesa corrente, bensì ridurla, almeno tendenzialmente;

Considerato che l'art. 33 del citato decreto-legge n. 34 del 2019 ha, dunque, stabilito il nuovo ed attuale sistema di determinazione del limite di spesa entro il quale va contenuta la programmazione di nuovi reclutamenti, sistema applicabile per il quinquennio 2021-2024, con effetti disapplicativi della previsione di cui all'art. 1, commi 557-*quater* e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per la parte eccedente il previgente limite. Non può leggersi altrimenti la precisazione di cui all'art. 7, comma 1, del decreto 17 marzo 2020, nella parte in cui prevede che

“La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall’art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”, con la conseguenza che la media del triennio 2011-2013, di cui al comma 557-quater appena citato, è strumentale alla sola determinazione della *“maggiore spesa”*, senza costituirne limite;

Atteso che la normativa fin qui richiamata riguarda, tuttavia, le sole assunzioni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;

Evidenziato che per le assunzioni flessibili, infatti, resta confermato il limite di cui all’art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, ai sensi del quale gli enti locali che abbiano attuato una politica di riduzione della spesa del personale, in conformità con l’art. 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, possono assumere personale a tempo determinato nel limite della spesa sostenuta allo stesso titolo nell’anno 2009 ovvero, in mancanza di questo dato di riferimento, della media della spesa sostenuta nel triennio 2007-2009. Ulteriormente, qualora l’Ente non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali riferite a rapporti di lavoro flessibile né nel 2009, né nel triennio 2007-2009, è comunque consentita una spesa per nuovi contratti di lavoro flessibile per far fronte a servizi essenziali (Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 1/2017);

Dato atto, altresì, che, come chiarito dalla Corte dei Conti, Sezione delle Autonomie, *“Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall’art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., l’ente locale di minori dimensioni che abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate nel 2009 o nel triennio 2007-2009 per importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, individuarlo nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l’ente...”* (Corte dei Conti, Sezione delle Autonomie deliberazione n. 15/SEZAUT/2018/QMI);

Rilevato che sono sempre consentite le assunzioni di personale etero-finanziate, sia in via continuativa che in via temporanea, in quanto *“risulta possibile ai fini dell’osservanza dei limiti posti alla spesa complessiva per il personale, non conteggiare le spese coperte da specifico finanziamento finalizzato proveniente da altro ente pubblico (e, ove la norma sia costruita in termini di rapporto, la corrispondente entrata), purché vi sia assenza di ulteriori oneri a carico del bilancio dell’ente locale (principio di neutralità finanziaria) e correlazione fra l’ammontare del finanziamento ricevuto e le assunzioni effettuate (anche sotto il profilo temporale) (cfr, Corte dei Conti Sezione Liguria, Deliberazione n. 91/2020/PAR).* Di seguito l’elencazione non esaustiva:

- le assunzioni di assistenti sociali, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, finanziate dal contributo statale, ai sensi dell’art. 1, comma 787 e seguenti, della legge 30 dicembre 2020, n. 178;
- le assunzioni di personale dell’area della vigilanza, con rapporto di lavoro a tempo determinato, finanziate con i proventi delle sanzioni amministrative di cui all’art. 208 del codice della strada;
- le assunzioni di personale per l’attuazione del PNRR, con rapporto di lavoro a tempo determinato, ai sensi dell’art. 1 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 133, siccome finanziate nell’ambito dei relativi progetti;
- assunzioni a tempo determinato per il potenziamento dei servizi sociali (art. 1, comma 200, L. Bilancio n. 205/2017);
- stabilizzazione del personale ex-LSU/LPU (art. 1, comma 495, L. Bilancio n.160/2019;

DPCM 28 dicembre 2020);

- quote del trattamento economico del segretario comunale rimborsate al comune capofila dai comuni convenzionati (art. 3, comma 2, DM Interno 21 ottobre 2020);
- assunzioni di personale a tempo determinato per fare fronte ai maggiori oneri conseguenti agli incentivi per risparmio energetico (art. 1, c. 69, legge n. 178/2020);

Dato atto che, inoltre, ai sensi dello stesso art. 9, comma 28, non sono, comunque, soggette ai predetti limiti le assunzioni di personale ai sensi dell'art. 110, comma 1, del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, ossia con rapporto a tempo determinato a copertura di posti d'organico di livello apicale;

Evidenziato che ai fini della verifica della sostenibilità finanziaria secondo i parametri di cui al DM 17 marzo 2020, come analiticamente determinato nell'allegato prospetto, si considera che:

