



CITTÀ DI MARTINA FRANCA
Provincia di Taranto

Originale

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 177 del 30/03/2023

OGGETTO

PIANO ASSUNZIONALE PER IL TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO ANNO 2023 E PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO TRIENNIO 2023/2025. APPROVAZIONE

L'anno **2023**, il giorno **30** del mese di **Marzo** convocata nei modi di legge alle ore **09.30** con prosieguo, in presenza, si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei sigg.

1	SINDACO	PALMISANO Gianfranco	SI
2	VICESINDACO	CONVERTINI Annunziata	SI
3	ASSESSORE	LASORTE Anna	SI
4	ASSESSORE	GIANFRATE Angelo	SI
5	ASSESSORE	DILONARDO Carlo	SI
6	ASSESSORE	ANGELINI Vincenzo	SI
7	ASSESSORE	RUGGIERI Roberto	SI
8	ASSESSORE	CASTRONUOVO Pasqualina	SI

Partecipa il **Segretario Generale, DE CARLO Eugenio**.

Il Sindaco, constatata la legalità della riunione, invita a deliberare sull'oggetto.



CITTÀ DI MARTINA FRANCA

Provincia di Taranto

Oggetto: PIANO ASSUNZIONALE PER IL TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO ANNO 2023 E PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO TRIENNIO 2023/2025. APPROVAZIONE

Relaziona l'Assessore Anna Lasorte, nella qualità di assessore al personale sulla base dell'istruttoria effettuata dai competenti uffici e servizi comunali ai sensi del combinato disposto degli artt. 49 e 147 bis T.U.E.L. d.lgs. n. 267/00 e s.m.i..

RILEVATA la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del D.Lgs. 267/2000, e dato atto che l'Ente può modificare, in qualsiasi momento, il Piano triennale dei fabbisogni, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative;

VISTO:

- l'art. 39 della legge n. 449/1997, cd legge finanziaria 1998, che prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale e che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;
- l'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, cd testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale e che gli enti locali programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della

spesa di personale;

- l'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001 per come modificato dal D.Lgs. n.75/2017 la dotazione organica può essere modificata sulla base della programmazione del fabbisogno del personale, nel rispetto dei vincoli dettati dalla stessa disposizione;
- l'articolo 48, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000, che stabilisce che sono di competenza della giunta tutti gli atti che le norme di legge non riservano alla competenza del sindaco o del consiglio;
- che, sulla base delle previsioni di cui al citato D.Lgs. n. 75/2017, sono state emanate le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" (Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio);
- l'art.19 comma 8 della Legge 28/12/2001, n.448 che attribuisce agli organi di revisione contabile degli Enti locali l'incarico di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa;
- l'art. 1, comma n. 557, della legge 296/2006, per come modificato da ultimo dai D.L. n. 14 e 50/2017 il quale dispone che gli enti già sottoposti al patto di stabilità non possono superare la spesa per il personale media del triennio 2011/2013;
- il Decreto 17.3.2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze attuativo delle misure di cui all'art.33 comma 2 del D.L. 30 aprile 2019, n.34;
- l'art.5, comma 2, del Decreto attuativo del Ministro per la Pubblica Amministrazione 17 marzo 2020 ha stabilito che: *"per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni precedenti 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 del personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione"*;
- l'art.5 comma 1, del Decreto attuativo 17 marzo 2020 ha stabilito che: *"in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art.4, comma 2 possono incrementare annualmente, per assunzione*

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:

Tabella 2

Comuni	2020	2021	2022	2023	2024
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	20,0%	25,0%	28,0%	29,0%	30,0%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	19,0%	24,0%	26,0%	27,0%	28,0%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	17,0%	21,0%	24,0%	25,0%	26,0%

f) comuni da						
 10.000 a 59.999						
 abitanti	 9,0%	 16,0%	 19,0%	 21,0%	 22,0%	
g) comuni da						
 60.000 a 249.999						
 abitanti	 7,0%	 12,0%	 14,0%	 15,0%	 16,0%	
h) comuni da						
 250.000 a						
 1.499.999 ab.	 3,0%	 6,0%	 8,0%	 9,0%	 10,0%	
i) comuni con						
 1.500.000 di						
 abitanti e oltre	 1,5%	 3,0%	 4,0%	 4,5%	 5,0%	

- l'art.7 comma 1, del Decreto attuativo 17 marzo 2020 ha stabilito 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”, ne consegue, pertanto, che permane, a carico del comune, l'obbligo di rispettare i limiti di spesa fissati, a seconda della fascia demografica, dai commi 557 quater e 562 dell'art.1 della L.296/2006 e che, qualora il comune che sia in regola con i predetti limiti proceda, sulla base della disciplina introdotta dall'art.33, comma 2, del D.L. n.34/2019, all'assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale, la maggiore spesa contratta per queste ultime assunzione non si computa ai fini della verifica del rispetto del limite di spesa previsto dai predetti comma 557 quater e 562 (Corte dei Conti sez. regionale di controllo Lombardia Deliberazione n.164 del 9.12.2020);

VISTO che:

- sulla base delle previsioni dettate dall'articolo 33 del D.L. n. 34/2019 e dal Decreto dei Ministri per la Pubblica Amministrazione, l'Economia e Finanze e dell'Interno del 17 marzo 2020 i comuni, articolati per dimensioni demografiche, sono suddivisi in tre gruppi a secondo del rapporto tra spesa del personale dell'ultimo consuntivo approvato (senza alcuna deroga) ed entrate correnti degli ultimi tre consuntivi approvati al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità del bilancio preventivo dell'ultimo anno in cui è stato approvato il consuntivo;
- sulla base di questa classificazione il comune è stato inserito nella fascia degli enti virtuosi, per cui può aumentare la propria spesa del personale nella misura massima del 9,00% nel 2020, del 16,00% nel 2021, del 19% nel 2022, del 21% nel 2023 e del 22% nel 2024, a condizione che con questi aumenti non superi il parametro di virtuosità;
- questi aumenti vanno in deroga al tetto di spesa del personale;
- non sono compresi in tale percentuale di incremento le capacità assunzionali che derivano da quelle dei 5 anni precedenti non utilizzate, percentuali che per la RGS possono essere utilizzate in alternativa all'aumento della spesa del personale del 2018 e fermo restando il vincolo del non superamento della soglia di virtuosità;
- a partire dal 2021 gli oneri per le assunzioni effettuate dal 14 ottobre 2020 con risorse eterofinanziate non vanno incluse nella spesa del personale e che i corrispondenti trasferimenti non vanno inclusi nelle entrate correnti, esclusioni che si applicano solamente per l'attuazione dell'articolo 33 del D.L.n. 34/2019;

