



Comune di NOVOLI (Provincia di Lecce)

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 56 del 20/03/2023

OGGETTO: MODIFICA ED INTEGRAZIONE DELLA DELIBERAZIONE DI G.C. N. 209 DEL 08/11/2022 "APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023/2025 E PIANO ANNUALE 2023. VERIFICA DELLE ECCEDEXENZE". DETERMINAZIONI

L'anno 2023 il giorno 20 del mese di MARZO alle ore 16:55, nell'Ufficio di Gabinetto del Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale, regolarmente convocata nelle persone dei seguenti signori:

Risultano presenti

1 De Luca Marco	Sindaco
2 Ingrosso Francesca	Vice Sindaco
3 Spedicato Sabrina	Assessore
4 Roma Antonio	Assessore
5 D'Ambrosio Giovanni	Assessore

Presente	Assente
Sì	
Sì	
Sì	
Sì	
Sì	

Presiede la Seduta IL SINDACO Dott. Marco De Luca

Il presidente, constatata la regolarità dell'adunanza, dichiara aperta la discussione sull'argomento in oggetto.

Assiste IL SEGRETARIO GENERALE Dott. Fabio MARRA

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che con propria deliberazione di Giunta Comunale n. 209 del 08/11/2022, si è proceduto ad approvare il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2023/2025 e Piano Annuale 2023, allegato al Documento Unico di Programmazione dell'Ente per l'anno 2023 relativo al triennio 2023/2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 59 in data 29/12/2022;

Rilevato che la dotazione organica viene definita nei limiti delle risorse finanziarie quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali;

Richiamate le seguenti disposizioni legislative in materia di assunzione di personale:

- l'articolo 2, del D.Lgs. n. 165/2001 secondo il quale le Amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'articolo 4 del medesimo decreto legislativo che attribuisce agli organi di governo l'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'articolo 5 del succitato D.Lgs che afferma che le pubbliche Amministrazioni assumono ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei principi di cui all'articolo 2 del D.Lgs medesimo;
- l'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 che dispone l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n.482/68;
- l'articolo 35, comma 4 del D.Lgs. n. 165/2001 che stabilisce che le procedure relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale deliberata ai sensi dell'articolo 39 della Legge 449/1997;
- gli articoli 89 e 91 del Testo Unico EE.LL. (D.Lgs. n. 267/2000), che rimettono all'autonomia ed alla discrezionalità degli Enti Locali, compatibilmente con i vincoli di bilancio ed in coerenza con le leggi finanziarie, la determinazione e la consistenza dei propri organici, la programmazione triennale delle assunzioni e degli effettivi fabbisogni del personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n.68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'articolo 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che impone a tutte le amministrazioni pubbliche l'effettuazione della ricognizione annuale di soprannumero e di eccedenza del personale e dei dirigenti;

Considerato che l'obbligo di programmazione in materia di assunzione del personale è sancito dall'articolo 6, commi da 1 a 4 del D.Lgs. n. 165/2001 come da ultimo aggiornamento con D.Lgs. n. 75/2017;

Dato atto che, alla luce di dette disposizioni, risulta evidente che l'articolo 6 del Decreto Legislativo n.165/2001, come modificato dall'articolo 4 del Decreto Legislativo n. 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" che, come indicato nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni", emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (D.M. 8 maggio 2018, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale 27 luglio 2018, n. 173), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa;

Accertato che l'articolo 91 del D.Lgs. n. 267/2000 prevede che "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";

Considerato inoltre che, al fine di procedere all'approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023/2025, in base alla normativa vigente, si rende necessario ricostruire brevemente l'attuale articolato Quadro normativo, recentemente così modificato:

- Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, cd. Decreto Crescita, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019 n. 58 art. 33, comma 2, recante "Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in

base alla sostenibilità finanziaria”, nel quale si legge testualmente: “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 con-vergono 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'arti-colo 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 pe-riodo 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 superiore. 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.”;

Richiamato anche, per quanto qui rileva, l'articolo 3 del D.L. n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla Legge n.114/2014, “Semplificazione e flessibilità nel turn-over”, nel testo attualmente vigente, il quale prevede, per quanto riguarda le Regioni e gli Enti Locali, quanto segue:

- *comma 5.* Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al per-sonale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato.