- questo Comune è inserito nella fascia demografica e), relativa ai comuni con popolazione da 5.000 a 9.999 abitanti;
- il corrispondente "*valore soglia*" di cui alla tabella 1, costituente limite di spesa del personale, è pari al 26,90%; ad esso corrisponde un importo di 850.501,58 euro;
- gli eventuali incrementi di spesa derivanti dall'applicazione della tabella 2 o dall'utilizzo dei resti da *turn over* relativo al quinquennio 2015-2019, non devono dar luogo al superamento del predetto limite di spesa di 850.501,58 euro;
- il corrispondente "*valore di rientro*" di cui alla tabella 3, costituente il limite entro il quale deve farsi rientrare la spesa del personale entro il 2025, è pari 30,90%; ad esso corrisponde un importo di 976.970,22 euro;
- l'eventuale spesa del personale eccedente tale ultimo importo preclude nuovi reclutamenti a tempo indeterminato e impone all'ente una politica di aumento delle entrate e/o di riduzione della spesa dal personale mirato a ridurre il relativo rapporto, anche mediante riduzione del *turn over*, fino a riportare la spesa del personale ad un importo non eccedente quello di 976.970,22 euro di cui sopra;
- la media delle entrate correnti dei primi tre titoli di bilancio degli ultimi tre rendiconti, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, stanziato nel bilancio di previsione dell'anno 2021, ammonta a 3.161.715,92 euro;
- la spesa del personale dell'anno 2021, al netto dell'IRAP, ammonta a 679.857,72 euro;
- l'incremento della spesa del personale del 2018 secondo le percentuali di cui alla tabella 2 del decreto, determina i limiti di spesa di seguito rispettivamente indicati:

1.072.938,04 euro per l'anno 2022,

1.081.590,76 euro per l'anno 2023,

1.090.243,49 euro per l'anno 2024;

Dato atto che, tuttavia, sono inapplicabili, in quanto eccedenti l'importo corrispondente al valore soglia di cui alla tabella 1, pari a 850.501,58 euro, valore entro il quale deve essere contenuta la spesa del personale;

Rilevato che:

- l'attuale rapporto tra entrate correnti e spesa del personale è pari al 21,50%, per cui l'ente può incrementare la spesa del personale relativa all'anno 2018 per assunzioni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato a concorrenza del valore percentuale di cui alla tabella 1, e cioè a concorrenza del corrispondente importo di 850.501,58 euro, ma a condizione che sussista la relativa capacità di bilancio;
- la previsione di spesa per il personale per il triennio 2022-2024, al netto delle componenti escluse, è rispettivamente pari a:

763.770,32 euro per l'anno 2022,
839.280,75 euro per l'anno 2023,
836.657,23 euro per l'anno 2024,

- pertanto, la complessiva spesa del personale prevista per il triennio 2021-2023, ossia comprensiva dei nuovi reclutamenti programmati, si colloca al di sotto del valore soglia e delle facoltà di incremento di cui, rispettivamente, alle tabelle 1 e 2; essa, per il predetto triennio, ammonta all'importo di seguito rispettivamente indicato lasciando inutilizzato il margine per ciascun anno anch'esso indicato di seguito indicato:

<i>anno</i>	<i>spesa programmata al netto dell'IRAP</i>	<i>margine non utilizzato</i>
2022	763.770,32 euro	86.731,26 euro
2023	839.280,75 euro	11.220,83 euro
2024	836.657,23 euro	13.844,34 euro

- inoltre, la complessiva previsione di spesa, ancorché depurata degli aumenti contrattuali, è inferiore alla spesa media relativa al triennio 2011-2013 la quale, in base alla documentazione in atti, risulta essere pari a 850.195,07 euro, di tal che non ricorre la "maggiore spesa" di cui all'art. 7, comma 1, del DM 17 marzo 2020;

Richiamata la deliberazione di Giunta Comunale n. 39 del 22/04/2022 avente ad oggetto la "RICOGNIZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL COMUNE DI SCISCIANO" con la quale è stata approvata l'attuale macrostruttura dell'Ente così articolata:

I SERVIZIO AFFARI GENERALI - Affari Generali; Segreteria Generale; Protocollo; Ufficio Legale e Contenzioso; Pubblica Istruzione; Cultura, Turismo, Sport e Spettacolo; URP; Innovazione Tecnologica; Servizi Sociali, Servizi Demografici e Stato Civile, Risorse Umane - parte giuridica; Provveditorato – C.E.D.;

II SERVIZIO FINANZIARIO - Ragioneria e contabilità; Programmazione e Bilancio; Economato;

III SERVIZIO TRIBUTI – Tributi; Risorse Umane - parte economica;

IV SERVIZIO TECNICO – URBANISTICA - Edilizia Privata; Urbanistica; SUAP; Commissione Sismica Comunale; Gestione e Manutenzione Cimitero Comunale; Gestione e Manutenzione Aree a Verde Comunale; Gestione e Manutenzione Pubblica Illuminazione;