DATO ATTO che i dirigenti dei settori hanno effettuato la verifica della condizione organizzativa esistente nell'ente e che non risultano, da tale verifica, condizioni di eccedenza di personale e che l'ente ne dà atto con l'atto deliberativo della Giunta Comunale n.12 del 13.01.2023. Si intende come mancanza delle condizioni di eccedenza del personale il fatto che tutti i dipendenti a tempo indeterminato sono impegnati pienamente per lo svolgimento dei compiti svolti dall'ente e che, anzi, risulta la necessità che vi siano rafforzamenti del personale in servizio al fine di pervenire al risultato di una ottimale gestione delle attività svolte. La verifica della mancanza delle condizioni di eccedenza del personale è stata effettuata in modo

analitico per ogni singola articolazione organizzativa dell'ente in relazione ai servizi svolti ed alle attività assegnate ad ogni dipendente in servizio. Essa è inoltre stata disposta sulla base dei dati finanziari, avendo cioè in conto che l'ente rispetta il tetto alla spesa del personale per cui si rientra nell'ambito delle condizioni previste dalla legislazione nazionale. L'assenza di personale in sovrannumero è dimostrata dalla mancanza di dipendenti che coprono posti extra dotazione;

TENUTO CONTO che la programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2023/2025 deve basarsi sui dati disponibili, quindi sull'ultimo conto consuntivo approvato. Di conseguenza si deve necessariamente far riferimento per la spesa dipersonale ai dati del consuntivo 2021, nonché per le entrate correnti ai dati medi del triennio 2019-2021 e per il FCDE ai dati del bilancio di previsione 2021 assestato;

VISTA la tabella che segue, predisposta ai sensi dell'art.2 commi 1 e 2, da cui risulta che questo Ente si colloca al di sotto del valore soglia del 27,00% articolata per dimensioni demografiche fascia f) di cui al comma 1 dell'art.5 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 17 marzo 2020,

			I=(A-B)	
A	SPESA LORDA PERSONALE CONSUNTIVO 2021 1.01.00,00,000- 1.03.02.12.001-1.03.02.12.002- 1.03.02.12.003-1.03.02.12.999	7.868.452,25 €	7.868.452,25 €	
di cui	Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art 110, co. 1 e 2 del D. Lgs. 267/2000	260.998,59 €		
B	IRAP 2021 (NON IMPUTATA)	- €		
				μ=(F/3)
C	ENTRATE CORRENTI 2019	37.814.110,31 €	37.814.110,31 €	39.112.319,82 €
D	ENTRATE CORRENTI 2020	38.781.867,80 €	38.781.867,80 €	
E	ENTRATE CORRENTI 2021	40.740.981,36 €	40.740.981,36 €	
F		à (C+D+E)	117.336.959,47 €	
G	FCDE 2021	3.614.249,72 €		
H		(μ-G)		35.498.070,10 €
			J=(I/H)*100	22,17%

TENUTO CONTO che il parere del MEF prot.238867/2020 specifica che i comuni possono utilizzare i propri resti assunzionali anche in deroga ai valori limite annuali di cui alla Tabella 2, del comma 1, dell'articolo 5 del decreto attuativo, in ogni caso entro i limiti massimi consentiti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4,

comma 1 — Tabella 1, del decreto attuativo. Inoltre il MEF specifica che la possibilità di utilizzo delle facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 prevista dall'articolo 5, comma 2, del decreto attuativo, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2, del comma 1, dello stesso articolo, non può essere intesa come un'assommatoria delle due distinte predette tipologie di incremento della spesa di personale. Infatti, tale previsione va ricondotta nell'ambito di una deroga alla specifica misura finalizzata a rendere, in ogni caso, graduale la dinamica della crescita della spesa di personale dei comuni che si collocano al di sotto del valore soglia inferiore (arco temporale 2020-2024), consentendo a tali enti la facoltà di superare gli incrementi percentuali annuali individuati dalla Tabella 2, del comma 1, qualora i resti assunzionali consentano un maggiore e più favorevole reclutamento di personale rispetto a quello previsto dalla nuova disciplina normativa; Ne consegue, pertanto, che l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo.

Il MEF inoltre precisa: *“Una diversa interpretazione ed applicazione della deroga contenuta all'articolo 5, comma 2, che dovesse prevedere la cumulabilità, oltre a non avere alcuna ratio e senso economico, costituirebbe una pura somma algebrica di facoltà assunzionali normativamente definite con parametri e criteri completamente differenti tra loro e quindi, non omogenee in quanto frutto di condizioni non comparabili e assimilabili e determinerebbe un effetto distorsivo della volontà del legislatore che ha inteso consentire, per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia inferiore, solo una condizione di maggior favore fra l'utilizzo dei resti assunzionali e la nuova regola di gradualità”*;

CONSIDERATO che questo Ente rispetta il rapporto dipendenti/popolazione definito dal Decreto del Ministero dell'Interno del 18 novembre 2020 per il triennio 2020/2022 e per gli enti dissestati e/o strutturalmente deficitari e precisamente con un rapporto medio dipendenti-popolazione valido per i Comuni in condizione di dissesto e precisamente, per la fascia di popolazione 10.000 a 59.999 ab. 1/152 per cui applicando, per mera

ipotesi, detto decreto a questo Ente pur non dissestato, il numero massimo sarebbe n.313 in rapporto ad una popolazione di circa 47.597 con una dotazione organica al contrario di 189 dipendenti;

PREMESSO CHE:

- con deliberazione di Consiglio comunale n. 299 del 29.09.2022, è stata approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) periodo 2023-2025 - (art. 170, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000);
- il Comune ha, fin dal 1 luglio 2014, attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'articolo 27 del D.L.n.66/2014;
- ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, del D.L. n.113/2016 il Comune ha trasmesso alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche dei dati richiesti dalla citata disposizione;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n.10 del 25.02.2022 è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2022-2024 (ART. 151 del D.Lgs. N. 267/2000e art. 10, D.LGS. N. 118/2011);
- ai sensi dell'articolo 9 comma 1-quinquies, del D.L.n.113/2016 il Comune ha approvato il rendiconto della gestione per l'esercizio 2021 in data 19.05.2022 con atto di Consiglio n.20, ai sensi dell'art.227 del TUEL;
- in data 04.10.2022 con atto consiliare n.43 è stato approvato il bilancio consolidato dell'esercizio 2021 ai sensi dell'art. 11-bis del d.lgs. n. 118/2011;
- con la Deliberazione di Giunta Comunale n. 13 del 20/01/2022 è stato approvato il piano azioni positive del triennio 2022/2024;
- con la deliberazione di G.M. n. 220 del 31.05.2013 è stato approvato il regolamento delle performance e confermato con le Deliberazione di G.C. n.172/2017, n.455/2018, n.522/2019, n.378/2020, n. 358/2021, n.455/2022;
- con la Deliberazione della Giunta Comunale n.15 del 20.01.2022 è stato approvato il piano delle performance 2022-2024 e lo stesso è stato aggiornato con Delibera di Giunta Comunale n. 341 del 20.10.2022;
- con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 229 del 22.07.2022 è stato approvato il PIAO 2022-2024 ai sensi dell'art. 6 del d.l. n. 80/2021, convertito con modificazioni in legge n. 113/2021 e lo stesso è stato integrato con Delibera di Giunta Comunale n. 341 del 20.10.2022;

