



COMUNE DI SINOPOLI
(CITTA' METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA)

Delibera C.S.
n. 71
del 10/12/2020

VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA COMMISSIONE STRAORDINARIA
ASSUNTA CON I POTERI DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: **PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020/2022 – PIANO OCCUPAZIONALE 2020.**

L'anno Duemilaventi, il giorno dieci del mese di dicembre alle ore 12,51, nella residenza comunale, in apposita sala, si è riunita la Commissione Straordinaria, nelle persone dei Commissari, di seguito indicati:

N.	Cognome e Nome		Presenti	Assenti
01	Dott. DE LUCIA SAMUELE	Viceprefetto		SI
02	Dott.ssa CALIO' ALFONSA	Viceprefetto	SI	
03	Dott. RAIMONDO SERGIO	Funzionario Amministrativo	SI	

Partecipa alla seduta la Dott.ssa Neri Assunta Maria, Segretario comunale, anche con funzioni di verbalizzante, ai sensi dell'art. 97, comma 4 lett. d);

VISTO il D.P.R. 01.08.2019, pubblicato sulla G.U.R.I. - Serie Generale n. 194 del 20.08.2019 con cui è stato disposto lo scioglimento del Consiglio Comunale di Sinopoli e contestualmente affidata la gestione dell'Ente, per la durata di diciotto mesi, alla Commissione Straordinaria;

VISTO il D.M. 28 luglio 1995 n. 523 avente ad oggetto "Regolamento recante modalità di organizzazione e funzionamento delle commissioni straordinarie per la provvisoria gestione degli enti locali";

LA COMMISSIONE STRAORDINARIA

Visto lo Statuto del Comune di Sinopoli.

Visto il “*Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi*” dell’Ente.

Richiamate le seguenti deliberazione della Giunta Comunale e della Commissione Straordinaria:

- n. 39 del 27.03.2019, avente ad oggetto “Regolamento disciplinante l’accesso all’impiego. Modifiche ed integrazioni”, con il quale l’Ente ha previsto tra le modalità di accesso l’utilizzo delle graduatorie di altri enti locali, ai sensi degli artt. 2 e 66 bis, del regolamento così come modificato ed integrato, nel rispetto dei criteri ivi stabiliti;
- n. 125 del 15.11.2018, avente ad oggetto “Approvazione piano triennale del fabbisogno di personale 2019/2021 ed integrazione piano triennale del personale 2018/2020.”
- n. 11 del 30.01.2018, avente ad oggetto “Programmazione fabbisogno del personale 2018/2020”, con la quale è stata approvata la Programmazione del fabbisogno del personale a tempo indeterminato e determinato per il triennio 2018/2020 ed il piano delle assunzioni relativo all’annualità 2018;
- n. 11 del 30.01.2018 relativa alla verifica delle eccedenze e/o esuberanti del personale dipendente anno 2018;
- C.S., assunta con i poteri della Giunta Comunale, n. 59 del 15.09.2020 relativa all’approvazione del Piano Azioni Positive anno 2020-2022 ;
- C.S., assunta con i poteri del Consiglio Comunale, n. 2 del 14.07.2020 del è stato adottato il Rendiconto della gestione relativo all’esercizio finanziario 2019 ed i relativi allegati, dal quale risulta che l’Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all’art. 242 del D. Lgs n. 267/2000 T.U.E.L. e ss. mm. e ii. o in dissesto finanziario;;
- C.S., assunta con i poteri del Consiglio Comunale, n. 13 del 29.10.2020 avente ad oggetto “Documento Unico di Programmazione (DUP) 2020/2022”
- C.S., assunta con i poteri del Consiglio Comunale, n. 14 del 29.10.2020 con la quale è stato approvato il Bilancio di previsione finanziario 2020-2022;
- C.S., assunta con i poteri della G.C. n. 24 del 2019 avente ad oggetto “Piano delle Performance 2019/2021.

Ritenuto necessario, in considerazione delle nuove disposizioni normative in tema di capacità assunzionale di cui alla Legge n. 145 del 30 dicembre (Legge di Bilancio 2019), procedere, altresì, alla revisione del fabbisogno del personale, di cui alla deliberazione anzidetta.

Visto l’art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall’art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, che disciplina la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche, in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale, da effettuarsi periodicamente e comunque a scadenza triennale, nonché, ove risulti necessario, a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni.

Rilevato:

- che, ai sensi dell’art. 2, comma 1, lett. a) del D. Lgs. 165/2001 le amministrazioni ispirano la loro organizzazione alla “funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità” e che, pertanto, una

corretta determinazione dei fabbisogni costituisce il presupposto necessario per un'efficace politica del personale in coerenza con la programmazione annuale e triennale del fabbisogno del personale e con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennale;

- che, per quanto disposto dall'art. 91, comma 1, del D. Lgs. 267/2000, *“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” e che “gli organi di vertice delle amministrazioni 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 di personale”;*
- che, ai sensi dell'art. 91, comma 2, del richiamato D. Lgs. 267/00, gli Enti Locali ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale.

Visti:

- l'art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, che stabilisce *«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»*, avendo come obiettivo la riduzione programmata della spesa di personale;
- l'art. 6, comma 1, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (come sostituito dall'art. 4, comma 1, lett. b), del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75), che prevede *«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»;*
- l'art. 6, comma 2, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (come modificato dall'art. 4, comma 1, lettera b), del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75), che disciplina l'«*Organizzazione e disciplina degli uffici e dotazioni organiche*», ai sensi del quale *«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. (...) 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. 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»;*
- l'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (come modificato dall'art. 4, comma 1, lettera b), del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75), che stabilisce *«per la ridefinizione delle dotazioni organiche si procede periodicamente e comunque a scadenza triennale»;*
- l'art. 6, comma 4, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (come modificato dall'art. 4, comma 1, lettera b), del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75), che stabilisce *«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»;