V SERVIZIO TECNICO – LAVORI PUBBLICI – Ambiente; Gestione Servizio di Igiene Urbana; Lavori Pubblici; Protezione Civile; Patrimonio; Gestione e Manutenzione Strade ed Immobili Comunali; Gestione e Manutenzione Impianti Tecnologici; Datore di lavoro;

VI SERVIZIO VIGILANZA- Polizia Municipale”;

Dato atto che, in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui

all'art. 33 del d.lgs.165/2001 emerge l'assenza di situazioni di eccedenza o soprannumero nell'Ente;

Rilevato che:

- l'Ente ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 6 del 08.02.2022 il piano triennale delle azioni positive per il triennio 2022-2024;
- l'Ente effettua la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con la presente deliberazione;
- l'ente alla data odierna ha ottemperato all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

Visto l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui *“A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”*;

Richiamato l'art. 3, comma 10-bis, primo periodo, del d.l. 90/2014, per cui *“Il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente”*;

Visto il parere favorevole espresso ai sensi dell'art. 49, comma 1 del TUEL 267/2000, dal Responsabile del Servizio competente, per quanto attiene la regolarità tecnica dell'atto;

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

Per tutto quanto sopra, ai sensi e per gli effetti delle norme fin qui citate,

PROPONE DI DELIBERARE

1. **Di dare atto**, in via preliminare, ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che l'attuale dotazione organica non presenta situazioni di esubero o di eccedenza di personale per le quali attivare le procedure di cui all'art. 33 e seguenti dello stesso decreto;
2. **Di dare atto che**, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, come convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e del decreto ministeriale 17 marzo 2020, di esso attuativo, questo comune rientra nella fascia demografica e) di cui all'art. 3 del predetto decreto;
3. **Di dare atto che**, per l'effetto, gli eventuali incrementi della spesa del personale per il triennio 2022-2024 trovano limite nelle percentuali di cui alla tabella 2 di cui al medesimo decreto

ovvero, se più elevata, nell'importo derivante dall'utilizzo dei *resti assunzionali* maturati nel quinquennio 2015-2019 ma, in ogni caso, entro il limite di cui alla tabella 1 del medesimo decreto;

4. **Di dare atto che** il rapporto tra le entrate dei primi tre titoli di bilancio relative al triennio 2019-2021, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità relativo all'anno 2021, e la spesa complessiva del personale di tale ultimo anno, al netto dell'IRAP, è pari al 21,50% ed è quindi contenuto nel valore soglia del 26,90% di cui alla tabella 1 del decreto di cui sopra;
5. **Di dare atto che**, nel caso di specie, ai fini della determinazione del limite di spesa del personale per gli anni 2022-2024, non trova applicazione la spesa del personale relativa all'anno 2018 aumentata delle percentuali di cui alla tabella 2, siccome eccedente il valore corrispondente alla tabella 1, né residuano resti assunzionali non utilizzati;
6. **Di prevedere**, per l'anno **2022**, a carico del *budget* per nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato e determinato:
 - l'elevazione da 18 a 27 ore settimanali dell'orario di lavoro di numero quattro unità lavorative con il profilo professionale di istruttore amministrativo, di categoria C, allo stato incardinate nel *Servizio Affari generali*;
 - l'elevazione da 18 a 30 ore settimanali dell'orario di lavoro di n. 1 unità lavorativa con il profilo professionale di istruttore direttivo contabile, di categoria D, allo stato incardinata nel *Servizio Tributi*;
 - il reclutamento di numero 1 unità con il profilo di istruttore direttivo tecnico, di categoria D, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e pieno, a copertura del posto vacante di livello apicale nell'ambito del *Servizio Tecnico Lavori pubblici*;
 - l'elevazione da 18 a 36 ore settimanali dell'orario di lavoro di numero 2 unità lavorative con il profilo professionale di agente di polizia locale, di categoria C, allo stato incardinate nel *Servizio Polizia municipale*;
 - il reclutamento di due assistenti sociali, di categoria D, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, di cui numero 1 unità a tempo pieno e n. 1 unità a tempo parziale, per 18 ore settimanali, a copertura della quota del fabbisogno dell'*Ambito NA23* e con oneri a carico dello Stato, ai sensi dell'art. 1, comma 797, della legge 30 dicembre 2020, n. 178;
 - la conferma in servizio di numero 2 unità di personale già reclutate con il profilo professionale di istruttore amministrativo, di categoria C, ai sensi dell'art. 90 del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, a tempo determinato e parziale (12 ore) con la medesima tipologia di rapporto di lavoro;
 - il reclutamento di numero 1 unità di istruttore direttivo tecnico, di categoria D, con rapporto di lavoro a tempo determinato e pieno, ai sensi del combinato disposto di all'art. 110, comma 1, del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, con l'art. 50, comma 6, lettera a), del C.c.n.l. del 18 maggio 2018, a copertura del posto di fatto vacante di livello apicale nell'ambito del *Servizio Tecnico Urbanistica*;