DATO ATTO che copia di questa deliberazione sarà trasmessa al Dipartimento

della Funzione Pubblica entro 30 giorni;

VISTE le norme sulle stabilizzazioni di LSU ed LPU di cui alla normativa in vigore;

VISTE le possibilità di stabilizzazione di precari di cui all'articolo 20 del D.Lgs. n. 75/2017, per come modificata dalla legge n. 8/2020;

VISTA la possibilità di stabilizzazione di cui all'articolo 35, comma 3-bis, del D.Lgs. n.165/2001;

VISTE le disposizioni sulle progressioni verticali che prevedono di bandire concorsi anche per il triennio 2023/2025 interamente riservati al personale dell'ente nel tetto del 50% dei posti messi a concorso (L.113/2021);

VISTO l'art.13 comma 7 CCNL 16 novembre 2022;

VISTO l'orientamento applicativo ARAN CFL 207 e CFL 208 del 20.3.2023;

DATO ATTO che ai sensi di quanto disposto dal Regolamento comunale approvato con la Deliberazione di Giunta Comunale n.384 del 22.12.2021 per le modalità di assunzione agli impieghi, il Dirigente ovvero il Responsabile del Settore "Gestione del Personale", previo atto di indirizzo, dovrà provvedere con proprio atto all'indizione dei concorsi ed all'approvazione dei bandi e/o all'esperimento delle procedure di mobilità (procedura che, così come indicato dall'art.1 comma 14ter della L.113/2021, è da considerare come facoltativa sino al 31.12.2024) e/o all'espletamento della comunicazione obbligatoria ai fini della assegnazione di personale pubblico in disponibilità e/o, previa intesa tra gli enti, alla utilizzazione di graduatorie di altri enti e/o allo scorrimento delle graduatorie ancora valide dell'ente;

RITENUTO di dover definire già in questa sede le modalità di copertura dei posti che si intendono coprire a tempo indeterminato;

PRESO atto 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;

DATO ATTO che per la copertura dei posti tramite passaggio diretto tra amministrazioni diverse (c.d. mobilità volontaria) non necessita di dare comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica (*circolare della Funzione Pubblica Ufficio Personale Pubbliche Amministrazioni (UPPA) dell'11.4.2005/ circolare della Funzione Pubblica Ufficio Personale Pubbliche Amministrazioni (UPPA) del 9.11.2005/ Deliberazione della*

Sezione Regionale della Corte dei Conti di controllo per il Veneto n.162/2013/PAR sulla prevalenza della mobilità ex art.30 Dgls 265/2001 rispetto a quella prevista dagli articoli 34 e 34 bis del medesimo decreto);

VISTA i pareri del MEF n.227053 del 1.12.2020 e 238243 del 16.12.2020 che danno indicazioni circa la mobilità tra Enti considerandola non neutra in uscita che in entrata ai fini della finanza pubblica inserendola sulle facoltà assunzionali;

TENUTO CONTO che la Ragioneria Generale dello Stato con il parere del 12.3.2021 n.45220 detta indicazioni per l'applicazione della mobilità volontaria dopo le disposizioni dettate dall'art.33 del D.L.34/2019 confermando che: *nel caso di un regime limitativo delle assunzioni non basato sul turnover ma su criteri di sostenibilità finanziaria, la mobilità non può considerarsi neutrale a livello finanziario, venendo meno i presupposti che ne giustificavano la neutralità in ragione del diverso meccanismo del turnover (Corte Conti Lombardia 74/2020 e Umbria n.110/2020);*

TENUTO CONTO che detto principio è stato affermato anche dalla Corte dei Conti Piemonte con la deliberazione n.169/2020 in quanto non si assiste più alla presenza di una regolamentazione basata su limitazioni alle facoltà assunzionali determinate in misura percentuale in relazione alla spesa di personale cessato nell'anno precedente ma è stato introdotto un nuovo regime che prevede soglie per la spesa complessiva di tutto il personale;

ASSUNTO che la dotazione organica dell'Ente determina un costo teorico di euro 9.500.426,48 ove fosse completamente coperta e che la sua rideterminazione non deve determinare il superamento di tale tetto c.d. spesa massima potenziale per l'anno 2023 (€ 6.330.295,16).

PRESO ATTO che l'Ente non versa né nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000, cd testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni né nelle condizioni di ente ammesso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'articolo 243-bis del D.Lgs. n. 267/2000;

PRESO ATTO:

- che la Legge di bilancio (articolo 1, commi 283 e 284, Legge 29 dicembre 2022 numero 197) e comunicato con il Messaggio Inps del 21 febbraio 2023 numero 754 l'aggiornamento del sistema di gestione delle domande di pensione, in modo tale da consentire la presentazione delle domande di accesso al

pensionamento con Quota 103 (età anagrafica di almeno 62 anni e anzianità contributiva minima di 41 anni).

- che nel corso dell'anno, in seguito a questo aggiornamento della norma, si potrebbero verificare delle richieste di pensionamento dai dipendenti interessati;

PRESO ATTO altresì che l'Ente non versa né nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000, cd testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni né nelle condizioni di ente ammesso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'articolo 243 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

RICORDATO che, sulla base delle previsioni di cui al CCNL 21 maggio 2018 e dal CCNL 16 novembre 2022, viene superata la distinzione all'interno della categoria D tra posizioni giuridiche di accesso D1 e D3 e tra B1 e B3 per cui tutti i nuovi accessi dovranno essere effettuati in categoria D e B;

VISTO il parere dell'ARAN n.1940/2023 che ha precisato che i vincitori di concorsi banditi per posizioni d'accesso B3 prima dell'entrata del nuovo ordinamento (CCNL 16 novembre 2022) potranno conservare il trattamento economico equivalente a quella specifica posizione economica, a condizione che il loro reclutamento sia stato previsto nella programmazione di fabbisogni di personale per l'anno 2023 e che il bilancio ne abbia coerentemente previsto la copertura;

VISTO il nuovo CCNL del personale non dirigente sottoscritto in data 16.11.2022 e in particolare l'art. 12 che dispone il nuovo sistema di classificazione e l'art. 13 che indica la data di entrata in vigore dal 1.4.2023 (1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL);

VALUTATO che le necessità di personale dell'Ente sono prioritariamente relative ai seguenti posti: Custode (ex cat. A1 Categoria Protetta – Operatore Categoria Protetta), Messo Notificatore (ex cat. B1 Categoria Protetta – Operatore Esperto Categoria Protetta), Conduttore Macchine complesse (ex cat. B1 Operatore Esperto), Autista di scuolabus (ex cat. B1 Operatore Esperto), Esecutore Amministrativo (ex cat. B3-B3 – Operatore Esperto), Istruttore di Vigilanza (ex cat. C1 – Area Istruttore profilo Agente di Polizia Locale), Istruttore Amministrativo (ex. cat. C1 – Area Istruttore profilo Amministrativo), Istruttore Direttivo Amministrativo (ex cat. D1 – Area Funzionario profilo Amministrativo), Istruttore Direttivo Amministrativo con esperienza negli affari generali (ex cat. D1 Area Funzionario profilo Amministrativo), Istruttore Direttivo Avvocato/Cassazionista (ex cat. D1 Area