Dato atto che in data 27 aprile 2020 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana il decreto ministeriale attuativo delle disposizioni contenute al comma 2, dell'articolo 33, del D.L. n. 34/2019, come sopra richiamate, ossia il D.M. 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo

indeterminato dei comuni” con il quale sono state individuate le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni;

Evidenziato che tali misure innovano profondamente il quadro normativo di riferimento, introducendo la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie, di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali del fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

Rilevato che nell'articolo 2 del citato decreto, ai fini delle disposizioni ivi previste, si forniscono le seguenti definizioni:

a) **spesa del personale**: “impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato”;

b) **entrate correnti**: “media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata”;

Dato atto che, alla luce dei successivi articoli 3 e 4, questo Ente rientra nella fascia demografica “e” relativa ai comuni da 5.000 a 9.999 abitanti e che il valore soglia del rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti che consente l'incremento delle spese di personale è fissato nella misura del 26,90% (articolo 4, comma 1);

Visti in particolare i commi 1 e 2 dell'articolo 5 del D.M. 17 marzo 2020 che espressamente prevedono:

- *comma 1* “ 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;

- *comma 2* “Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione”.

Accertato che, poiché il rapporto tra la spesa complessiva del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata, è inferiore al valore soglia del 26,90%, il Comune di Novoli può incrementare, per l'anno 2023, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al 24%, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia del 26,90%, il tutto come meglio esplicitato nel sottoindicato prospetto:

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		ANNO	VALORE	FAZ. 30%
	ANNO	2023		
	Popolazione al 31 dicembre	2021	7.684	8
	ANNO		VALORE	
	Spesa di personale di ultima rendicontazione approvata (ex foglio "spese di personale Dedicato")	2021	882.378,82€	
	Spesa di personale da rendicontare di gestione 2023		845.120,65€	
	Entrate correnti da rendicontare di gestione dell'ultimo triennio (al netto di esenzioni ammissibili alle esenzioni 1 e 2 del foglio "spese di personale Dedicato")	2019	5.185.510,44€	
		2020	5.799.446,47€	
		2021	5.311.159,82€	
	Media aritmetica degli accantonamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		6.432.088,91€	
	Importo Fondo unico di riserva ex art. 114 (FUCE) stanziato nell'ambito di previsione dell'esercizio	2021	478.081,73€	
	Media aritmetica delle entrate correnti di bilancio al netto del FUCE		4.964.007,18€	
	Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti (art. 13)			17,81%
	valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DGR			28,80%
	Valore soglia estimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DGR			30,80%
	Incremento in percentuale della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - Enti virtuosi (BE) (art. 4) (30)		480.251,81€	
	Sommatoria tra spesa di ultima rendicontazione approvata e incremento da Tabella 1 - Enti virtuosi		1.322.627,89€	
	Fattore massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - Enti non virtuosi (BE) (art. 4) (30)			
	Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 1 DGR nel periodo 2023-2024 - Enti virtuosi	2023		34,00%
	Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione e Tabella 2 (2020-2024) - Enti virtuosi (art. 4) (30)		202.828,88€	
	Reversazione di disponibilità art. 6, c. 2) (ex foglio "Reversazioni") - Enti virtuosi		0,00€	
	Migliore valore tra (30) e (31) in presenza di realizzazioni (Parere RGS) - Enti virtuosi		202.828,88€	
	Tetto di spesa complessivo del cui alla 2a) incremento da Tab. 2 e ratei assunzionali - Enti virtuosi (3) + (32)		1.047.849,81€	
	Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DGR (Parere RGS) - Enti virtuosi (3) + (3)		1.047.849,81€	
	Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2023	1.047.849,81€	

