



COMUNE DI SALICE SALENTINO

Provincia di LECCE

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 26 del Reg. del 04/04/2022	OGGETTO:	Programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024 – Approvazione
----------------------------------	-----------------	--

L'anno 2022 il giorno 4 del mese di APRILE alle ore 13:30, nella solita sala delle adunanze, si è riunita la Giunta Comunale per trattare gli affari posti all'ordine del giorno.

Presiede l'adunanza il IL SINDACO Antonio ROSATO.

Assessori	Presenti	Assenti
Antonio ROSATO	Si	
Cosimo LEUZZI	Si	
Amedeo ROSATO	Si	
Iolanda VERDESCA	Si	
Valentina CAPOCCIA	Si	

Partecipa IL SEGRETARIO COMUNALE Dott.ssa Maria Antonietta FOGGETTI, incaricato della redazione del verbale.

Il Presidente, riconosciuta la validità del numero legale degli intervenuti per poter deliberare, dichiara aperta la seduta

PARERI EX ART. 49 D. Lgs. 267/2000

Si esprime parere Favorevole in ordine alla regolarità tecnica della presente proposta di deliberazione. Il Capo Settore F.to Dott.ssa Maria Antonietta FOGGETTI	Si esprime parere Favorevole in ordine alla regolarità contabile della presente proposta di deliberazione. Il Responsabile del Servizio Finanziario F.to Dott. Stefano PAPA
---	--

Impegno di Spesa

Cap.	Art.	Anno	Descrizione	Impegno	Subimp.	Importo

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamati:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997, il quale ha stabilito che 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 L. n. 482/1968;
- l'art. 91 del D.lgs. n. 267/2000, a norma del quale gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art. 1, co. 102, della L. n. 311/2004, secondo cui le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, co. 2, e all'art. 70, co. 4, del D.lgs. n. 165/2001 e ss. mm., non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- l'art. 19, co. 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), ai sensi del quale, a decorrere dall'anno 2002, gli organi di revisione contabile degli Enti Locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e ss. mm. e ii.;
- l'art. 3, co. 10 bis del d.l. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, secondo cui il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del d.l. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

Richiamato altresì l'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.lgs. n. 75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici e il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

Considerato che con il decreto 8 maggio 2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”*;

Visti:

- l'art. 33 del d.l. 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 che detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria;
- il co. 1 del predetto art. 33 del d.l. n. 34 del 2019 secondo cui la disciplina è dettata *«anche al fine di consentire l'accelerazione degli investimenti pubblici, con particolare riferimento a quelli in materia di mitigazione del rischio idrogeologico, ambientale, manutenzione di scuole e strade, opere infrastrutturali, edilizia sanitaria e agli altri programmi previsti dalla legge 30 dicembre 2018, n. 145»*;
- il co. 2 del predetto art. 33 del d.l. n. 34 del 2019, come modificato dal co. 853, art. 1 della legge del 27 dicembre 2019, n. 160 che stabilisce: *«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'art. 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'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, e' 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 Decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*”, pubblicato sulla GU n. 108 del 27.4.2020;

Visto l'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), il quale ha introdotto l'obbligo dall'1.1.2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

Ritenuto necessario, pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla revisione della struttura organizzativa dell'Ente e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero;

Considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che - in

tale ambito - non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001 e ss. mm. e ii.;

Dato atto che il Comune di Salice Salentino intende attuare il miglior assetto funzionale della struttura organizzativa in coerenza con gli strumenti di programmazione dell'Ente;

Considerati, inoltre, i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente, e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

Dato atto:

- che con deliberazione di G.C. n. 37 del 25.3.2021 è stata approvata la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2021/2023;

- che con deliberazione di G.C. n. 84 del 24.6.2021, per far fronte all'acclarata e aggravata situazione di insufficienza di risorse organiche del servizio tributi e dei servizi finanziari – determinata altresì dall'esito negativo della procedura di mobilità per Istruttore Direttivo Amministrativo/Contabile, cat. D – si è reso necessario modificare il piano triennale del fabbisogno di personale istituendo nel corrente anno un nuovo posto di "Istruttore Amministrativo/Contabile" - Cat. C, Pos. Econ. C1 a tempo pieno e indeterminato, alla cui copertura si è provveduto attingendo dalla graduatoria finale di merito della procedura di mobilità per il medesimo profilo professionale;