Funzionario profilo Avvocato) in considerazione del fatto che sono cessati dal servizio dipendenti che occupavano i seguenti posti di vigilanza del territorio, piccola manutenzione, attività tecnica ed attività amministrativa – contabile, e che la razionalizzazione delle forme di gestione di tali attività, con specifico riferimento a quelle che non sono dirette precipuamente alla erogazione di servizi ed allo svolgimento dei compiti connessi alle attribuzioni istituzionali dell'ente anche in virtù del nuovo organigramma, allo svolgimento di attività di supporto, nonché la reingegnerizzazione dei procedimenti amministrativi-contabili, de materializzazione degli archivi, anche conseguenti alla introduzione delle tecnologie informatiche e telematiche o alla loro implementazione, nonché l'attivazione dei seguenti nuovi servizi (ovvero l'ampliamento o miglioramento dei seguenti servizi) vigilanza del territorio e sicurezza urbana stradale, la necessità di effettuare interventi di piccola manutenzione, gestione dell'attività amministrativa e della contabilità finanziaria dei diversi settori, ed ancora che nei programmi politico amministrativi è indicata come prioritaria la necessità di potenziare le attività dirette alla erogazione dei seguenti servizi: potenziamento del sistema dei servizi sociali territoriali per migliorare il rapporto tra abitanti ed operatori sociali e della collaborazione con il distretto urbano del commercio, fronteggiare tempestivamente i maggiori oneri di gestione in ordine ai procedimenti connessi ai parcheggi, PUG, manutenzione ordinaria degli immobili comunali, vigilanza, valorizzazione e recupero di porzioni del centro storico, limitare contenziosi per la manutenzione delle strade, favorire la connessione tra i diversi quartieri della città attraverso l'istituzione (già in atto) dei comitati di quartiere. Tali necessità presentano un carattere non straordinario né limitato nel tempo, ma permanente e non è possibile fare fronte a queste esigenze con forme di ulteriore razionalizzazione delle strutture amministrative e molte di queste assunzioni devono essere effettuate necessariamente a tempo pieno. Valutato che appare necessario procedere all'integrazione delle figure presenti nella dotazione organica, anche alla luce delle indicazioni di cui alle prima citate Linee di Indirizzo per la programmazione del fabbisogno e del Piano delle performance (PEG e/o PDO);

TENUTO CONTO che nel 2021 si sono verificate 12 cessazioni di dipendenti, nel 2022 si sono verificate n.8 cessazioni di dipendenti e che si verificheranno le seguenti cessazioni: n.9 nel 2023, n.5 nel 2024, n.1 nel 2025;

CONSIDERATO che nell'anno 2022 l'ente ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto alla spesa media del triennio 2011/2013 e

che tale rispetto è previsto anche per il 2023 e per il triennio 2023-2025.

TENUTO CONTO che le risultanze di detta verifica sono riportate nella tabella che segue la spesa di personale sostenuta mediamente negli anni 2011, 2012 e 2013:

Voci di Spesa	Importo
Spesa di personale sostenuta mediamente negli anni 2011, 2012 e 2013	5.626.889,72

Ne consegue che la spesa di personale:

- per l'anno 2020 è stata pari ad € 4.968.187,97 sempre al di sotto della mediasopra indicata;
- per l'anno 2021 è stata pari ad € 4.786.775,12 sempre al di sotto della mediasopra indicata;
- per l'anno 2022 è stata pari ad € 4.437.390,13 sempre al di sotto della mediasopra indicata;
- per l'anno 2023, in base alle assunzioni programmate è pari a € 4.617.755,25 sempre al di sotto della media sopra indicata;
- per l'anno 2024, in base alle assunzioni programmate è pari a € 4.453.582,92 sempre al di sotto della media sopra indicata;
- per l'anno 2025, in base alle assunzioni programmate è pari a € 4.437.390,13 sempre al di sotto della media sopra indicata.

TENUTO conto che in seguito alla circolare del MEF n.238867/2020 sopra riportata non saranno utilizzati i residui dei resti assunzionali antecedenti al 2020 ma esclusivamente le nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, — in quanto più favorevoli — fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 — Tabella 1, del decreto attuativo e secondo le percentuali sopra riportate così previsto nella tabella 2 dell'art.5 comma 1, del Decreto attuativo 17 marzo 2020;

Alla luce delle norme sopra indicate si predispone il seguente piano assunzionale del 2023 e fabbisogno triennio 2023-2025 con allegata dotazione organica atteso che:

- la circolare del 13/05/2020, pubblicata sulla gazzetta ufficiale n. 226 del 11/09/2020, attuativa dell'articolo 33 del d.l. n. 34/2019 al punto 1.4 art. 5 prevede che 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 nella Tabella 2 su indicata, 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, fissato al 27% per il comune di Martina Franca rientrante nella fascia f in quanto ente con popolazione da 10.000 a 59.000 abitanti;
- la spesa di personale del 2018 del Comune di Martina Franca è pari a € 8.107.413,98 e può essere incrementata sino al 2024 secondo la seguente tabella:

PERCENTUALI MASSIME ANNUALI DI INCREMENTO DEL PERSONALE FINO AL 2024						TOTALE
	2020	2021	2022	2023	2024	
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	9%	16%	19%	21%	22%	1.783.631,08 €
	729.667,26 €	567.518,98 €	243.222,42 €	162.148,28 €	81.074,14 €	

- nell'anno 2020 le assunzioni sono state effettuate solo secondo la regola del turn-over e quindi dei resti assunzionali e non facendo riferimento alla percentuale del 9% prevista dalla circolare del 13/05/2020, pubblicata sulla gazzetta ufficiale n. 226 del 11/09/2020, attuativa dell'articolo 33 del d.l. n. 34/2019;
- la quota di spesa di incremento di € 729.627,26 inerente all'anno 2020, non utilizzata, verrà sommata alla quota di incremento dell'anno 2021 come di seguito riportato:

UTILIZZO 2020						
	2020	2021	2022	2023	2024	TOTALE
f) comuni da 10.000 a	9%	16%	19%	21%	22%	
59.999 abitanti	- €	1.297.186,24 €	243.222,42 €	162.148,28 €	81.074,14 €	1.783.631,08 €

- nell'anno 2021 sono state effettuate € 474.735,67 secondo la circolare del 13/05/2020, pubblicata sulla gazzetta ufficiale n. 226 del 11/09/2020, attuativa dell'articolo 33 del d.l. n. 34/2019, pertanto la quota non utilizzata di € 822.450,57 verrà sommata alla quota di incremento dell'anno 2022 come di seguito riportato:

UTILIZZO 2021						
	2020	2021	2022	2023	2024	TOTALE
f) comuni da 10.000 a	9%	16%	19%	21%	22%	
59.999 abitanti	- €	474.735,67 €	1.065.672,99 €	162.148,28 €	81.074,14 €	1.783.631,08 €