Evidenziato pertanto che, in relazione ai dati sopra riportati, questo Comune rientra tra gli enti "virtuosi" che nel corso del corrente esercizio possono incrementare la spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato;

Rilevato:

- che le risorse umane attualmente impiegate risultano indispensabili per assicurare il mantenimento minimo dei corretti standard gestionali;
- che i processi di organizzazione ed ottimizzazione del lavoro fino ad ora attuati (impostati in un'ottica di una costante razionalizzazione dell'utilizzo delle risorse umane) hanno definito percorsi e sistemi improntati alla massima economicità;
- che non risultano eccedenze di personale e, quindi, non è necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale, ai sensi del sopra richiamato articolo 33 del

D.Lgs. n. 165/2001;

Rilevato che:

- detto programma in via di fatto, in ragione delle limitazioni in termini assunzionali, mira a preservare il livello qualitativo dell'erogazione dei servizi;
- nel Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2023/2025, sono previsti programmi e obiettivi che supportano i contenuti assunzionali approvati con la presente;

Richiamato l'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001, così come modificato dal D.Lgs. n.75/2015, il quale al comma 3, prevede che "In sede di definizione del piano di cui al comma 2 (Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale – P.T.F.P.), 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..."

Considerato che la recente giurisprudenza ha illustrato un criterio maggiormente flessibile precisando che le amministrazioni, all'interno del limite finanziario massimo (spesa potenziale massima), ottimizzando l'impiego delle risorse pubbliche, perseguendo obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini mediante l'adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale (in coerenza con la programmazione pluriennale delle attività e delle performance, nonché con le apposite linee di indirizzo), possono procedere all'eventuale rimodulazione della dotazione organica in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione;

Considerato che, in base alla documentazione agli atti, questo Comune:

- garantisce il contenimento del rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti entro il limite soglia di cui al D.M. 17 marzo 2020;
- ha rispettato gli equilibri di bilancio nell'esercizio finanziario 2021 ed ha approvato il bilancio pluriennale 2022/2024, improntato anch'esso al rispetto dei vincoli legislativi di bilancio (la Legge di bilancio 2019, ha previsto ai commi da 819 a 826 l'abolizione dell'obbligo del rispetto del saldo finanziario non negativo in termini di competenza in vigore dal 2016 - pareggio di bilancio);

Considerata la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni, anche legislative, del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione;

Accertato che per quanto riguarda l'acquisizione di personale mediante assunzioni a tempo determinato o altre forme di flessibilità, l'articolo 9, comma 28 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito in legge, con modificazioni, dall'articolo 1, comma 1 della L. 30 luglio 2010, n. 122, "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", nel testo attualmente vigente, fissa, per gli enti in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, un limite di spesa pari a quella sostenuta nell'esercizio 2009 che per il comune di Novoli risulta essere pari ad € 27.547,46 (oneri previdenziali ed irap inclusi);

Ritenuto che le eventuali assunzioni a tempo determinato, che dovessero essere effettuate per esigenze strettamente necessarie a garantire il normale funzionamento degli uffici, dovranno essere effettuate nel rispetto dei limiti di legge di cui sopra;

Considerato che si rende necessario, al fine di meglio garantire i servizi propri del Settore Affari Generali e Settore Polizia Locale, trasformare il rapporto di lavoro da part-time a full-time in alcuni dipendenti in forza al settore;

Atteso che:

- la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno trova disponibilità all'interno della vigente dotazione organica essendoci spazio all'interno della capacità assunzionali dell'Ente per l'anno 2023;
- in generale, la trasformazione del rapporto di lavoro da part-time a full-time, secondo le recenti pronunzie della Corte dei Conti (sez. Lombardia n. 154/2012/PAR) non equivale a nuova assunzione ma soggiace, comunque, al rispetto di ogni regola sulle assunzioni e sul contenimento della spesa del personale;
- il comune di Novoli ha sempre rispettato i vincoli dettati dalla legge in materia di contenimento della spesa di personale;

