



COMUNE DI GESICO

Provincia del Sud Sardegna

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 7 del 31/03/2023

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2023-2025.

L'anno **duemilaventitre**, il giorno **trentuno** del mese di **marzo** alle ore **17:49**, si è riunito l'Organo Deliberante in modalità di collegamento da remoto in conformità a quanto prescritto dall'art.15 del "REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DELLA GIUNTA COMUNALE DEL COMUNE DI GESICO" approvato con deliberazione di Giunta n.32 del 09/06/2022, esecutiva ai sensi di legge.

LA GIUNTA COMUNALE

convocata nei modi e forme di legge, si è riunita con l'intervento dei Signori:

		Presenti	Assenti
1. SCHIRRU Terenzio	Sindaco	X in video conferenza	
2. PORCEDDU Cinzia	Vice Sindaco	X in video conferenza	
3. MARCELLO Andrea	Assessore	X in video conferenza	
4. MURGIA Sandro	Assessore	X in video conferenza	
	Totali	4	

e con l'assistenza del Segretario Comunale CARPINIELLO Sara Angela, in collegamento da remoto, la quale accerta l'identità dei partecipanti attraverso presenza video.

Viene quindi accertata la possibilità di ognuno dei partecipanti di prendere parte alla seduta tramite idoneo collegamento audio e video.

Il Sindaco, riconosciuta la legalità dell'adunanza, invita la Giunta a deliberare sull'argomento di cui all'oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATO 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, che attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

RICHIAMATA la normativa in materia di programmazione delle risorse umane:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita: *“1. Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482”*;
- l'art. 6, D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.lgs. n. 75/2017, che recita: *“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali. 2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. 3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la*

copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente. 4. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”;

- *l'art. 6-ter, D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita: “1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali. 2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute”.*
- *l'art. 91, D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, in tema di assunzioni, che recita: “1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale. 2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e*

competenze. 3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente. 4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo”;

- l'art. 89, c. 5, D.lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

RILEVATO CHE:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;
- il Ministero per la pubblica amministrazione, in attuazione del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, il quale modifica l'art. 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, “Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale” e l'articolo 6-ter, “Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale”, ha emanato le linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche, pubblicate sulla Gazzetta ufficiale il 14 Settembre 2022;
- le citate Linee di indirizzo aggiornano e integrano le linee di indirizzo del richiamato D.M. 8 maggio 2018, relativamente alla componente connessa alla programmazione qualitativa e all'individuazione delle competenze che investono i profili, nulla innovando invece in relazione agli aspetti finanziari e di gestione degli organici;

RICHIAMATO inoltre l'art. 33, D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone: “1. Le pubbliche amministrazioni che hanno

situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare. 4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.”

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

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

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

VISTA la disciplina in materia di contenimento della spesa di personale:

- l'art.1 della L. 296/2006 (Legge finanziaria 2007), e s.m.i. ed in particolare il comma 557 e segg., che recitano: “557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti

prioritari di intervento: a)... b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali. 557-bis. Ai fini dell'applicazione della presente norma, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 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 vari a mente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente. 557-ter. In caso di mancato rispetto della presente norma, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto legge 25 giugno 2008, n.112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n.133. 557-quater. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.”

RILEVATO che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone: *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato*

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

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

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

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

ATTESO CHE a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.lgs. n.165/2001 e acquisita agli atti, non sono emerse situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale;

VERIFICATI i seguenti valori:

	ANNO 2019	ANNO 2020	ANNO 2021	MEDIA
ACCERTAMENTI DI COMPETENZA ENTRATE CORRENTI TITOLI 1-2-3	Euro 1.196.896,48	Euro 1.298.269,22	Euro 1.308.866,60	Euro 1.268.010,77
FONDO CREDITI DI DUBBIA ESIGIBILITA' STANZIATO NEL BILANCIO DI PREVISIONE ANNO 2021				Euro 13.811,72
MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI NEL TRIENNIO 2019-2021 AL NETTO DEL FCDE				Euro 1.254.199,05
SPESA PERSONALE AL NETTO DELL'IRAP - RENDICONTO 2021				Euro 360.806,66
RAPPORTO TRA SPESE DEL PERSONALE 2021 ED ENTRATE CORRENTI 2019/2021				28,77%