- nell'anno 2022 sono state effettuate € 596.713,13 secondo la circolare del 13/05/2020, pubblicata sulla gazzetta ufficiale n. 226 del 11/09/2020, attuativa dell'articolo 33 del d.l. n. 34/2019, pertanto la quota non utilizzata di € 468.959,86 verrà sommata alla quota di incremento dell'anno 2023 come di seguito riportato:

UTILIZZO 2022						
	2020	2021	2022	2023	2024	TOTALE
f) comuni da 10.000 a	9%	16%	19%	21%	22%	
59.999 abitanti	- €	474.735,67 €	596.713,13 €	631.108,13 €	81.074,14 €	1.783.631,08 €

- nell'anno 2023 saranno effettuate € 456.953,12 secondo la circolare del 13/05/2020, pubblicata sulla gazzetta ufficiale n. 226 del 11/09/2020, attuativa

dell'articolo 33 del d.l. n. 34/2019, pertanto la quota non utilizzata di € 174.155,01 verrà sommata alla quota di incremento dell'anno 2024 come di seguito riportato:

UTILIZZO 2023						
	2020	2021	2022	2023	2024	TOTALE
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	9%	16%	19%	21%	22%	
	- €	474.735,67 €	596.713,13 €	456.953,12 €	255.229,15 €	1.783.631,08 €

- nell'anno 2024 saranno effettuate € 186.186,06 secondo la circolare del 13/05/2020, pubblicata sulla gazzetta ufficiale n.226 del 11/09/2020, attuativa dell'articolo 33 del d.l. n. 34/2019, pertanto la quota non utilizzata di € 69.043,09 come di seguito riportato costituirà incremento di spesa non utilizzato:

UTILIZZO 2024							
	2020	2021	2022	2023	2024	INCREMENTO DI SPESA DEL PERSONALE 2018 NON UTILIZZATO	TOTALE
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	9%	16%	19%	21%	22%		
	- €	474.735,67 €	596.713,13 €	456.953,12 €	186.186,06 €	69.043,09 €	1.783.631,08 €

- il piano assunzionale dell'anno 2023-2025 comporta la seguente spesa, rientrante nei limiti di quanto disposto dai commi 557 quater e 562 dell'art.1 della L.296/2006 e nelle previsioni dettate dall'articolo 33 del d.l. n. 34/2019 e dal Decreto attuativo del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e Finanze e il Ministro dell'Interno del 17 marzo 2020 nella tabella 2 dell'art.5 comma 1.

CONSIDERATO CHE :

- relativamente all'assunzione di personale appartenente alle categorie protette,

questo Ente, in riferimento alla legge 68/99, art. 3 co, 4, contenente norme per il diritto al lavoro dei disabili, è tenuto a coprire, con personale appartenente alle categorie protette, il 7% su un organico calcolato su una base di n. 186 dipendenti in servizio (senza dirigenti);

- la suddetta percentuale, corrispondente a n. 11 unità, è stata pienamente rispettata (dipendenti in organico n.11) anche in virtù delle future assunzioni dove la procedura risulta in essere;
- relativamente alle assunzioni obbligatorie per la quota prevista dell'1% di cui alla legge 407/98, vittime del terrorismo e della criminalità organizzata, è stata pienamente rispettata;

RITENUTO di dover definire già in questa sede le modalità di copertura dei posti che si intendono coprire a tempo indeterminato;

VISTI l'art.1 c.479 legge 232/2016 ed art.22 c.3 D.L.50/2017, art.3 comma 5 D.L.90/2014;

TENUTO conto che il nuovo CCNL 2022 prevede nelle Declaratorie Allegato "A" che solo per l'area degli "operatori" il titolo d'accesso è quello esclusivo della "assolvimento dell'obbligo scolastico" quindi tramite collocamento obbligatorio;

CONSIDERATO che per l'anno 2023 verranno effettuate le seguenti assunzioni come di seguito specificato e ai sensi dell'art. 33 d.l. 34/2019 sono da considerarsi altresì € 155.669,49 per le procedure in essere:

2023

	QUALIFICA	LIVELLO	AREA	SETTORE/SERVIZI	TEMPO PIENO/PART-TIME	PROCEDURA	TOTALE ONERI DIRETTI	TOTALE ONERI RIFLESSI	IRAP	TOTALE COMPLESSIVO
1	CUSTODE CATEGORIA PROTETTA	Ex A1 CATEGORIA PROTETTA	OPERATORE CATEGORIA PROTETTA	VARI	PIENO	PROCEDURA ARPAL IN CORSO	13.831,83 €	4.135,72 €	1.175,71 €	19.143,25 €
1	MESSO NOTIFICATORE CATEGORIA PROTETTA	Ex B1 CAT. PROTETTA	OPERATORE ESPERTO CATEGORIA PROTETTA	PROTOCOLLO	PIENO	PROCEDURA ARPAL IN CORSO	14.594,94 €	4.363,89 €	1.240,57 €	20.199,40 €
3	Conduttore Macchine complesse	Ex B1	OPERATORE ESPERTO	SETTORE TECNICO	PIENO	CONCORSO	34.162,62 €	10.214,62 €	2.903,82 €	47.281,07 €
1	AUTISTA DI SCUOLABUS	Ex B	OPERATORE ESPERTO	TRASPORTO SCOLASTICO	PIENO	MOBILITA'	8.104,57 €	2.423,27 €	688,89 €	11.216,72 €
5	ESECUTORE AMMINISTRATIVO	Ex B3-B3	OPERATORE ESPERTO	VARI	PIENO	SCORRIMENTO GRADUATORIA ENTE	55.176,61 €	16.497,81 €	4.690,01 €	76.364,43 €
2	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	Ex C1	ISTRUTTORE	POLIZIA LOCALE	PIENO	SCORRIMENTO GRADUATORIE ENTI	30.684,36 €	9.174,62 €	2.608,17 €	42.467,15 €
2	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/INFORMATICO	Ex C /1	ISTRUTTORE	VARI	PIENO	MOBILITA'	23.686,81 €	7.082,36 €	2.013,38 €	32.782,55 €
1	INTERSCAMBIO ISTRUTTORE DI VIGILANZA	differenza stipendiale	ISTRUTTORE	POLIZIA LOCALE	PIENO	INTERSCAMBIO	1.172,47 €	350,57 €	99,66 €	1.622,70 €
1	AVVOCATO/CASSAZIONISTA	EX D1	FUNZIONARIO	AVVOCATURA	PIENO	MOBILITA'/CONCORSO/SCORRIMENTO GRADUATORIE ENTI	211,02 €	63,09 €	17,94 €	292,05 €
1	ISTRUTTIVO DIRETTIVO AMMINISTRATIVO A 30 ORE	ex D1	FUNZIONARIO	RAGONERIA	PART-TIME	SCORRIMENTO GRADUATORIA ENTE	13.182,54 €	3.941,58 €	1.120,52 €	18.244,64 €
1	ISTRUTTORE DIRETTIVO ESPERTO NEGLI AFFARI GENERALI	Ex D	FUNZIONARIO	VARI	PIENO	MOBILITA'	9.885,05 €	2.955,63 €	840,23 €	13.680,91 €
10	TRASFORMAZIONE DA 33 A 36	Ex D1	FUNZIONARIO			TRASFORMAZIONE CONTRATTO	20.955,57 €	6.265,71 €	1.781,22 €	29.002,50 €
3	TRASFORMAZIONE DA 330 A 33	Ex D1	FUNZIONARIO			TRASFORMAZIONE CONTRATTO	6.286,67 €	1.879,71 €	534,37 €	8.700,75 €
							231.935,06 €	69.348,58 €	19.714,48 €	320.998,12 €