- art. 6, comma 4-bis, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, che prevede che il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale e i suoi aggiornamenti siano elaborati su proposta dei competenti dirigenti che *“individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti”*;
- l’art. 6, comma 6, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (come modificato dall’art. 4, comma 1, lettera d.), del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75), che vieta l'assunzione di nuovo personale per le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti relativi al piano del fabbisogno del personale. Tale divieto, a norma dell’art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e, comunque, solo decorso il termine di 60 giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all’art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, emesse in data 08 maggio 2018;
- l’art. 6-ter, comma 5, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (introdotto dall’art. 4, comma 3, del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75), che recita *«Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall’art. 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della Funzione Pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni»*;
- l’art. 29-bis del D. Lgs. n. 165/2001, che disciplina la *“Mobilità intercompartimentale”*, stabilendo che *«Al fine di favorire i processi di mobilità fra i comparti di contrattazione del personale delle pubbliche amministrazioni, con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l’innovazione, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze, previo parere della Conferenza unificata di cui all’articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997, sentite le Organizzazioni sindacali è definita, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, una tabella di equiparazione fra i livelli di inquadramento previsti dai contratti collettivi relativi ai diversi comparti di contrattazione»*;
- il D.P.C.M. del 26 giugno 2015 che disciplina la *“Definizione delle tabelle di equiparazione fra i livelli di inquadramento previsti dai contratti collettivi relativi ai diversi comparti di contrattazione del personale non dirigenziale”*;
- l’art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001, (come modificato dall’art. 4 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90), che *disciplina “Il passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse” e*, in particolare:
 - ✓ il comma 2-bis, che stabilisce *«Le amministrazioni, prima di procedere all’espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all’immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio. Il trasferimento è*

disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza; il trasferimento può essere disposto anche se la vacanza sia presente in area diversa da quella di inquadramento assicurando la necessaria neutralità finanziaria»;

- ✓ *il comma 2-quinquies, che stabilisce «Salvo diversa previsione, a seguito dell'iscrizione nel ruolo dell'amministrazione di destinazione, al dipendente trasferito per mobilità si applica esclusivamente il trattamento giuridico ed economico, compreso quello accessorio, previsto nei contratti collettivi vigenti nel comparto della stessa amministrazione»;*
- ✓ *il comma 2-sexies, che stabilisce «Le pubbliche amministrazioni, per motivate esigenze organizzative, risultanti dai documenti di programmazione previsti all'articolo 6, possono utilizzare in assegnazione temporanea, con le modalità previste dai rispettivi ordinamenti, personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a tre anni, fermo restando quanto già previsto da norme speciali sulla materia, nonché il regime di spesa eventualmente previsto da tali norme e dal presente decreto»;*
- *l'art. 33 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (come modificato dall'art. 16 della L. 12 novembre 2011, n. 183 “legge di stabilità 2012”), che, ampliando i margini a disposizione delle amministrazioni pubbliche, per il collocamento in disponibilità del proprio personale, dispone che le singole amministrazioni pubbliche, ivi compresi gli enti locali, accertino con cadenza annuale la consistenza del personale in servizio e rilevino se vi sia personale in eccedenza o dipendenti in soprannumero, pena il divieto di effettuare assunzioni di personale;*
- *l'art. 35, comma 4, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (come modificato, da ultimo, dall'art. 6, comma 1, lettera c), del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75), a norma del quale «Le determinazioni di avvio delle procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4»;*
- *l'art. 36 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che disciplina l'utilizzo di contratti di lavoro flessibile, e specificatamente, i commi 1 e 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, che prevedono che: “Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35. Per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti. Ferma restando la competenza delle amministrazioni in ordine alla individuazione delle necessità organizzative in coerenza con quanto stabilito dalle vigenti disposizioni di legge, i contratti collettivi nazionali provvedono a disciplinare la materia dei contratti di lavoro a tempo determinato, dei contratti di formazione e lavoro, degli altri rapporti formativi e della somministrazione di lavoro ed il lavoro accessorio...”;*
- *L'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, secondo cui le amministrazioni pubbliche "possono effettuare assunzioni anche utilizzando le graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni, previo accordo*

- tra le amministrazioni interessate";
- La Circolare 21/11/2013, n. 5/2013, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per la funzione pubblica, Servizio per l'organizzazione degli uffici ed i fabbisogni del personale delle pubbliche amministrazioni, la programmazione delle assunzioni, il reclutamento, la mobilità e la valutazione, che così precisa: "In caso di mancanza di graduatorie proprie le amministrazioni possono attingere a graduatorie di altre amministrazioni mediante accordo. Si ricorda che l'art. 9 della legge 16 gennaio 2003, n. 3, sull'utilizzo di graduatorie di altre amministrazioni, rinviava ad un regolamento la definizione di modalità e i criteri con i quali le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, e gli enti pubblici non economici possono ricoprire i posti disponibili, nei limiti della propria dotazione organica, utilizzando gli idonei delle graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni del medesimo comparto di contrattazione. Tuttavia con l'art. 3, comma 61, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, è stato previsto che, in attesa dell'emanazione del regolamento di cui all'art. 9 della predetta legge n. 3/2003, le medesime amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle limitazioni prescritte in materia di assunzioni, possono utilizzare le graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni, previo accordo tra le amministrazioni interessate. La disposizione, per ragioni di contenimento della spesa, è applicabile per tutte le amministrazioni ed il previo accordo, che può concludersi anche dopo la pubblicazione della graduatoria, nasce dall'esigenza di condividere lo scorrimento della graduatoria da parte dell'amministrazione interessata con quella che ne è titolare che deve esprimere il proprio assenso.
 - Le Linee Guida sulla programmazione del fabbisogno del personale di cui al D. Lgs. 75/2017 pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;
 - l'art. 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 che prevede che siano gli organi di revisione contabile degli Enti locali ad accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa di cui all'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449;
 - l'art. 1, comma 47, della L. 30 dicembre 2004, n. 311 che, disponendo «*In vigore di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente*», esclude dai vincoli assunzionali la copertura dei posti vacanti in organico mediante cessione del contratto di lavoro (c.d. mobilità volontaria) di dipendenti in servizio presso altre Amministrazioni sottoposte a regime di limitazioni;
 - l'art. 1, comma 557, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 (legge finanziaria 2007) (come sostituito dall'art. 14, comma 7, del D.L. 78/2010 e modificato dall'art. 16, comma 1, del D.L. 113/2016, convertito con la Legge n. 160/2016), a mente del quale, «*Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno (oggi "principio del pareggio di bilancio") 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 ...»;