EVIDENZIATO CHE il rapporto fra le **spese del personale (riferito all'anno 2021)**, pari a Euro **360.806,66** e la **media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati (2019-2021)**, pari a Euro **1.254.199,05**, è pari a **28,77%**, al di sotto della soglia prevista dal Decreto Ministeriale per la fascia demografica fino ai 1.000 abitanti che è pari al 29,50%;

PRESO ATTO CHE tale valore è inferiore al valore della soglia di virtuosità;

CONSIDERATO CHE, ai sensi dell'art. 5, D.M. 17 marzo 2020, per i comuni "virtuosi", nel periodo 2020-2024:

- è possibile incrementare annualmente, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 allegata al decreto, 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;

- è possibile 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;

PRESO ATTO del parere espresso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in data 15 gennaio 2021 che a proposito della possibilità per gli enti virtuosi di utilizzare in deroga i resti assunzionali del quinquennio 2015-2019 chiarisce quanto segue: *“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.”*

PRESO ATTO CHE:

- il limite di incremento della spesa del personale nel rispetto della Tabella 2 del Decreto Ministeriale è pari a € **45.371,78**;
- l'ente non ha a disposizione resti assunzionali per il quinquennio 2015-2019;
- che per l'anno 2023 il tetto massimo della spesa di personale è pari a euro **369.988,72**;

VISTO inoltre che i limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 sono stati quantificati in **Euro 30.735,04**;

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

ATTESO CHE:

- nell'anno 2021 è cessato per collocamento a riposo n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico, cat. D, a tempo pieno e indeterminato;
- il 1 marzo 2022 n. 1 Istruttore amministrativo, cat. C, a tempo pieno e indeterminato, è transitato per mobilità volontaria nei ruoli dell'Amministrazione Regionale;
- con comunicazione del 26 ottobre 2022, acquisita al protocollo al n. 4956, l'istruttore amministrativo cat. C, assunto a tempo pieno e indeterminato, in servizio presso i Servizi

anagrafe, stato civile, elettorale e protocollo, ha presentato le dimissioni con diritto alla conservazione del posto per otto mesi;

DATO ATTO INOLTRE CHE:

- il 28 dicembre 2022, in attuazione del Piano triennale del fabbisogno di personale 2022-2024, è stato assunto un Istruttore Direttivo tecnico, cat. D, a tempo pieno e indeterminato;

- il posto di Istruttore amministrativo, cat. C, preposto ai Servizi demografici è attualmente coperto, fino al 30 giugno 2023, tramite utilizzo di dipendente di altro Ente ai sensi dell'art. 1 comma 557, L. 311 del 2004, c.d. "scavalco d'eccezione", e pertanto, dopo tale data si renderà necessario provvedere alla copertura del posto fino al 31 agosto 2023 tramite il ricorso a forme flessibili di lavoro;

- a partire dal 1 settembre 2023, e subordinatamente alla definitiva cessazione del dipendente con diritto alla conservazione del posto di lavoro fino al 31 agosto 2023, si renderà necessario procedere all'assunzione di un istruttore amministrativo, cat. C, a tempo pieno e indeterminato;

DATO ATTO CHE il Comune di Gesico fa parte dell'Unione dei Comuni della Trexenta, cui è stato demandato il Servizio Associato di Polizia Locale;