- che, successivamente, con deliberazione di G.C. n. 129 del 15.11.2021 si è stabilito di modificare – per le motivazioni ivi meglio esplicitate – la programmazione del fabbisogno di personale modificando quanto previsto con la sopracitata deliberazione n. 37/2021, così come successivamente rettificata con la deliberazione n. 84/2021;

Tenuto conto che nell'anno 2021 si sono verificate le seguenti cessazioni:

DIPENDENTE	CAT.	DECORRENZA	COSTO TOTALE ANNUO
N.1 Commesso	A - t.p.	2021	18.482,72
N.1 Agente P.M.	C - t.p.	2021	22.039,41
N. 1 Istruttore direttivo tecnico	D - p.t. 50%	2021	11.990,05
N. 2 Istruttori amministrativi	C - t.p.	2021	44.078,82
Totale			96.591,00

Per l'anno 2022 si prevedono le seguenti cessazioni:

DIPENDENTE	CAT.	DECORRENZA	COSTO TOTALE ANNUO
N.1 Commesso	A - t.p.	2022	18.482,72
N. 2 Istruttori amministrativi	C - t.p.	2022	44.078,82
Totale			62.561,54

Valutata l'esigenza e l'utilità di apportare una variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa di n. 2 dipendenti di Cat. C in servizio presso l'Ufficio Anagrafe e Ragioneria al fine di conseguire un'articolazione del lavoro meglio rispondente alle effettive esigenze di organizzazione e svolgimento dei servizi e dei conseguenti procedimenti e atti amministrativi;

Ritenuto, in funzioni degli obiettivi che si intendono realizzare nel periodo di riferimento, di definire la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024 nel seguente modo:

Assunzioni anno 2022:

CAT.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	SETTORE	MODALITÀ COPERTURA	VALORE
C	3	Istruttori Amministrativi part-time 50%	Vari	scorrimento graduatoria, previa procedura di mobilità obbligatoria	33.059,12
D	1	Istruttore Direttivo Tecnico part-time 50%	Tecnico	Scorrimento graduatoria/selezione pubblica	11.990,05
Totale					45.049,17

ULTERIORI MISURE PROGRAMMATE ANNO 2022

- con decorrenza dal 1° settembre 2022, incremento di n. 18 ore settimanali di servizio per n. 2 dipendenti di categoria C (Istruttore amministrativo);

Assunzioni anno 2023:

CAT.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	SETTORE	MODALITÀ COPERTURA	VALORE
Non si prevedono al momento assunzioni					

Assunzioni anno 2024:

CAT.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	SETTORE	MODALITÀ COPERTURA	VALORE
Non si prevedono al momento assunzioni					

Richiamati i commi 557, 557-bis, 557-quater e 562 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 che fissano i principi e i vincoli in materia di contenimento di spesa del personale da parte dei comuni;

Dato atto che:

- il Responsabile del Settore Finanziario ha provveduto a determinare il valore soglia per le nuove assunzioni a tempo indeterminato anno 2022, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 sulla base dei dati

degli ultimi tre rendiconti approvati (2018/2020);

- ai sensi dell'art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Salice Salentino appartiene alla fascia demografica E (popolazione al 31.12.2021: n. 7.925 abitanti);

- che, sulla base della Tabella 1 dell'art. 4 del D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al 26,90%;

- che, sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2018-2020, il valore della soglia percentuale per il Comune di Salice Salentino è pari al 20,65%, come verificabile dal prospetto (All. 1), allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;

Preso atto che tale valore percentuale è sotto al valore soglia di virtuosità del 26,90% e, pertanto, il Comune di Salice Salentino si colloca nella prima fattispecie delle casistiche applicative "*Comuni con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, ai quali è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato*";

Verificato che il limite di spesa per il personale da applicare nell'anno 2022 risulta essere pari a € 1.403.543,00;

Verificato, inoltre, il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;