- l'art. 1, comma 557-bis della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 (legge finanziaria 2007) (aggiunto dell'art. 14, comma 7, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 e modificato dalla relativa legge di conversione), che stabilisce *«Ai fini dell'applicazione del comma 557, 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 variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente»;*
- l'art. 1, comma 557-ter della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 (legge finanziaria 2007) (aggiunto dell'art. 14, comma 7, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 e modificato dalla relativa legge di conversione) che stabilisce *«In caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, c 4, del d. l. 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 133 del 6 agosto 2008»;*
- l'art. 1, comma 557-quater, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 (legge finanziaria 2007), come sostituito dall'art. 14, comma 7, del D.L. 78/2010 ed integrato dall'art. 3, comma 5-bis, della Legge 11 agosto 2014, n. 114, di conversione del D.L. 90/2014, in base al quale *«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 (“triennio 2011–2013”)»;*
- l'art. 3, comma 5, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che disciplina le capacità assunzionali per gli anni 2014, 2015, 2016, 2017 e 2018 delle regioni e degli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno ed il successivo comma 6 che esclude dai vincoli assunzionali le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo;
- l'art. 3, comma 10-bis, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 (convertito con modifiche con L. 11 agosto 2014, n. 114), che prevede che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dallo stesso art. 3, debba essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'art. 1, comma 228, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016) (come modificato dall'art. 22 del D.L. 24 aprile 2017, n. 50, convertito con la Legge 21 giugno 2017, n. 96), che disciplina le capacità assunzionali per gli anni 2017 e 2018 delle regioni e degli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno, prevedendo:
 - ✓ per l'anno 2017, che le facoltà assunzionali a tempo indeterminato, per le qualifiche non dirigenziali, sono pari al 75% della spesa corrispondente alle cessazioni dell'esercizio precedente;
 - ✓ per l'anno 2018, che le facoltà assunzionali a tempo indeterminato per gli Enti sono le seguenti: 75% dei risparmi delle cessazioni se hanno un rapporto dipendenti popolazione inferiore a quello previsto per gli enti dissestati e/o strutturalmente deficitari dal Decreto del Ministro dell'Interno del 10 aprile 2017 o 90% se lasciano spazi finanziari inutilizzati inferiori allo 1% delle entrate o 25% se il rapporto tra dipendenti e popolazione supera quello previsto per gli enti dissestati;

- la Legge 145 del 30.12.2018 (Legge di Bilancio 2019), che disciplina:
 - ✓ per l'anno 2019, che le capacità assunzionali a tempo indeterminato per gli Enti sono le seguenti: 100% dei risparmi dei cessati dell'anno precedente, oltre alle capacità assunzionali non utilizzate nel triennio precedente;
- l'art. 33 del D.L. 34/2019 del 30.04.2019 (pubblicato in G.U. del 30.04.2019 n. 100) nel testo convertito, con cui si realizza un duplice ampliamento delle capacità assunzionali delle singole amministrazioni:
 - ✓ utilizzazione dei risparmi delle cessazioni dell'anno e dei resti non utilizzati nelle assunzioni del quinquennio precedente.
- l'art. 1, comma 234, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016), come esplicitato nella nota del Dipartimento della Funzione Pubblica DFP prot. n. 66110 del 13 dicembre 2016, a norma del quale *«Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità, in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione, previste dalla normativa vigente, sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente»*. La Regione Calabria ha completato le procedure di ricollocazione del personale mediante processi di mobilità, di cui alla citata norma;
- l'art. 9, comma 1-quinquies del D.L. 24 giugno 2016, n. 113 (convertito dalla Legge n. 160/2016), che stabilisce *«In caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato, gli enti territoriali, ferma restando per gli enti locali che non rispettano i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione e dei rendiconti la procedura prevista dall'articolo 141 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto. È fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione del precedente periodo»*;
- l'art. 1, comma 723, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di stabilità 2016), che prevede *«In caso di mancato conseguimento del saldo di cui al comma 710, nell'anno successivo a quello dell'inadempienza: ... l'ente non può procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di*

- somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. È fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione»;*
- l'art. 16 del D.L. 24 giugno 2016, n. 113 (convertito con L. 7 agosto 2016, n. 160), che contiene nuove disposizioni in materia di personale, stabilendo:
 - ✓ al comma 1-quater, *«All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, dopo l'ottavo periodo è inserito il seguente: «Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267»;*
 - ✓ al comma 1-quinquies, *«All'articolo 1, comma 450, lettera a), della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le parole: «che abbiano un rapporto tra spesa di personale e spesa corrente inferiore al 30 per cento» sono soppresse»;*
 - l'art. 22 del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 che stabilisce:
 - ✓ al comma 1, *«Le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'articolo 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001, come introdotte dall'articolo 4, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto. In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo»;*
 - ✓ al comma 15, *«Per il triennio 2018-2020, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore»;*
 - l'art. 25, comma 4, del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, che ha abrogato l'art. 1, comma 219, della L. n. 208/2015, che prevedeva l'indisponibilità dei posti vacanti alla data del 15 ottobre 2015, nelle more del decreto attuativo della L. n. 124/2015 di

riforma della dirigenza pubblica;

- l'art. 89, comma 5, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli Enti Locali dissestati e strutturalmente deficitari, disciplina le modalità ed i termini della rideterminazione della dotazione organica;
- l'art. 9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78 (come modificato dall'art. 4, comma 102, L. n. 183 del 2011, poi dall'art. 4-ter, comma 12, legge n. 44 del 2012, poi dall'art. 9, comma 28, legge n. 99 del 2013, poi dall'art. 6, comma 3, legge n. 125 del 2013, poi dall'art. 9, comma 8, legge n. 124 del 2013, poi dall'art. 11, comma 4-bis, legge n. 114 del 2014) che, in materia di limitazioni alle forme di lavoro flessibile, stabilisce *«A decorrere dall'anno 2011, ... e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165... , fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione Europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente; resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. ... Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. ... Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. ... Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009 ...»;*
- la deliberazione della Corte dei Conti del 20 maggio 2016 n. 23/SEZAUT/2016/QMIG che, al § 7, pag. 12, afferma *«In coerenza con la ratio del comma 28, può dunque ritenersi che la spesa relativa al personale utilizzato in posizione di comando presso gli enti previsti dal comma 557 della legge n. 311/2004 vada esclusa dall'ambito applicativo del medesimo art. 9, comma 28, a condizione che le economie di spesa realizzate dall'Ente cedente non concorrano a finanziare spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni»;*

- la deliberazione della Corte dei Conti del 20 dicembre 2017 n. 1/SEZAUT/2017/QMIG che ha enunciato il seguente principio di diritto «*La spesa per l'integrazione salariale dei lavoratori socialmente utili rientra nell'ambito delle limitazioni imposte dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, nei termini ivi previsti, ove sostenuta per acquisire prestazioni da utilizzare nell'organizzazione delle funzioni e dei servizi dell'ente*»;
- la deliberazione della Sezione Autonomia della Corte dei Conti n. 27/2014 sul calcolo dei risparmi derivanti dalle cessazioni che sono stati utilizzati per finanziare nuove assunzioni nel triennio precedente;
- la deliberazione della Sezione Autonomia della Corte dei Conti n. 25/2017 sulle modalità di calcolo derivanti dalle cessazioni del personale negli anni precedenti.