Considerato che la trasformazione è in linea con le disposizioni del comma 557 della Legge 296/2000 (finanziaria 2007), riscritto dall'art. 14, comma 7, del D.L. 78/2010, in materia di quantificazione e riduzione della spesa del personale, nonché con la disposizione del comma 9, dell'art. 14 del D.L. 78/2010, modificato dall'art. 28, comma 11/quarter, della Legge 214 /2011, e l'art. 4 – ter, comma 10, del D.L. n. 16 del 02/03/2012 (c.d. "decreto semplificazioni fiscali") che sostituisce il comma 7 dell'art. 76 del 25/06/2008, n.112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6/8/2008, n. 133, in materia di assunzioni, valutativa dell'ente;

Vista la deliberazione n. 10/2012/PAR del 31 gennaio 2012 della Sezione regionale di controllo per la Toscana che ha ritenuto, che la spesa relativa alle assunzioni stagionali finanziate con i proventi derivanti dalle sanzioni al codice della strada, di cui all'art. 208, comma 5-bis, non rientra nel calcolo del limite alle spese di personale posto dall'art. 9, comma 28, d.l. n. 78/2010. Ratio dell'esclusione di questa e di simili analoghe voci dall'aggregato

“spese di personale”, ai fini dell’applicazione delle norme che pongono limiti operando un confronto tra le spese sostenute in anni diversi, è da rinvenire nel carattere non ordinario delle poste in questione e nel conseguente intento di eliminare le turbative all’andamento della serie storica;

Vista la delibera della Corte dei Conti dell’Emilia-Romagna n. 130/2015 dove si evince che, la spesa relativa alle assunzioni stagionali finanziate con i proventi derivanti dalle sanzioni al codice della strada, dev’essere esclusa dal calcolo del limite per il lavoro flessibile previsto dall’art. 9, comma 28, d.l. n. 78/2010.;

Richiamato l’art. 52 comma 1-bis 4[^] periodo del d.lgs. 165/2001 è intenzione di questa Amministrazione provvedere all’assunzione di n. 3 nuove cat. D di cui n. 2 di Istruttore Direttivo-Funzionario con accesso dall’esterno tramite mobilità, scorrimento graduatoria o concorso pubblico e n. 1 di Istruttore Direttivo di Vigilanza-Funzionario tramite progressione tra aree;

Preso atto che ai sensi dell’articolo 18, comma 6, del Ccnl 9.5.2022 *“In applicazione dell’art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001, al fine di tener conto dell’esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall’amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 31 dicembre 2024, la progressione tra le aree ha luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso di determinati requisiti”*;

Dato atto che per l’accesso alla categoria di Istruttore Direttivo di Vigilanza-Funzionario tramite progressione tra aree la norma stabilisce che è *“Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all’accesso dall’esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull’assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l’accesso all’area dall’esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti”*,

Inoltre è necessario il possesso dei seguenti requisiti:

- a) laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell’Area degli istruttori di vigilanza; oppure diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell’Area degli istruttori di vigilanza;
- b) valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio;
- c) assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi 5 anni;
- d) eventuale possesso di *titoli o* competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l’accesso all’area dall’esterno;
- e) indicazione di numero e tipologia degli incarichi di Responsabile del Servizio di Polizia Locale in precedenza già rivestiti;

Accertato che l’incremento di spesa per l’attribuzione del trattamento economico, quale differenza stipendiale, comprensiva degli oneri previdenziali, contributivi e assicurativi a carico dell’ente, connesso con l’aumento delle ore di lavoro part time per i lavoratori indicati è compatibile con i vincoli di spesa fissati dalla normativa vigente;

Considerato altresì che si rende necessario per il miglior funzionamento della macchina amministrativa programmare per l’esercizio 2023/2025 le seguenti assunzioni:

ANNO 2023:

- 1) Assunzione tramite l’art. 52 comma 1-bis 4[^] periodo del d.lgs. 165/2001 di nr. 1 Istruttore Direttivo di Vigilanza-Funzionario mediante selezione interna/50% vedi punto 5);
- 2) Assunzione di nr. 2 istruttori di vigilanza categoria C1 a 18h tramite procedura concorsuale;
- 3) Stabilizzazione di nr. 1 istruttore di vigilanza categoria C1;

- 4) Assunzione di nr. 1 istruttore tecnico categoria C1 a 25h tramite procedura concorsuale in atto;
- 5) Assunzione di nr. 1 Istruttore Direttivo-Funzionario Affari Generali categoria D1 a 18h tramite procedura concorsuale;
- 6) Assunzione di nr. 1 Istruttore Direttivo-Funzionario Servizi Sociali categoria D1 a 36h tramite procedura concorsuale;
- 7) Incremento orario di nr. 2 istruttori amministrativi da 25h a 36h;
- 8) Incremento orario di nr. 2 istruttori di vigilanza da 18h a 36h;

ANNO 2024:

- 1) Assunzione di nr. 1 istruttore contabile categoria C1 a 18h tramite procedura concorsuale;
- 2) Assunzione di nr. 1 istruttore amministrativo-informatico C1 a 18h tramite procedura concorsuale;

Visti:

- l'articolo 19, comma 8 della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 (Legge Finanziaria 2002), a mente del quale a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali 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, commi 1 e 19 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- il comma 10-bis, dell'articolo 3 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito nella Legge n. 114/2014, a mente del quale il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui all'articolo 3 del D.L. stesso da parte degli Enti Locali viene certificato dai Revisori dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente omissis;

Vista la Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica del 13/05/2020 pubblicata sulla G.U. n. 226 del 11/09/2020;

Dato atto che è stato chiesto il confronto sindacale ex art. 5 CCNL e che lo stesso si è effettivamente tenuto in data 20/03/2023 dalle ore 11,00 alle ore 12,30, presso la Sala Consiliare alla presenza di tutte le sigle sindacali, con esito di parere favorevole per la CSA e riserva per CGIL e CISL;

Acquisito il parere favorevole del Revisore dei conti che attesta la conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

Acquisiti i pareri favorevoli espressi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Con voti favorevoli unanimi, espressi in forma palese;

DELIBERA

1. di dare atto che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente dispositivo;

2. di approvare, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale, la seguente programmazione dei fabbisogni di personale 2023/2025:

- PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO:

Sono previste per il triennio 2023/2025 le seguenti assunzioni e completamento orari:

ANNO 2023:

- 1) Assunzione tramite l'art. 52 comma 1-bis 4[^] periodo del d.lgs. 165/2001 di nr. 1 Istruttore Direttivo di Vigilanza-Funziario mediante selezione interna/50% vedi punto 5);
- 2) Assunzione di nr. 2 istruttori di vigilanza categoria C1 a 18h tramite procedura concorsuale;
- 3) Stabilizzazione di nr. 1 istruttore di vigilanza categoria C1;
- 4) Assunzione di nr. 1 istruttore tecnico categoria C1 a 25h tramite procedura concorsuale in atto;
- 5) Assunzione di nr. 1 Istruttore Direttivo-Funziario Affari Generali categoria D1 a 18h tramite procedura concorsuale;
- 6) Assunzione di nr. 1 Istruttore Direttivo-Funziario Servizi Sociali categoria D1 a 36h tramite procedura concorsuale;
- 7) Incremento orario di nr. 2 istruttori amministrativi da 25h a 36h;
- 8) Incremento orario di nr. 2 istruttori di vigilanza da 18h a 36h;

ANNO 2024:

- 1 Assunzione di nr. 1 istruttore contabile categoria C1 a 18h tramite procedura concorsuale;
- 2) Assunzione di nr. 1 istruttore amministrativo-informatico C1 a 18h tramite procedura concorsuale;

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO:

ANNO 2023:

- n.4 unita C1 part time (18 ore settimanali) Istruttori di Vigilanza (tempo determinato secondo le disponibilità consentite dalla normativa vigente) dal 01/06/2023 fino al 31/08/2023;

- n.4 unita C1 part time (18 ore settimanali) Istruttori di Vigilanza (tempo determinato secondo le disponibilità consentite dalla normativa vigente) dal 01/11/2023 fino al 31/01/2024;

3. Di dare atto che questo Comune rispetta i parametri di virtuosità di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 e al relativo D.P.C.M. attuativo del 17 marzo 2020, in quanto il rapporto tra le spese per il personale dell'anno 2018 e le entrate correnti del triennio 2019/2021 relativo al rendiconto dell'anno 2021 e al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità (stanziato nel bilancio di previsione 2021), è pari al 17,81%;

4. Di definire la propria consistenza della dotazione organica, sia in termini quantitativi che qualitativi, nel numero e tipologia di personale dato dal personale in servizio ad oggi come segue:

Ufficio Segretario Generale

n.1 unità	Segretario Comunale	Rapporto Organico con il Ministero dell'Interno – Albo Segretari com.li e prov.li
-----------	---------------------	---

Avvocatura Comunale – Elevata professionalità in piena autonomia

n. 1 unità	Istruttore Direttivo amm. Legale del Comune	Cat. D		Vacante
------------	---	--------	--	---------

Totale dipendenti n. 1

Settore "A" - Affari Generali

n. 1 unità	Istruttore Direttivo amm. Affari Generali	Cat. D		Vacante - (Temporaneamente Coperto ex art. 110 c1 TUEL)
Totale dipendenti n. 1				

Ufficio Segreteria, Personale, Cultura e URP

n. 2 unità	Istruttore amministrativo	Cat. C		n.1 Coperto, n.1 Vacante
n. 1 unità	Messo Comunale	Cat. B		Coperto
Totale dipendenti n. 3				

Ufficio Servizi Demografici

n. 2 unità	Stato civile e Anagrafe istr. amm.vo	Cat. C		Coperto
n. 1 unità	Anagrafe e Elettorale istr. amm.vo	Cat. C		Coperto
Totale dipendenti n. 3				

Ufficio Servizi Sociali

n. 1 unità	Istruttore Direttivo amm. Servizi Sociali	Cat. D		Vacante
n. 1 unità	Servizi Sociali e Stato civile Istr. Amm.vo	Cat. C		Coperto
Totale dipendenti n. 2				

Ufficio Protocollo e Archivio

n. 1 unità	Istruttore amministrativo	Cat. C		Coperto
Totale dipendenti n. 1				

Ufficio Pubblica Istruzione

n. 1 unità	Istruttore amministrativo	Cat. C		Coperto
Totale dipendenti n. 1				

Settore "B" – Economia e Finanze

n. 1 unità	Istruttore Direttivo Contabile (Ragioneria)	Cat. D		Coperto
n. 1 unità	Istruttore Direttivo Contabile (Tributi)	Cat. D		Vacante
Totale dipendenti n. 2				

Ufficio Ragioneria

n. 1 unità	Istruttore contabile	Cat. C		Vacante
n. 1 unità	Assistente amministrativo contabile	Cat. B		Coperto
Totale dipendenti n. 2				

Ufficio Tributi

n. 1 unità	Istruttore contabile	Cat. C		Coperto
Totale dipendenti n. 1				

Ufficio Informatico

n. 1 unità	Istruttore amministrativo	Cat. C		Vacante
Totale dipendenti n. 1				

Settore "C" - Area Tecnica

n. 1 unità	Istruttore Direttivo Tecnico	Cat. D		Coperto
Totale dipendenti n. 1				

Ufficio Urbanistica

n. 1 unità	Istruttore tecnico	Cat. C		Coperto
Totale dipendenti n. 1				

Ufficio Ambiente e Patrimonio

n. 1 unità	Istruttore tecnico	Cat. C		Coperto
Totale dipendenti n. 1				

Ufficio Attività produttive - SUAP

n. 1 unità	Istruttore tecnico	Cat. C		Coperto
Totale dipendenti n. 1				

Ufficio LL.PP.