EVIDENZIATO CHE, nel corso della riunione dei Sindaci dei Comuni facenti parte dell'Unione Comuni della Trexenta tenutasi il 9 febbraio 2023, finalizzata alla definizione delle Linee politiche, programmatiche e organizzative del Servizio Associato di Polizia Locale, la Presidente dell'Unione ha proposto all'Assemblea dei Sindaci di valutare le possibilità offerte dal TUEL e dal D. Lgs. 165/2001 per trasferire all'Unione Trexenta il personale di polizia locale già in servizio nei singoli comuni o la propria relativa capacità assunzionale;

VISTO l'art. 32 comma 5 del Decreto Legislativo 267/2000, secondo il quale "Fermi restando i vincoli previsti dalla normativa vigente in materia di personale, la spesa sostenuta per il personale dell'Unione non può comportare, in sede di prima applicazione, il superamento della somma delle spese di personale sostenute precedentemente dai singoli comuni partecipanti. (...) I comuni possono cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all'unione di comuni di cui fanno parte.";

CONSIDERATO CHE la perdurante applicabilità di quanto disposto dal Testo unico è stata di recente autorevolmente confermata, anche nel nuovo sistema di capacità assunzionale legato a parametri di virtuosità finanziaria, dal parere della Corte dei Conti, sezione regionale Veneto, n. 5/2022/PAR, secondo il quale l'Unione "può avvalersi - seppur assumendo direttamente - di spazi assunzionali ulteriori, ceduti (ex art. 32, comma 5, Tuel) dai Comuni "virtuosi" (così come definiti in base alla "nuova" normativa in materia, ovvero capaci di assumere a tempo indeterminato

aumentando la propria spesa di personale nel rispetto dei valori soglia), concretamente aumentando la propria dotazione organica”;

DATO ATTO CHE l'Amministrazione comunale, tenuto conto dello spazio finanziario a disposizione di questo Comune sulla base della normativa vigente per nuove assunzioni, intende cedere all'Unione Comuni della Trexenta la propria capacità assunzionale per la copertura di n. 1 posto di Istruttore di Vigilanza a tempo indeterminato e parziale (50%), attualmente vacante, per una quota di spesa assunzionale anno 2023 pari a Euro 12.000;

RITENUTO, dunque, per migliorare la performance dell'attività amministrativa e ottimizzare l'utilizzo delle risorse umane, sia necessario apportare le seguenti modifiche alla dotazione organica:

- a) soppressione di n. 1 posto di Istruttore di Vigilanza, cat. C1, a tempo indeterminato e parziale al 50%;
- b) soppressione di 1 posto di Istruttore Direttivo tecnico, cat. D1, a tempo pieno e indeterminato;
- c) istituzione di n. 1 posto di collaboratore amministrativo/contabile al 50% e contestuale soppressione di n. 1 posto di collaboratore tecnico al 50%;

DATO ATTO CHE, a seguito di tale rideterminazione e delle risultanze sopra riportate, alla data odierna la dotazione organica prevede 5 posti coperti e 6 vacanti, come riportato nell'Allegato A;

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

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

TENUTO CONTO delle risorse finanziarie disponibili e del rispetto dei vincoli finanziari vigenti;

RITENUTO NECESSARIO procedere ad integrare la copertura dei posti resisi vacanti prevedendo, complessivamente, le seguenti assunzioni a tempo indeterminato e determinato e a tempo pieno e parziale:

ANNO 2023

- l'assunzione di un istruttore direttivo amministrativo, cat. D, a tempo pieno e indeterminato, previo esperimento della mobilità obbligatoria ex art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001, mediante procedura di mobilità ex art. 30 del D.Lgs. 165/2001, ovvero qualora la mobilità andasse deserta mediante l'utilizzo di graduatorie di altri enti ovvero mediante concorso pubblico, per una spesa complessiva annua di € 37.829,98 compreso di oneri previdenziali e IRAP;
- l'assunzione di n. 1 istruttore amministrativo-contabile, cat. C, a tempo pieno e indeterminato, previo esperimento della mobilità obbligatoria ex art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001, mediante procedura di mobilità ex art. 30 del D.Lgs. 165/2001, ovvero qualora la mobilità andasse deserta mediante l'utilizzo di graduatorie di altri enti ovvero mediante concorso pubblico, per una spesa complessiva annua di € 33.376,96 compreso di oneri previdenziali e IRAP;
- l'assunzione di n. 1 istruttore amministrativo, cat. C, a tempo pieno e indeterminato, a partire dal 1 settembre 2023 e subordinatamente alla definitiva cessazione del dipendente con diritto alla conservazione del posto fino al 31 agosto 2023, previo esperimento della mobilità obbligatoria ex art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001, mediante procedura di mobilità ex art. 30 del D.Lgs. 165/2001, ovvero qualora la mobilità andasse deserta mediante l'utilizzo di graduatorie di altri enti ovvero mediante concorso pubblico, per una spesa complessiva per l'anno 2023 di € 11.000 compreso di oneri previdenziali e IRAP;
- l'assunzione di n. 1 istruttore tecnico, cat. C, a tempo pieno e indeterminato, previo esperimento della mobilità obbligatoria ex art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001, mediante procedura di mobilità ex art. 30 del D.Lgs. 165/2001, ovvero qualora la mobilità andasse deserta mediante l'utilizzo di graduatorie di altri enti ovvero mediante concorso pubblico, per una spesa complessiva annua di € 33.376,96 compreso di oneri previdenziali e IRAP;

RICHIAMATO l'art. 6 del D.L. 80/2021 convertito dalla L. 113/2021, e le successive norme di attuazione, che introduce il piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) come documento di programmazione che assorbe molti dei piani predisposti dalle pubbliche amministrazioni, fra i quali quello della programmazione del fabbisogno del personale;

RICHIAMATI:

- l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;
- l'art. 32 D.Lgs 267/2000 il quale stabilisce che: “(...) *L'unione di comuni è l'ente locale costituito da due o più comuni, di norma contermini, finalizzato all'esercizio associato di funzioni e servizi. (...) 5. All'unione sono conferite dai comuni partecipanti le risorse umane e strumentali necessarie all'esercizio delle funzioni loro attribuite. Fermi restando i vincoli previsti dalla normativa vigente in materia di personale, la spesa sostenuta per il personale dell'Unione non può comportare, in sede di prima applicazione, il superamento della somma delle spese di personale sostenute precedentemente dai singoli comuni partecipanti. A regime, attraverso specifiche misure di razionalizzazione organizzativa e una rigorosa programmazione dei fabbisogni, devono essere assicurati progressivi risparmi di spesa in materia di personale (...)*”;

VISTO in proposito il parere n.1 rilasciato in data 27/03/2023 (ns prot. n.1469/2023), con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio (parere n.2 rilasciato in data 27/03/2023 - ns prot. n.1470/2023);

VISTO il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

VISTO il C.C.N.L. Funzioni locali 16 novembre 2022;

VISTO il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

VISTO il D.M. 17 marzo 2020;

VISTO il parere favorevole espresso dal Responsabile del Settore Finanziario, sotto il profilo della regolarità tecnica (Art. 49 T.U./EE.LL. approvato con D.Lgs. 18.08.2000, n. 267);

VISTO il parere favorevole espresso dal Responsabile del Settore Finanziario, sotto il profilo della regolarità contabile (Art. 49 T.U./EE.LL. approvato con D.Lgs. 18.08.2000, n. 267);

AD UNANIMITÀ di voti legalmente espressi:

DELIBERA

per le motivazioni espresse in premessa,

1. **DI DARE ATTO** che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, D.Lgs. n.165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
2. **DI APPROVARE**, per le motivazioni riportate nella premessa, la nuova dotazione organica dell'Ente come sopra rideterminata, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione (allegato A);
3. **DI PROCEDERE** alla cessione di capacità assunzionale all'Unione dei Comuni della Trexenta, ai sensi dell'art. 32 comma 5 TUEL, per un importo di € 12.000,00, per lo svolgimento del Servizio Associato di Polizia Locale;
4. **DI APPROVARE**, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025 prevedendo:

Anno 2023:

- la conferma della copertura di n. 1 posto di Istruttore amministrativo, cat. C, preposto ai Servizi demografici fino al 30 giugno 2023 tramite utilizzo di dipendente di altro Ente ai sensi dell'art. 1 comma 557, L. 311 del 2004, c.d. "scavalco d'eccedenza";
- l'assunzione di un istruttore direttivo amministrativo, cat. D a tempo pieno e indeterminato, previo esperimento della mobilità obbligatoria ex art. 34 bis del D.Lgs. n.165/2001, mediante procedura di mobilità ex art. 30 del D.Lgs. n.165/2001, ovvero qualora la mobilità andasse deserta mediante l'utilizzo di graduatorie di altri enti ovvero mediante concorso pubblico, per una spesa complessiva annua di € 37.829,98 compreso di oneri previdenziali e IRAP;
- l'assunzione di n. 1 istruttore amministrativo-contabile, cat. C, a tempo pieno e indeterminato, previo esperimento della mobilità obbligatoria ex art. 34 bis del D.Lgs. n.165/2001, mediante procedura di mobilità ex art. 30 del D.Lgs. n.165/2001, ovvero qualora la mobilità andasse deserta mediante l'utilizzo di graduatorie di altri enti ovvero mediante concorso pubblico, per una spesa complessiva annua di € 33.376,96 compreso di oneri previdenziali e IRAP;
- l'assunzione di n. 1 istruttore amministrativo, cat. C, a tempo pieno e indeterminato, a partire dal 1 settembre 2023 e subordinatamente alla definitiva cessazione del dipendente con diritto alla conservazione del posto fino al 31 agosto 2023, previo esperimento della mobilità obbligatoria ex art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001, mediante procedura di mobilità ex art. 30 del D.Lgs. 165/2001, ovvero qualora la mobilità andasse deserta mediante l'utilizzo di graduatorie di altri enti ovvero mediante concorso pubblico,

per una spesa complessiva per l'anno 2023 di € 11.000 compreso di oneri previdenziali e IRAP;

- l'assunzione di n. 1 istruttore tecnico, cat. C, a tempo pieno e indeterminato, previo esperimento della mobilità obbligatoria ex art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001, mediante procedura di mobilità ex art. 30 del D.Lgs. 165/2001, ovvero qualora la mobilità andasse deserta mediante l'utilizzo di graduatorie di altri enti ovvero mediante concorso pubblico, per una spesa complessiva annua di € 33.376,96 compreso di oneri previdenziali e IRAP;

Anno 2024

Conclusione delle assunzioni previste per l'anno 2023;

Anno 2025

Nessuna assunzione

5. **DI AUTORIZZARE** eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere alle esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;
6. **DI DARE ATTO CHE** il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;
7. **DI DARE ATTO CHE** la programmazione del fabbisogno contenuta nel presente atto formerà parte integrante del piano integrato di attività e organizzazione (c.d. PIAO) di cui all'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, che sarà predisposto dopo l'approvazione del bilancio di previsione 2023/2025;
8. **DI TRASMETTERE**, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2023 – 2025 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano;
9. **DI DEMANDARE** al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.
10. **DI DICHIARARE**, con separata votazione **E ALL'UNANIMITÀ**, il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 134, comma 4, del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, sussistendo l'urgenza di provvedere in merito.

All. C alla deliberazione GM n. 35 del 07.07.2023

La seduta termina alle ore: 17:52

Di quanto sopra si è redatto il presente verbale che, previa lettura e conferma, viene sottoscritto come segue:

IL PRESIDENTE
firmato digitalmente
SCHIRRU Terenzio

IL SEGRETARIO COMUNALE
firmato digitalmente
CARPINIELLO Sara Angela