Considerato che:

- l'ente può utilizzare le capacità assunzionali del triennio precedente (2015 – 2016 – 2017) se non sono state utilizzate e se, per come riconosciuto dalle sezioni di controllo della Corte dei Conti della Campania e della Sicilia (rispettive deliberazioni n. 68/2017), la loro utilizzazione è stata prevista nell'anno in cui sono maturate nel programma del fabbisogno del personale;
- la capacità assunzionale, per effetto dei diversi interventi normativi, risulta essere determinata per come segue:
 - ✓ anno 2015: 60% dei risparmi delle cessazioni 2014; 100% per gli enti con rapporto tra spesa del personale e spesa corrente inferiore al 25%;
 - ✓ anno 2016: 25% dei risparmi cessazioni 2015; 100% enti con rapporto spesa personale/spesa corrente inferiore al 25%; 75% nei comuni con popolazione inferiore ai 10.000 abitanti in caso di rispetto del rapporto tra dipendenti e popolazione previsto per gli enti dissestati;
 - ✓ anno 2017 e 2018: 75% della spesa dei cessati nel 2016 se in linea con il tetto previsto per gli enti dissestati e/o strutturalmente deficitari;
 - ✓ anno 2019 e 2020: 100% del risparmio dei cessati nell'anno precedente oltre che ai resti di quelle non utilizzate del triennio precedente;
 - ✓ anno 2019, a seguito del D. L. n. 34/2019, art. 33 si amplia la capacità assunzionale delle singole amministrazioni locali, estendendosi ai risparmi delle cessazioni dell'anno in corso e dei resti assunzionali non utilizzati nelle assunzioni del quinquennio precedente.
- l'art. 3, comma 5, del Decreto Legislativo 26 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114, ha precisato che, a decorrere dall'anno 2014, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile;
- sulla base delle disposizioni del D. L. n. 90/2014, per come modificate dal D. L. n. 78/2015, le amministrazioni possono utilizzare, per la quota non utilizzata, i resti derivanti dalle capacità assunzionali del triennio precedente;
- è stato chiarito che il calcolo del triennio precedente è “mobile”, per cui non si deve fare riferimento in modo “statico” al triennio 2011/2013: nel 2020, ai sensi dell'art. 33 DL 34/2019, il quinquennio di riferimento è costituito dalle capacità assunzionali residue **periodo 2015-2019**;
- la vigente normativa prevede che non possono procedere ad assunzioni di personale di qualsiasi tipo, le Amministrazioni che:
 1. non hanno ridotto le spese di personale rispetto al valore medio del triennio 2011/2013;

2. non hanno effettuato la rideterminazione della dotazione organica nel triennio precedente;
3. non hanno effettuato la ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale o situazioni di sovrannumerarietà;
4. non hanno approvato il Piano delle Azioni Positive in materia di pari opportunità;
5. non hanno rispettato gli obblighi previsti in materia di certificazione del credito.

Dato atto:

- che, con deliberazione G.C. n. 65 del 11.07.2014 è stata approvata la dotazione organica dell'Ente;
- che, con deliberazione di G.C. n. 14 del 30.01.2020, è stato confermato il “Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2020-2022”;
- che l'Ente ha rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, comma 557 – enti soggetti al patto nel 2015 della L. n. 296/2006), come risultante dalle specifiche certificazioni del Responsabile dell'Area Finanziaria, agli atti depositate;
- che l'Ente ha inviato al Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, entro 30 giorni dal termine stabilito per l'approvazione del rendiconto della gestione, la certificazione del rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio nell'anno precedente (art. 1, comma 720, L. n. 208/2015);
- che l'Ente non deve provvedere all'adozione degli atti in materia di bilancio consolidato di cui al D.Lgs. n. 118/2011, in quanto ha deliberato il rinvio della contabilità Economico – Patrimoniale per l'anno 2019;
- che l'Ente ha adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati, nei termini previsti dall'art. 9, comma 3-bis, del D.L. n. 185/2008;
- che il presente atto contiene l'indicazione dettagliata delle assunzioni programmate, con specificazione delle motivazioni, delle modalità di reclutamento e della spesa per ciascuna di esse su base annua;
- che le assunzioni a tempo indeterminato riguardano posti vacanti in dotazione organica;
- che il presente atto rispetta le previsioni degli artt. 30 e 34 del D. Lgs. n. 165/2001;
- che il Comune di Sinopoli può avvalersi della facoltà, di cui all'art. 22, comma 2, del D.L. n. 50 del 24.04.2017, elevando la spesa per cessazione 2017 al 75% avendo un rapporto dipendente/popolazione inferiore a quello definito per gli enti in dissesto fissato dal D.M. Interno del 10.04.2017, per il triennio 2017-2019 e per la fascia di Comuni che interessa, da 2.000 a 2.999 rapporto dipendente ogni 142 abitanti, nel rapporto di $2160/14 = 154$ (rif. cens. 2011: abitanti/numero dipendenti);
- che ai sensi dell'art. 9 comma 1 quinquies, del D.L. 113/2016 il Comune ha trasmesso alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche i dati richiesti dalla citata disposizione;
- che le eventuali assunzioni saranno comunque attivate solo nella sussistenza all'attualità dei relativi presupposti, nel rispetto della normativa vigente;
- che l'art. 22, comma 15, del D. Lgs. 75/2017 dispone la riserva al personale di ruolo, con procedure selettive per la progressione e fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, il 20 per cento dei posti delle

relative categorie, previsti nel piano del fabbisogni come nuove assunzioni dall'esterno.

Richiamate le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, dettate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 8 maggio 2018 e pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale in data 27 luglio u.s., volte ad orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei propri piani di fabbisogno di personale, secondo le previsioni degli artt. 6 e 6 ter del D. Lgs. n. 165/2001 come novellato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017.