n. 1 unità	Istruttore tecnico	Cat. C		Concorso in atto
Totale dipendenti n. 1				

Settore "D" – Comando di Polizia Municipale

n. 1 unità	Istruttore Direttivo PM	Cat. D		Vacante (Temporaneamente coperto con un Istruttore di Vigilanza Cat. C)
Totale dipendenti n. 1				

Ufficio Polizia Locale

n. 8 unità	Istruttore vigilanza	Cat. C		n. 3 Coperti, n. 5 Vacanti
Totale dipendenti n. 8				

- 5. Di dare atto** che sulla base delle risultanze delle ricognizioni di cui all'articolo 6, commi 1, 3 e 4 del D.Lgs.n.165/2001, l'attuale organigramma del personale di questo Ente, in coerenza con la programmazione approvata con la presente, non presenta situazioni di esubero ed eccedenza di personale;
- 6. Di riservarsi** la possibilità di modificare in qualsiasi momento il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale approvato con il presente atto, qualora si verificassero variazioni o diverse interpretazioni del quadro normativo di riferimento o esigenze diverse per garantire il miglior funzionamento dell'Ente;
- 7. Di disporre** che il presente documento, come disciplinato al paragrafo 8.2 del principio contabile applicato concernente la programmazione, venga approvato autonomamente dal D.U.P. e portato ad integrazione dello stesso;
- 8. Di disporre altresì**, che il presente documento, venga allegato quale parte integrante del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione della PA;
- 9. Di pubblicare** il presente Piano Triennale del Fabbisogno di Personale in “Amministrazione Trasparente”, nell’ambito degli “obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto a tempo indeterminato” di cui all’articolo 16, del D.Lgs. n.33/2013 e successive modificazioni ed integrazioni;
- 10. Di inviare** la presente deliberazione alle organizzazioni sindacali ai fini del procedimento di informazione ai sensi dell’art. 4, comma 2 del CCNL 21.05.2018;
- 11. Di dichiarare** il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell’articolo 134, comma 4, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

COPIA

Letto, confermato e sottoscritto.

IL SINDACO

F.TO DOTT. MARCO DE LUCA

IL SEGRETARIO GENERALE

F.TO DOTT. FABIO MARRA

PARERI ESPRESSI AI SENSI DELL'ART. 49 DEL T.U.E.L. D.LGS. N. 267/00

REGOLARITA' TECNICA

Il responsabile del servizio in ordine alla regolarità tecnica esprime parere Favorevole,

NOVOLI, 06/03/2023

IL RESPONSABILE

F.TO DOTT. LUIGI MANGIA

REGOLARITA' CONTABILE

Il responsabile del servizio ragioneria in ordine alla regolarità contabile esprime parere Favorevole.

NOVOLI, 08/03/2023

IL RESPONSABILE DEL SETTORE FINANZIARIO

F.TO DOTT. ALDO BLASI

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

NOVOLI, 20/03/2023

IL SEGRETARIO GENERALE

F.TO DOTT. FABIO MARRA



Comune di NOVOLI (Provincia di Lecce)

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

N. **511** DEL REGISTRO DELLE PUBBLICAZIONI ALL'ALBO PRETORIO

Si certifica che copia della presente deliberazione viene pubblicata in data odierna all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi, dal 21/03/2023 al 05/04/2023 ai sensi dell'art.124, comma 1 della Legge n.267/00.

Novoli, 21/03/2023

IL SEGRETARIO GENERALE

F.TO Dott. Fabio MARRA

Documento firmato digitalmente ai sensi del TU n. 445/00, dell'art. 20 del D. Lgs 82/2005 e norme collegate. Tale documento informatico è memorizzato digitalmente sulla banca dati dell'Ente