Verificato, infine, il rispetto del limite di spesa del personale (d.l. n. 90/2014 , art. 3, co. 5bis) corrispondente alla media triennale 2011-2013 pari a € 1.408.307,77;

Considerato, altresì, che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che, dall'ultimo Conto Consuntivo approvato, non emergono condizioni di squilibrio finanziario, come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

Dato atto che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12.3.1999, n. 68;

Richiamata la propria deliberazione n. 32 del 15.3.2021 di approvazione del Piano di azioni positive per il triennio 2021/2023;

Atteso che questo Ente registra un rapporto popolazione/dipendenti al 31.12.2021 inferiore al valore medio definito dal DM 10 aprile 2017 e pari, per la classe demografica di riferimento, a 1/159;

Richiamato il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione di G.C. n. 137 del 20.12.2017;

Richiamato altresì il C.C.N.L. stipulato il 21.5.2018 per il personale del comparto Regioni-Autonomie Locali;

Visto il parere favorevole espresso sulla presente deliberazione dal Revisore dei conti ai sensi dell'art. 19, co. 8 della L. n. 448/2001, e che qui si allega per costituirne parte integrante e sostanziale;

Rilevato che del contenuto del presente provvedimento sarà data informazione alle Organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 6, co. 1, del D.lgs. n. 165/2001 e ss. mm. e ii.;

Acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile resi dai Responsabili dei servizi interessati, ai sensi dell'art. 49, co. 1 del D.lgs. 267/2000;

Con voti favorevoli unanimi, espressi nei modi di legge,

DELIBERA

per le motivazioni esplicitate in narrativa che qui si intendono integralmente riportate:

1. Di approvare la “Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022/2024”, che risulta essere la seguente:

Assunzioni a tempo indeterminato

Anno	n.	Regime orario	Cat.	Profilo professionale
2022	3	p.t. 50%	C	Istruttori amministrativi
	1	p.t. 50%	D	Istruttore direttivo tecnico
	Con decorrenza dal 1° settembre 2022, incremento di n. 18 ore settimanali di servizio per n. 2 dipendenti di categoria C (Istruttore amministrativo)			

Anno	n.	Regime orario	Cat.	Profilo professionale
2023	Non si prevedono al momento assunzioni			

Anno	n.	Regime orario	Cat.	Profilo professionale
2024	Non si prevedono al momento assunzioni			

2. Di dare atto:

- che detto Piano Triennale del fabbisogno di personale 2022/2024 risulta coerente con i vincoli in materia di spese per il personale e con il nuovo quadro normativo vigente di cui al D.M. del 17 marzo 2020;
- che il fabbisogno di personale rispetta il vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e ss., della L. n. 296/2006 e s.m.i., che è pari a € 1.408.307,77;
- che a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. n. 165/2011 e ss. mm. e ii., e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001 e ss. mm. e ii., non emergono situazioni di eccedenze di personale.

3. Di dare atto che l'“Allegato 1” costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto.

4. Di dare atto, altresì, che il Revisore dei conti ha espresso parere favorevole sulla presente deliberazione ai sensi dell'art. 19, co. 8 della L. n. 448/2001, e che qui si allega per costituire parte integrante e sostanziale.

5. Di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in “Amministrazione trasparente”, nell'ambito degli “Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato” di cui all'art. 16 del D.lgs. n. 33/2013 e ss. mm. e ii..

6. Di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.

7. Di dichiarare la presente deliberazione, a seguito di ulteriore unanime votazione, immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 134, co. 4, del D.lgs. 267/00.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
F.to Antonio ROSATO

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Maria Antonietta FOGGETTI

Per copia conforme all'originale, in carta libera, per uso amministrativo.

IL SEGRETARIO COMUNALE

Attesto che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio del Comune il 05/04/2022 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi (N. 490 del Reg.).

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
F.to Dott.ssa Maria Antonietta Foggetti

Data 05/04/2022

ATTESTO che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 04/04/2022

- decorsi giorni 10 dalla data di inizio della pubblicazione (art. 134, comma 3, D. Lgs. 267/2000);
 perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, D. Lgs. 267/2000);

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Maria Antonietta FOGGETTI