Considerato che il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad 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 apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

Evidenziato che nell'attuale quadro normativo gli enti locali e in particolare i Comuni, possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale quando:

- a) abbiano adottato il Piano triennale del fabbisogno del personale (PTFP) ed effettuato la relativa comunicazione alla Ragioneria Generale dello Stato mediante il portale SICO (articolo 6 e seguenti del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.);
- b) abbiano provveduto alla ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale (articolo 6 comma 3 del D. Lgs. 165/2001 e articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.);
- c) abbiano adottato il Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (articolo 48 comma 1 del D.Lgs. n. 198/2006);
- d) abbiano adottato il Piano della performance (articolo 10, comma 5 del D.Lgs. 150/2009) che, per gli enti locali, ai sensi dell'articolo 169, comma 3-bis, del D.Lgs. 267/2000 è unificato al Piano esecutivo di gestione (PEG);
- e) abbiano ottemperato all'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011/2013 (art. 1 comma 557 della legge 296/2006);
- f) abbiano inviato alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP), di cui all'articolo 13 della legge n. 196/2009, entro 30 giorni dal termine previsto per l'approvazione dei documenti di bilancio, i relativi dati;
- g) abbiano provveduto alla certificazione dei crediti (articolo 27, comma 2, lett. c), del D.L. 66/2014, convertito in Legge 89/2014, di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. n. 185/2008);
- h) non risultino, in base ai parametri definenti, in stato di deficitarietà strutturale e non siano enti deficitari o dissestati (articolo 243, comma 1, del TUEL);
- i) abbiano rispettato i termini per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato;

Dato atto che:

- il Comune di Sinopoli, come attestato dal Responsabile del Settore Economico Finanziario, con l'apposizione in calce alla presente deliberazione del parere di regolarità contabile, ha rispettato gli obblighi di cui alle lettere e), f), g), h) del precedente paragrafo;

- i responsabili dei settori in carica p.t. non hanno rilevato l'esistenza di situazioni di soprannumero o che rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente;
- dalla comparazione della vigente Dotazione Organica di questo Comune con il personale con contratto a tempo indeterminato presente alla data odierna, non risultano prevalenze di personale presente in relazione alla dotazione organica e pertanto non si evidenziano situazioni soprannumerarie

Rimarcata la centralità del Piano Triennale del Fabbisogno di personale, quale strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di *performance* organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

Dato atto, quindi che come riportato nelle linee di indirizzo il PTFP diventa lo strumento programmatico, modulabile e flessibile per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione.

Considerato:

- che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale è lo strumento che definisce le linee guida entro le quali devono articolarsi i piani annuali delle assunzioni del triennio di riferimento;
- che le *“Linee guida della programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2018– 2019–2020”* sono le seguenti:
 - ✓ la verifica del rispetto dei vincoli normativi vigenti in materia, con particolare riguardo al principio del pareggio di bilancio, alle spese di personale ed alle assunzioni;
 - ✓ l'analisi dei fabbisogni occupazionali sulla base del programma di governo, degli obiettivi strategici di mandato, degli obiettivi gestionali dei dirigenti e dei limiti e vincoli dettati dal legislatore per il conseguimento degli obiettivi di finanza pubblica;
 - ✓ l'individuazione delle effettive necessità di risorse umane, con la specificazione del “fabbisogno ordinario”, da coprire esclusivamente con contratti a tempo indeterminato e delle “esigenze temporanee ed eccezionali” cui è possibile rispondere avvalendosi delle forme contrattuali flessibili di assunzione (*id est*, artt. 90 e 110, commi 1, 2 e 6, del D. Lgs. 267/2000) e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa;
 - ✓ il rispetto della copertura delle quote di riserva obbligatoria relativa alle categorie protette prevista dalla legge n. 68/1999;
 - ✓ la copertura della quota di riserva obbligatoria relativa alle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata prevista dalla legge n. 407/1998;
 - ✓ la possibilità, per motivate esigenze organizzative, di utilizzare in assegnazione temporanea personale di altre Amministrazioni, per un periodo non superiore a tre anni (art. 30, comma 2-sexies, del D.Lgs. n. 165/2001, introdotto dalla Legge 4 novembre 2010, n. 183);
 - ✓ la prosecuzione dell'esperienza di ottimizzazione delle risorse umane dell'Ente, attraverso percorsi di potenziamento e/o di formazione specifica, anche mediante la valorizzazione delle attitudini, dell'esperienza e del potenziale professionale e

- curriculare del personale dipendente;
- ✓ il superamento del precariato con la “stabilizzazione”, nel triennio 2018/2020, del personale di cui all’art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017;
 - ✓ la programmazione triennale può essere rivista in funzione sia di mutate esigenze organizzative dell’Ente e/o di limitazioni o vincoli derivanti da innovazioni del quadro normativo ovvero in conseguenza di aggiornamenti del calcolo della spesa del personale e, comunque, le assunzioni saranno effettuate nel rispetto delle novelle normative.

Considerato che:

- l’art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito in L. 122/2010 e ss.mm. ed i.i., relativamente alle assunzioni flessibili, applicabile a partire dal 2012 anche alle autonomie locali come norma di principio, prevede che tali assunzioni possano essere fatte nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità per l’anno 2009, elevata al 100% per i soli enti che abbiano rispettato il patto di stabilità;

Rilevato che sono escluse dal vincolo di cui al precedente punto, le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato effettuate ai sensi dell’articolo 110, comma 1, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 posto che con la legge del 7 agosto 2016, n. 160, di conversione con modificazioni del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, è stato introdotto all’articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, dopo l’ottavo periodo, il seguente: *“Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell’articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267”*.

Vista la normativa in materia di spesa di personale: art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

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

Visto l’art. 33, comma 2 del cosiddetto “Decreto Crescita”, decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art.1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato:

“2. “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. (...omissis...)";

Visto il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

Considerato che le disposizioni del DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020 e dato atto che è pertanto ora possibile procedere dando applicazione alla nuova norma;

Vista la circolare del Ministro per la PA di concerto con il Ministro dell'Interno e con il MEF prot. n. 1374 A del 8.6.2020 in attuazione dell'art. 33 comma 2 del DL 34/2019;

Rilevato che:

- con le nuove regole assunzionali, la mobilità volontaria nei comuni che applicano le nuove regole in cui le capacità assunzionali sono calcolate sul rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, la mobilità volontaria cessa di essere neutra. Tale principio è espressamente dettato dalla circolare del Ministero per la P.A. sul D.M. attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale.
- La deliberazione della sezione regionale di controllo della **Corte dei Conti dell'Emilia Romagna n. 32/2020** evidenzia che “ *ai fini della sostituzione di nuovo personale in uscita per mobilità, il Comune potrà valutare la sussistenza dello spazio assunzionale alla luce dei criteri introdotti dalla nuova normativa*”. Ciò vuol dire che i Comuni che autorizzano il proprio personale al trasferimento in mobilità volontaria dovranno

comunicare all'altro ente che essi non potranno considerare l'assunzione neutrale ai fini della finanza pubblica, ma dovranno effettuarla a valere sulle proprie capacità assunzionali.