Per l'anno 2024 verranno effettuate le seguenti assunzioni come di seguitospecificato:

2024										
	QUALIFICA	LIVELLO	AREA	SETTORE/SERVIZI	TEMPO PIENO/PART-TIME	PROCEDURA	TOTALE ONERI DIRETTI	TOTALE ONERI RIFLESSI	IRAP	TOTALE COMPLESSIVO
4	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Ex C1	ISTRUTTORE	VARI	PIENO	SCORRIMENTO GRADUATORIA ENTE/CONCORSO	16.146,55 €	4.827,82 €	1.372,46 €	22.346,83 €
4	PEV ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Ex C1	ISTRUTTORE			PROGRESSIONE VERTICALE	21.534,52 €	6.438,82 €	1.830,43 €	29.803,78 €
4	ISTRUTTORI DI VIGILANZA	Ex C1	ISTRUTTORE	POLIZIA LOCALE	PIENO	SCORRIMENTO GRADUATORIA ENTE/CONCORSO	37.667,64 €	11.262,62 €	3.201,75 €	52.132,01 €
3	TRASFORMAZIONE DA 33 ORE A 36 DI NUMERO 3 D1	Ex D1	FUNZIONARIO			TRASFORMAZIONE	6.332,95 €	1.893,55 €	538,30 €	8.764,80 €
1	ISTRUTTORE DIRETTIVO ASSISTENTE SOCIALE	Ex D1	FUNZIONARIO	SOCIALI	PIENO	SCORRIMENTO GRADUATORIA ENTE/CONCORSO	17.535,87 €	5.243,23 €	1.490,55 €	24.269,64 €
2	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	Ex D1	FUNZIONARIO	VARI	PIENO	SCORRIMENTO GRADUATORIA ENTE	7.786,02 €	2.328,02 €	661,81 €	10.775,85 €
2	PEV ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO/TECNICO	Ex D1	FUNZIONARIO			PROGRESSIONE VERTICALE	11.683,98 €	3.493,51 €	993,14 €	16.170,63 €
1	DIRIGENTE SERVIZI SOCIALI	Ex D1	FUNZIONARIO	SOCIALI	PIENO	CONCORSO	24.642,77 €	7.368,19 €	2.094,64 €	34.105,59 €
							143.330,30 €	42.855,76 €	12.183,08 €	198.369,13 €

Per l'anno 2025, in quanto il DM 17 marzo 2022 come previsto all'art.5 comma 1 prevede che gli incrementi percentuali possono essere applicati solo in sede di

prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024,

- Il D.M. 17 marzo 2022 all'art.7 comma 2 prevede che i parametri individuati dal presente decreto possono essere aggiornati ogni cinque anni 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,
- La spesa spesa di personale, non avendo ancora aggiornamenti sul D.M., potrà aumentare a condizione di restare entro la soglia massima del rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti di cui alle tabelle allegate al decreto in argomento;

2025								
	QUALIFICA	LIVELLO	AREA	TOTALE ONERI DIRETTI	TOTALE ONERI RIFLESSI	IRAP	TOTALE COMPLESSIVO	
	2 ISTRUTTORE TECNICO	Ex C1	ISTRUTTORE	7.175,28 €	2.145,41 €	609,90 €	9.930,59 €	SCORRIMENTO GRADUATORIA ENTE/CONCORSO
				7.175,28 €	2.145,41 €	609,90 €	9.930,59 €	

TENUTO CONTO che:

- Il D.L. 78/2010 prevede che gli Enti Locali possono avvalersi di personale a tempo determinato nei limiti della spesa del 2009 (€ 556.071,97);
- la legge 114/2014 (articolo 11, comma 4bis) ha previsto che tali limitazioni non si applichino agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale previsto dai commi 557 e 562, articolo 1, della legge 296/2006. Anche per gli enti virtuosi, in ogni caso, c'è il vincolo che la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;
- Sono esclusi dai vincoli di cui al comma 28 dell'art. 9 D.L. n. 78/2010 le assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 110 del Tuel ai sensi dell' art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010, come modificato dall'art. 16, c. 1-quater, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, conv. in legge n. 160/2016 come ha avuto modo di precisare la Corte dei conti, Sezione delle Autonomie nella Deliberazione n.

DL n.278/2010 e all'art.1 cc557 e 562 della L.296/2006, sono previste le seguenti assunzioni per l'anno 2022:

n. 2 Istruttore Direttivo Amministrativo (Fondi PNRR)	€. 76.127,16
n°5 Assistenti Sociali e n. 1 Istruttore direttivo Amministrativo Piano Povertà/ PON a 36 ore settimanali	€.172.298,18
TOTALE	<u>€. 248.425,34</u>

VISTA la Deliberazione 1 ottobre 2018, n.116 della Corte dei Conti Sez. Regionale della Liguria riferita ai limiti di spese di personale interamente coperte dai finanziamenti pubblici;

VISTE le disposizioni per il potenziamento del sistema dei servizi sociali comunali di cui all'art.1 c.797 e seguenti della Legge 30 dicembre 2020 n.178 (Legge di Bilancio 2021);

VISTO l'art.4, comma 2, del CCNL del 14.9.2000 che prevede la percentuale del 25%, prevista, come limite massimo per la costituzione di rapporti di lavoro a tempo parziale (part time);

CONSIDERATO che le graduatorie valide presso il Comune di Martina Franca sono quelle per Istruttore Direttivo Amministrativo, Collaboratore Amministrativo Contabile B/3, Istruttore Direttivo Bibliotecario;

TENUTO CONTO che allo stato attuale la programmazione viene adottata sulla base delle regole legislative in vigore contenute nel D.L. n. 34/2019, articolo 33;

VISTA la certificazione prot. N° 21253 del 23/03/2023 e l'integrazione alla predetta certificazione prot. N° 22129 del 28/03/2023 espressa dal Dirigente del Servizio Personale con la quale si attesta che le assunzioni di cui al piano per il triennio 2023/2025 risultano programmate nel rispetto della riduzione della spesa del personale e che la spesa del personale non supera quella media del triennio 2011/2013 e che nel bilancio 2023 la spesa del personale non supera quella media del triennio 2011/2013 e il rispetto degli equilibri di bilancio nell'utilizzo della capacità assunzionale;

VISTO che il predetto piano assunzionale 2023/2025 è confluito del DUP con Delibera di Giunta n° 142 del 24/03/2023, che le relative previsioni sono state inserite nella proposta del bilancio di previsione 2023-2025 e sulle quali è in corso di acquisizione il parere del competente organo di revisione dei conti;