stabilendo che alle elevazioni dell'orario di lavoro settimanale e ai nuovi reclutamenti, sopra elencati, sarà data attuazione con effetto dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui sarà

stato adempiuto l'obbligo di invio alla BDAP dei dati del bilancio di previsione 2022-2024, tenuto conto del fatto che i dati del rendiconto 2021 e del Bilancio consolidato 2020 sono stati regolarmente inviati alla BDAP e fermo restando l'invio del Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto a SICO entro 30 giorni dalla sua adozione, come previsto dall'art. 6-ter comma 5 del d.lgs. 165/2001;

7. **Di prevedere**, per l'anno **2023**, a carico del *budget* per nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato e determinato:
 - il reclutamento di n. 1 unità lavorativa con il profilo professionale di agente di polizia locale, di categoria C, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e pieno, per la sostituzione di personale, di pari qualifica, con effetto non anteriore alla cessazione di questo;
 - la conferma in servizio di n. 2 unità di personale già reclutate con il profilo professionale di istruttore amministrativo, di categoria C, ai sensi dell'art. 90 del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, con la medesima tipologia di rapporto di lavoro, a tempo determinato e parziale (12 ore), ove sussistano le relative condizioni;
 - la conferma in servizio di n. 1 unità di personale con il profilo professionale di istruttore direttivo tecnico di categoria D reclutata ai sensi dell'art. 110 del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, a tempo determinato e pieno, ove sussistano le relative condizioni;
8. **Di prevedere**, per l'anno **2024**, a carico del *budget* per nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato e determinato:
 - la conferma in servizio di numero 2 unità di personale già reclutate ai sensi dell'art. 90 con il profilo professionale di istruttore amministrativo, di categoria C, ai sensi dell'art. 90 del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, con la medesima tipologia di rapporto di lavoro, a tempo determinato e parziale (12 ore) e dell'art. 110, comma 1 del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, a tempo determinato e pieno, con la medesima tipologia di rapporto di lavoro, in presenza delle relative condizioni;
9. **Di rideterminare** la dotazione organica dell'ente come in dettaglio indicata nell'allegato prospetto, correlativamente al fabbisogno sopra definito, nell'ambito dell'assetto organizzativo già definito con deliberazione della giunta comunale n. 39 del 22 aprile 2022;
10. **Di dare mandato al responsabile del Servizio Affari Generali – ufficio personale** affinché, preso atto del nuovo assetto organizzativo che prevede la costituzione di una nuova posizione organizzativa nata dalla riorganizzazione del Servizio tecnico, si determini il Fondo per il salario accessorio per l'anno 2022 tenendo debitamente conto della sostenibilità finanziaria consentita dal bilancio;
11. **Di demandare** al Responsabile di servizio competente la concreta attuazione del fabbisogno di personale così definito;
12. **Di rimettere** la presente proposta all'organo di revisione per la verifica di cui all'art. 19, comma 8, legge 28 dicembre 2001, n. 448;
13. **Di provvedere** ad inviare Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto a SICO entro 30 giorni dall'adozione, come previsto dall'art. 6-ter comma 5 del d.lgs. 165/2001,

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

14. **Di rendere** con separata votazione, attesa l'urgenza, il presente atto immediatamente esecutivo ai sensi dell'art. 134 comma 4 del TUEELL.

LA GIUNTA COMUNALE

- Vista la proposta allegata alla presente da intendersi parte integrante e sostanziale del presente atto ;
- Visto l'articolo 48 del Decreto Legislativo 267/2000 "competenze delle Giunte";
- Visti ed acquisiti i pareri ex art. 49 del dlgs 267/2000 del Responsabile del Servizio interessato e del Responsabile del Settore Economico - Finanziario;
- Visto il parere dell'organo di revisione contabile

con votazione favorevole unanime, espressa nei modi di legge;

DELIBERA

La premessa è da intendersi qui riportata e trascritta per costituire parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

di approvare l'allegata proposta

Con successiva votazione unanime

DELIBERA

Di rendere il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 TUEL , stante l'urgenza.

Letto, confermato e sottoscritto

IL Sindaco
Prof. Edoardo Serpico

IL Vice Segretario Generale
Dott.ssa Vittoria Russo

Il documento è firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate e sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.