Visto l'art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90;

Considerato che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

Preso atto che ai sensi dei conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, il parametro di spese di personale su entrate correnti come da ultimo consuntivo approvato risulta essere pari al ...%, e che pertanto il Comune si pone al di sopra sia **del primo “valore soglia” che del secondo limite previsto dall'art. 6 del DPCM (si vedano i conteggi come da schema allegato A)**;

Rilevato che secondo l'art. 6 comma 3 del citato decreto *“I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma 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.”*.

Considerato pertanto che il Comune di SINOPOLI è tenuto a programmare un piano di rientro rispetto alle spese di personale, allo scopo di rientrare entro il 2025 entro il secondo “valore soglia” previsto dal Decreto, e assicurando quindi una graduale e progressiva riduzione del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti;

Rilevato che:

- sulla base delle stime previsionali previste per il triennio 2020-2022 le entrate del comune si manterranno sui valori attuali e che pertanto la spesa di personale, per mantenere in diminuzione il parametro in questione, deve subire un decremento progressivo;
- entro l'anno 2021 si verificherà una cessazione di personale categoria C nel settore vigilanza, con ciò consolidandosi un ulteriore risparmio di spesa del personale;
- a seguito del programmato scorrimento di graduatoria per la figura di un istruttore tecnico categoria C, si verificherà la cessazione dell'incarico ex art. 110 TUEL;
- l'Ente al fine di mantenere in diminuzione il parametro de quo, non utilizzerà le proprie capacità assunzionali nelle annualità 2021 – 2022, salvo che in un ottica di attenta valutazione dell'andamento delle entrate e di scrupoloso monitoraggio della spesa corrente alla luce di una nuova verifica del rispetto del valore soglia si verifichi un miglioramento del rapporto spese di personale/media entrate correnti rispettoso dei parametri di cui al DM 17.03.2020

Rilevato ancora che a seguito della cessazioni previste in corso d'anno è stato rivalutato il piano assunzionale a tempo indeterminato;

Atteso inoltre che a fronte della vacanza di un profilo di istruttore tecnico part – time a tempo indeterminato, appare **opportuno sopperire alla copertura del posto, prevedendo un profilo di istruttore tecnico categoria C 1 a tempo pieno e indeterminato, mediante attivazione dello scorrimento di graduatorie ai sensi degli artt. 2 e 66 bis del**

Regolamento disciplinante l'accesso all'impiego così come modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 39 del 27.03.2019,

Ritenuto pertanto di aggiornare i reclutamenti fabbisogni di personale per il triennio 2020-2022, secondo il seguente programma di assunzioni:

PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2020

a) **con riferimento al "fabbisogno ordinario"**:

TEMPO INDETERMINATO						
Nr. unità	Cat. giur.	Profilo professionale	Orario Durata	Modalità assunzionali	Area di assegnazione	Spesa teorica annua
1	C1	Istruttore Tecnico	Full – time 36/36 h	Previa mobilità obbligatoria/scorrimento graduatoria	Tecnica	€

b) **con riferimento alle "esigenze temporanee ed eccezionali"**, in considerazione delle particolari necessità dell'Ente presso Settori ed Aree d'intervento nevralgiche, si ritiene, per il momento, di non impegnare in maniera definitiva questo Ente procedendo, dati anche i limiti normativi imposti, a forme di acquisizione definitiva di risorse umane, bensì di vagliare, sul piano operativo, eventuali acquisizioni di risorse umane con carattere di temporaneità. In ragione di tanto, è possibile avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dalle norme vigenti e, nel rispetto del tetto delle assunzioni flessibili previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, è stato formulato il fabbisogno prevedendo "l'assunzione a tempo determinato" delle seguenti unità di personale, fermo restando che, trattandosi di esigenze eccezionali e temporanee, lo stesso può essere modificato in base alle contingenti necessità.

ULTERIORE FABBISOGNO DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO O CON ALTRE FORME FLESSIBILI DI LAVORO

Ca t.	Profilo professionale da coprire	PT/F T	Modalità di reclutamento	Tempi di attivazione procedura	Scadenza
D	Istruttore direttivo (settore contabile)		Convenzione ai sensi dell'art. 14 CCNL 2004 – 12ore settimanali	Dicembre 2020	31.12.2021

PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2021

a) **con riferimento al "fabbisogno ordinario"** è stato formulato prevedendo "l'assunzione a tempo indeterminato" delle seguenti unità di personale: **NESSUNA PREVISIONE**

PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2022

b) **con riferimento al "fabbisogno ordinario"** è stato formulato prevedendo "l'assunzione a tempo indeterminato" delle seguenti unità di personale: **NESSUNA PREVISIONE**

Dato atto che il programma di assunzioni sopra descritto, improntato ad un contenimento delle spese di personale, sulla base delle indicazioni disponibili anche per quanto riguarda le entrate correnti nell'arco del prossimo triennio, consente di non superare il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti sopra citato e anzi di diminuirlo rispetto all'ultimo consuntivo approvato;

Considerato inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tuttora tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

Dato atto che ai sensi delle Linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 la programmazione del fabbisogno del personale richiede l'approvazione della dotazione organica dell'Ente nella sua nuova accezione, e cioè la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Ente;

Ritenuto pertanto di aggiornare i reclutamenti fabbisogni di personale per il triennio 2020-2022, approvando il nuovo schema di dotazione organica del Comune di SINOPOLI, secondo le linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 (**Allegato B**);

Rilevato che il costo della dotazione organica così come delineata nel presente provvedimento, rientra nella programmazione finanziaria già esistente, in quanto prevede la sostituzione di posti già coperti dal punto di vista contabile, e pertanto si muove entro i limiti finanziari di cui all'art. 1 comma 557 L. 296/2006;

Visto il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato **sul bilancio, di cui all' Allegato C)**:

Visto **l'allegato prospetto C)** delle spese di personale, calcolate ai sensi del DM e della circolare ministeriale:

Ritenuto di adeguare la propria azione amministrativa in materia di programmazione delle assunzioni in coerenza con quanto previsto dalle normative suddette.

Considerato che per tutto il periodo 2020-2022 gli atti di programmazione fanno prevedere il contenimento entro i termini di Legge della spesa del personale in valore assoluto.

Richiamato l'art. 19, comma 8 della legge 28 dicembre 2001, n. 448, che dispone che, a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'art. 2 del D. Lgs. 267/2000 accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa.

Tenuto conto delle cessazioni verificatesi nel 2017 e di quelle verificatesi nel periodo 2019-2020.