VISTE le attestazioni sul rispetto dei vincoli finanziari del collegio dei revisori dei conti;

VISTO che il CCNL del personale non dirigente sottoscritto in data 16.11.2022 non prescrive nessuna specifica forma di relazione sindacale sulla programmazione del fabbisogno del personale;

VISTO che il CCNL del personale non dirigente sottoscritto in data 16.11.2022 all'art. 4 prevede le materie oggetto d'informazione preventiva;

VISTO che il CCNL della dirigenza sottoscritto in data 17.12.2020 prevede all'art. 4 le materie oggetto d'informazione preventiva;

VISTA la nota prot. n° 22268 del 28.03.2023 trasmessa alle OO.SS. d'informazione preventiva ai sensi dell'art. 4 comma 4 del CCNL sottoscritto in data 17.12.2020 della dirigenza e la nota prot. n° 22271 e n° 22275 del 28.03.2023 ai sensi dell'art. 4 comma 5 del CCNL sottoscritto in data 16.11.2022 del personale non dirigente;

VISTO il Dlgs 165/2001;

VISTI l'art.6 comma 2, comma 3, comma 6 e comma 1 del Dlgs 165/2001 incise dal Dlgs 75/2017;

VISTO il vigente regolamento degli uffici e dei servizi;

VISTO il parere in ordine alla regolarità tecnica e contabile espresso sulla proposta di deliberazione ai sensi dell'articolo 49 del T.U.EE.LL;

Con l'assistenza giuridico amministrativa del Segretario Generale, ai sensi dell'art. 97, comma 2, del D.Lgs 18.8.2000 n. 267, in ordine alla conformità dell'azione amministrativa delle leggi, dello statuto ed ai regolamenti;

Considerata la necessità di procedere all'adozione del provvedimento; Visto il D.Lgs 267/2000;

Visto il Dlgs 174/2012; Visto lo Statuto Comunale,

LA GIUNTA COMUNALE

Letta e condivisa la proposta che precede;

Visto il T.U.E.L. D.Lgs n. 267/2000;

Visto il vigente Statuto Comunale;

Visto l'art. 48 del D.Lgs. 267/2000;

Visti i pareri di regolarità tecnica e contabile, espressi ai sensi degli artt. 49 e 147 bis del D. Lgs. 267/2000,

Con l'assistenza giuridico amministrativa del Segretario generale, ai sensi dell'art. 97 co.2 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267, in ordine alla conformità dell'azione amministrativa delle leggi, dello statuto e dei regolamenti;

Ritenuto di accogliere la presente proposta deliberativa per quanto sopra premesso e considerato, quale motivazione del presente atto;

DELIBERA

1. Di approvare la premessa quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento di cui costituisce motivazione.
2. Di approvare, per le motivazioni esposte in premessa, il programma delle assunzioni di personale per il triennio 2023-2025 e per l'anno 2023;
3. Di dare atto che le assunzioni di cui al predetto programma risultano programmate nel rispetto dei vincoli di spesa dettati dal legislatore.
4. Di procedere quindi nel corso dell'esercizio 2023 all'assunzione del seguente personale a tempo indeterminato e di autorizzare il Responsabile del Settore Personale a dare corso alle relative procedure e alla conclusione di quelle già in essere:

- n.1 profilo professionale "Custode Categoria Protetta – ex cat. A1- categoria protetta – Operatore categoria protetta tempo pieno" attraverso procedura collocamento ARPAL già in corso;
- n.1 profilo professionale "Messo Notificatore Categoria Protetta – ex cat. B- categoria protetta – Operatore Esperto categoria protetta) tempo pieno" attraverso procedura collocamento ARPAL già in corso;
- n.3 profilo professionale "Conduttore Macchine complesse - ex cat. B1 – Operatore Esperto tempo pieno" attraverso procedura concorsuale;
- n.1 profilo professionale Autista di scuolabus – ex cat. B – Operatore esperto tempo pieno" attraverso procedura di mobilità;
- n. 5 profilo professionale "Esecutore amministrativo – ex cat. B3-B3 – Operatore esperto tempo pieno" attraverso scorrimento di graduatoria;
- n.2 profilo professionale "ex Istruttore di Vigilanza – ex cat. C1 – Area Istruttore- profilo Agente di Polizia Locale tempo pieno" attraverso scorrimento di graduatoria;
- n.2 profilo professionale "ex Istruttore Amministrativo/Informatico ex cat. C – Area Istruttore qualifica Amministrativo a tempo pieno" attraverso mobilità;
- n.1 profilo professionale " ex Istruttore di Vigilanza ex cat. C – Area Istruttore-

profilo Agente di Polizia Locale a tempo pieno” differenza stipendiale attraverso interscambio;

- n.1 profilo professionale “ ex Istruttore Direttivo Avvocato cassazionista – ex cat. D – Area Funzionario profilo Avvocato a tempo pieno” attraverso mobilità/concorso/scorrimento graduatorie enti;
 - n.1 profilo professionale “ ex Istruttore Direttivo Amministrativo a 30 ore ex cat.D – Area Funzionario profilo Amministrativo a tempo part-time” attraverso scorrimento di graduatoria;
 - n.1 profilo professionale “ ex Istruttore Direttivo esperto negli affari generali – ex cat.D – Area Funzionario profilo Amministrativo a tempo pieno” attraverso art.30 Dlgs 165/2001;
 - n. 10 trasformazioni di contratto da 33 a 36 ore “ex Istruttore Direttivo – ex cat. D – Area Funzionario profilo Amministrativo”;
 - n. 3 trasformazioni di contratto da 30 a 33 ore “ex Istruttore Direttivo – ex cat. D – Area Funzionario profilo Amministrativo”;
5. Di modificare pertanto in *parte qua* le previsioni del DUP di cui alla Deliberazione di Giunta n° 142 del 24/03/2023, per quanto sopra disposto al punto 4.
6. Di approvare l'allegata dotazione organica derivante dalla programmazione del fabbisogno anno 2023 sopra indicata.
7. Di procedere quindi nel corso dell'esercizio 2023 all'assunzione del seguente personale a tempo determinato utilizzando le relative procedure secondo le normative di riferimento:
- n.3 ex Istruttore di vigilanza – ex cat. C – Area Istruttore profilo Agente di Polizia Locale a 36 ore settimanali per 3 mesi con proventi art. 208 del Decreto Legge 3 Agosto 2007, n. 117 così convertito con modificazioni dalla L. 2 ottobre 2007, n. 160;
8. Di procedere quindi nel corso dell'esercizio 2024 alla assunzione del seguente personale a tempo indeterminato e di autorizzare il Responsabile del Settore Personale a dare corso alle relative procedure:
- n. 4 profilo professionale “ ex Istruttore Amministrativo cat. C – Area Istruttore profilo Amministrativo a tempo pieno” attraverso concorso o scorrimento di graduatoria;
 - n.4 progressioni economiche verticali ex Istruttore Amministrativo ex cat. C