Dato atto:

- che la spesa media per il personale sostenuta nel triennio 2011/2013 è pari a euro **650.773,69**, ai sensi dell'art. 1 comma 557 quater L. 296/2006;
- che la dotazione organica dell'Ente prevede n. 19 posti e che attualmente, nel rispetto dei limiti del tetto di spesa del personale e della spesa media per il personale

sostenuta nel triennio 2011/2013, risultano coperti con contratti a tempo indeterminato n. **11 posti**, per come indicato nella tabella allegato A)

- che il **limite previsto dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 è fissato, per questo Ente, in euro 30.690,00;**
- che il *budget* assunzionale disponibile, relativo al triennio 2015-2020 (risparmio turnover 2015-2019) è stato quantificato in euro **108.139,72 per l'anno 2020;**

Considerato altresì che, per l'incidenza della spesa prevista dal piano sul bilancio annuale e soprattutto sui futuri esercizi e per il fatto che la rilevazione dei fabbisogni ha comunque una valenza pluriennale, l'Amministrazione procederà annualmente ad un aggiornamento del piano tenendo conto delle oggettive necessità verificatesi in seguito a cessazioni di personale al momento non prevedibili.

L'art. 5, comma 2 del DM 17 marzo 2020 consente ai comuni, per il periodo 2020-2024, di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del suddetto DM, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. Tale facoltà è tuttavia consentita solo ai comuni virtuosi, il cui rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta inferiore al valore soglia di cui alla Tabella 1 del DM.

Richiamate le seguenti vigenti disposizioni con riferimento alla capacità assunzionale del periodo 2015 – 2019, su cessazioni di personale 2014 - 2018:

- Art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 3, comma 5-*quater* del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208
- Art. 1, comma 479 lett.d) della legge 11 dicembre 2016, n. 232
- Art. 3, comma 5-*sexies* del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-*bis* del decreto - legge n. 4/2019, coordinato con la legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26;

Ricordato che:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 3, comma 5-*sexies* del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-*bis* del decreto-legge n. 4/2019, per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;
- come previsto dalla legge di conversione 26/2019 del d.l. 4/2019, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali della facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente;

Vista la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22/02/2011, recante indicazioni sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni di personale avvenute nell'anno precedente sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni, secondo cui non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella di ingresso;

Vista la deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG della sezione Autonomie della Corte dei Conti, sul conteggio ed utilizzo dei resti provenienti dal triennio precedente: come pronunciato dai magistrati contabili il riferimento “al triennio precedente” inserito nell’art. 4, comma 3, del d.l. 78/2015, che ha integrato l’art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all’anno in cui si intende effettuare le assunzioni. Inoltre, con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d’anno, il budget assunzionale di cui all’art. 3 del d.l. 90/2014 va calcolato imputando la spesa “a regime” per l’intera annualità;

Atteso che, nel 2020, risultano ancora inutilizzati i seguenti resti della capacità assunzionale del quinquennio precedente (2015/2019), **così come risultanti dall’allegato C**);

Rilevato che come chiarito dalla circolare n. 5 del 21 novembre 2013 del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione e, da ultimo, ribadito con la Direttiva F.P. n. 1/2019, per effetto dell’articolo 7, comma 6, del d.l. 101/2013 (legge 125/2013) le assunzioni delle categorie protette, nel limite della quota d’obbligo, non sono da computare nel budget assunzionale e vanno garantite sia in presenza di posti vacanti, sia in caso di soprannumerarietà, nel limite della quota calcolata sulla base di computo di cui all’articolo 4 della legge 68/1999.

Dato atto che la medesima citata Direttiva precisa che:

- “per effetto dell’articolo 36, comma 2, del d.lgs. 165/2001, nonché dell’articolo 7, comma 6, del d.l. 101/2013, si applicano le disposizioni di cui all’articolo 24 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nei limiti della quota d’obbligo, per cui coloro che sono stati assunti come persone con disabilità con contratto di lavoro a tempo determinato, usufruiscono del diritto di precedenza qualora abbiano prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, in caso di assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine, purché il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Qualora l’assunzione a tempo determinato della persona con disabilità sia stata effettuata prescindendo dalla disabilità si usufruisce comunque del diritto di precedenza, nei termini sopra descritti, per l’assunzione a tempo indeterminato con possibilità di computo nella quota d’obbligo”;
- “per ragioni di omogeneità tra i criteri di computo e quelli necessari per verificare il rispetto della quota d’obbligo, si ritiene ammissibile l’assunzione di categorie protette in regime di part-time nonché il conteggio della percentuale di prestazione lavorativa ai fini della copertura della predetta quota, secondo le modalità specificate dal citato l’articolo 9 del d.lgs. 81/2015 18. La circolare n. 41 del 26/6/2000 del MLPS stabilisce che per quanto riguarda il computo dei lavoratori disabili occupati part-time a copertura della quota di riserva dovrà considerarsi singolarmente l’orario prestato da ciascun lavoratore rapportato al normale orario a tempo pieno con arrotondamento ad unità qualora l’orario prestato sia superiore al 50% dell’orario ordinario. Ai sensi dell’articolo 3, comma 5, del dPR 333/2000 i datori di lavoro pubblici o privati che occupano da 15 a 35 dipendenti, che assumono un lavoratore disabile, con invalidità superiore al 50 per cento o ascrivibile alla quinta categoria, in base alla tabella allegata al decreto del Presidente della Repubblica 18 giugno 1997, n. 246, con contratto a tempo parziale, possono computare il lavoratore medesimo come unità, a prescindere dall’orario di lavoro svolto. Ciò appare una deroga all’articolo 9 del d.lgs. 81/2015 in favore degli enti di piccole dimensioni”;

L’Ente occupa un numero di dipendenti inferiore a 15 non è tenuta alla riserva della quota d’obbligo:

Dato atto che tale direttiva deve essere raccordata con le prescrizioni dettate dall'articolo 33 del D.L. n. 34/2019 e con il decreto attuativo del 17.03.2020. Sulla base di tali disposizioni, le capacità assunzionali sono fissate in relazione al rapporto tra spese del personale ed entrate correnti e la spesa per le categorie protette nella quota d'obbligo non va in deroga al tetto di spesa del personale. Di conseguenza è cessato per i Comuni dal 20.04.2020 il regime speciale per le assunzioni delle categorie protette, mentre per le singole amministrazioni rimane il vincolo del rispetto delle prescrizioni dettate dal legislatore per la quota d'obbligo, con tutte le connesse sanzioni in caso di mancato rispetto di tali prescrizioni;

Visti gli allegati prospetti aggiornati relativi al piano triennale del fabbisogno del personale 2020/2022 di cui alle lettere A) – B) – C);

Visto il D.Lgs. n. 267/2000;

Visto il D.Lgs. n. 165/2001;

Visto il vigente “Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi”;

Visti i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Funzioni Locali;

Visto l'allegato parere del Revisore dei conti, ex art. 19 comma 8 della L. n. 448/2001, prot. n. 14769 del 17/07/2020;

Preso atto che la presente programmazione del fabbisogno di personale sarà oggetto di comunicazione alla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) dell'Ente ed alle Organizzazioni Sindacali.

Dato atto che sulla presente proposta di deliberazione, per come previsto dall'art. 239 comma 1 lettera b) del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, l'Organo di Revisione contabile, con proprio verbale n. 12 del 10.12.2020 acquisita al Protocollo generale dell'Ente in data 10/12/2020 al n. 7673, ha espresso parere FAVOREVOLE.

Dato atto che sulla presente proposta di deliberazione il Responsabile dell'Area amministrativa esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000, parere FAVOREVOLE di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Dato atto che sulla presente proposta di deliberazione il Responsabile dell'Area Finanziaria esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000, parere FAVOREVOLE di regolarità contabile, attestante la copertura finanziaria

Tutto ciò premesso,

Con voti unanimi favorevoli espressi nelle forme previste dalla legge

DELIBERA

1. **di prendere atto** che il parametro di virtuosità finanziaria previsto dal DL 34/2019 e dal DPCM 17 marzo 2020 si colloca al di sopra del secondo “valore soglia” di spese di personale su entrate correnti di cui all'art., e precisamente nella percentuale del ...% (allegato A);
2. **di approvare** il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP), relativo al triennio 2020/2022 come da allegati prospetti A) – B) e C);

3. **di precisare** che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa, e che sarà comunque soggetta a revisione annuale;
4. **di dare atto** che la programmazione del fabbisogno di personale di cui al presente provvedimento è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente e trova copertura sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2020/2022 approvato;
5. **di autorizzare** per il triennio 2020/2022 le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad 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 precisare** che la programmazione triennale sarà rivista annualmente e comunque potrà essere aggiornata in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;
7. **di approvare** il "*Piano triennale dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2020-2022*", provvedendo, per fronteggiare le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario, all'"assunzione a tempo pieno e/o part-time, indeterminato e/o determinato" per l'annualità 2020 per come in preambolo esplicitato e che qui deve intendersi integralmente riportato e trascritto.
8. **di approvare** la nuova dotazione organica per come riportata **nell'allegato A)** alla presente deliberazione.
9. **di demandare** ai Responsabili competenti, rispettivamente, in materia l'attuazione del "*Piano del fabbisogno di personale relativo al triennio 2020-2022* ed il "*Piano del fabbisogno di personale 2020*";
10. **di riservarsi** la possibilità di modificare in qualsiasi momento la suddetta programmazione, approvata con il presente atto, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti sia in termini di esigenze assunzionali che in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative.
11. **di dare atto** che la spesa presunta per l'esercizio 2020 troverà idonea copertura nel Bilancio di previsione 2020-2022 e che il presente provvedimento costituisce parte integrante del DUP 2020-2022.
12. **di trasmettere** copia della presente deliberazione alle OO.SS. territoriali ed alle RR.SS.UU., al Nucleo di Valutazione.
13. **di trasmettere** copia della presente deliberazione, entro 30 giorni dall'adozione, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, a norma dell'art. 6-ter, comma 5, del D. Lgs. n. 165/2001, introdotto dall'art. 4, comma 3, del D. Lgs. n. 75/2017 e delle modalità operative indicate dalla RGS con la Circolare nr. 18/2018 mediante il portale SICO.
14. **di disporre** che copia del presente atto venga pubblicata, sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto-sezione di 1° livello "Personale", sotto-sezione di 2° livello "Dotazione Organica".
15. **di dichiarare**, stante l'urgenza dell'argomento, ai sensi dell'art. 134, 4° comma del T.U.E.L. di cui al D. Lgs. 18.08.2000, n° 267, con separata votazione resa ad esito unanime, il presente atto immediatamente eseguibile.

Parere di regolarità tecnica	Letto, approvato e sottoscritto	Letto, approvato e sottoscritto
<p><input checked="" type="checkbox"/> Sulla presente deliberazione si esprime, ai sensi degli artt. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 D. Lgs. 267/2000, parere di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> FAVOREVOLE NON FAVOREVOLE.</p> <p>p. Il Responsabile del Settore Amministrativo Dott. ssa Assunta M. Neri</p>	<p>LA COMMISSIONE STRAORDINARIA</p> <p>— Dott. <i>Samuele DE LUCIA</i></p> <p>Dott.ssa <i>Alfonsa CALIO'</i></p> <p>Dott. Sergio RAIMONDO</p>	<p>IL SEGRETARIO <i>Dr.ssa Assunta Maria Neri</i></p>
Parere di regolarità contabile	Certificato di Pubblicazione	Certificato di Esecutività
<p>La presente deliberazione non necessita di parere di regolarità contabile in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Sulla presente deliberazione si esprime, ai sensi degli artt. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 D. Lgs. 267/2000, parere di regolarità contabile</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> FAVOREVOLE NON FAVOREVOLE</p> <p>Sulla presente deliberazione si esprime, ai sensi degli artt. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 D. Lgs. 267/2000, parere FAVOREVOLE di regolarità contabile con attestazione della copertura finanziaria (art. 151 comma 4 D. Lgs. 267/2000).</p> <p>Il Responsabile del Settore Finanziario Dott. Giovanni Ciccone</p>	<p>Prot. n. 8005 del 22.12.2020</p> <p>Della presente deliberazione viene iniziata oggi la pubblicazione all'albo pretorio per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124 c. 1 D. Lgs 267/2000.</p> <p>Il Segretario <i>Dr.ssa Maria Assunta Neri</i></p>	<p>La presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo pretorio del Comune, senza riportare, nei primi dieci giorni di pubblicazione, denunce di illegittimità, ai sensi dell'art.127 del D.lgs 267/2000, per cui la stessa è divenuta esecutiva in data _____ (art. 134 comma 3 del D. Lgs. 267/2000).</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile ed è pertanto esecutiva dal 10/12/2020 (art. 134 comma 4 D. Lgs 267/2000).</p> <p>Il Segretario <i>Dr.ssa Maria Assunta Neri</i></p>