– Area Istruttore profilo Amministrativo – a tempo pieno”;

- n.4 profilo professionale “ ex Istruttore di Vigilanza – ex cat. C – Area Istruttore profilo Agente di Polizia Locale a tempo pieno” attraverso scorrimento di graduatoria;
- n. 3 trasformazioni di contratto da 33 a 36 ore “ex Istruttore Direttivo – ex cat. D – Area Funzionario profilo Amministrativo;
- n.1 profilo professionale “ex Istruttore Direttivo Assistente Sociale – ex cat.D – Area Funzionario profilo Assistente Sociale a tempo pieno” attraverso scorrimento di graduatoria/concorso;
- n.2 profilo professionale “ ex Istruttore Direttivo Amministrativo – ex cat.D – Area Funzionario profilo Amministrativo a tempo pieno” attraverso scorrimento di graduatoria;
- n.2 progressioni economiche verticali profilo professionale Istruttore Direttivo ex cat. D – Funzionario tempo pieno”;
- n. 1 profilo professionale “Dirigente Servizi Sociali tempo pieno” attraverso concorso.

9. Di procedere quindi nel corso dell’esercizio 2024 all’assunzione del seguente personale a tempo determinato utilizzando le relative procedure secondo le normative di riferimento:

- n.1 Dirigente - Incarico ai sensi dell’art. 110 del D.Lgs. 267/2000 T.U.E.L.

10. Di dare atto che la dotazione organica, ai sensi delle previsioni di cui al nuovo testo dell’articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001 risulta essere la seguente avendo già previsto la trasformazione dei posti previsti di categoria D/3 in categoria D:

QUALIFICA	Posti Coperti	Posti previsti Nuovo fabbisogno	Posti previsti in dotazione organica	Spesa teorica per la copertura della dotazione organica
------------------	----------------------	--	---	--

	Part time	Full time	Part time	Full time	Part time	Ful l tim e	Dotazione organica in vigore	Dotazione organica con fabbisogno
DIRIGENTE Amministrativo/Contabile	—	3	—	—	—	3	€ 165.994,14	€ 165.994,14
DIRIGENTE Tecnico	—	3	—	—	—	3	€ 165.994,14	€ 165.994,14
D3 Amministrativo	—	1	—	—	—	1	€ 35.307,61	€ 35.307,61
D3 Ass.Soc.	—	1	—	—	—	1	€ 35.307,61	* In aspettativa
D3 Avvocato	—	1	—	—	—	1	€ 35.307,61	€ 35.307,61
D3 Tecnico	—	3	—	—	—	3	€ 105.922,84	€ 105.922,84
D1 Vigilanza	—	4	—	—	—	4	€. 144.033,44	€. 144.033,44
D1 Amministrativo/Contabile/ Culturale	3	19	1	1	8	34	€ 1.353.491,40	€ 821.346,94
D1 Informatico	—	1	—	—	—	1	€ 34.704,80	€ 34.704,80
D1 Tecnico	—	4	—	—	—	8	€. 277.638,40	€ 138.835,20
D1 Avvocato	—	—	—	1	—	1	€ 34.704,80	€ 34.704,80
D1 Assistente Sociale	—	10	—	—	—	10	€ 347.048,00	€ 347.048,00

C Amministrativo/ contabile	—	36	—	2	—	70	€ 2.021.952,80	€ 1.097.631,52
C Tecnico	—	17	—	—	—	24	€. 693.241,52	€. 491.045,68
C Vigilanza	—	31	—	2	—	48	€. 1.432.687,03	€. 984.972,33
B3 collaboratore	—	15	—	5	—	20	€. 536.896,80	€. 536.896,80
B3 Operatore Socio ass. specializzato/ Autista Scuola Bus	—	—	—	1	—	3	€. 80.534,52	€ 26.844,84
B3 Operaio Specializzato	—	—	—	—	—	1	€. 26.844,84	€. 26.844,84
B1 Operaio	—	15	—	3	—	23	€ 585.799,65	€. 458.451,90
B1 Esecutore Operativo/Collaboratore/ Operatore Socio Ass.	—	19	—	1	—	30	€. 764.085,60	€ 509.390,40
A	—	6	—	1	12	21	€. 622.928,93	€. 169.017,33
TOTALE	3	189	1	17	20	310	€ 9.500.426,48	€ 6.330.295,16

11. Di dare atto che per la copertura dei posti vacanti si farà ricorso alle procedure ammesse dalle disposizioni vigenti.

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

votazione

DELIBERA

di dichiarare l'immediata eseguibilità della presente deliberazione, ai sensi dell'art.134, comma 4 D.lgs n.267/200, stante l'urgenza di provvedere.



Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2023 / 214**

Ufficio Proponente: **SERVIZIO GESTIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE E DELL'ORGANIZZAZIONE**

Oggetto: **PIANO ASSUNZIONALE PER IL TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO ANNO 2023 E PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO TRIENNIO 2023/2025. APPROVAZIONE**

Parere Tecnico

Ufficio Proponente (SERVIZIO GESTIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE E DELL'ORGANIZZAZIONE)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 29/03/2023

Il Responsabile di Settore
D.ssa A. R. Maurizia MERICO

Parere Contabile

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 29/03/2023

Responsabile del Servizio Finanziario
D.ssa A. R. Maurizia MERICO

Letto, confermato e sottoscritto digitalmente, ai sensi del D.Lgs. 82/2005, come segue:

Il Sindaco
PALMISANO Gianfranco

Il Segretario Generale
DE CARLO Eugenio

ESECUTIVITÀ DELLA DELIBERAZIONE

La presente deliberazione è divenuta esecutiva per:

- Dichiarazione di immediata eseguibilità (Art. 134 c.4 – D.Lgs. 18/08/2000, N° 267)
 Decorrenza gg.10 dall'inizio della pubblicazione (Art. 134 c.3 – D.Lgs. 18/08/2000, N° 267)

Martina Franca, lì 03/04/2023

Il Segretario Generale
DE CARLO Eugenio

INVIO DELLA DELIBERAZIONE

La presente deliberazione è stata comunicata ai capigruppo consiliari (Art. 125 - D.Lgs. 18/8/2000, N° 267).

VERIFICA AI SENSI DEL D.LGS. 196/2003 E DEL REGOLAMENTO (UE) 2016/679

Garanzie alla riservatezza

La pubblicazione dell'atto all'Albo on-line del Comune, salve le garanzie previste dalla L.241/90 in tema di accesso ai documenti amministrativi, avviene nel rispetto della tutela alla riservatezza dei cittadini, secondo quanto disposto dal d.lgs 196/03 e dal Regolamento (UE) 2016/679 in materia di protezione dei dati personali.

Ai fini della pubblicità legale, l'atto destinato alla pubblicazione è redatto in modo da evitare la diffusione di dati personali identificativi non necessari; il riferimento a dati sensibili, qualora tali dati fossero indispensabili per l'adozione dell'atto, sarà contenuto in documenti separati, esplicitamente richiamati.