



**COMUNE DI LAURENZANA**  
**Provincia di Potenza**

**DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE**

<b>Reg. n. 14 del 24/02/2022 Prot. 1100</b>	<b>OGGETTO : APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022/2024</b>
---	---

L'anno **duemilaventidue** il giorno **24** del mese di **Febbraio** alle ore 17:30 nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata nelle modalità di rito, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei Signori:

Prog.	NOMINATIVO	Presenti	Assenti
1	Michele UNGARO Sindaco	X	
2	Salvatore URGA Vice -Sindaco	X	
3	Marco IMUNDO - Assessore	X	

e con la partecipazione del segretario Comunale Dr. Giovanni Conte  
Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta ed invita i presenti a deliberare sull'oggetto sopra citato.

**LA GIUNTA COMUNALE**

Premesso, che su detta proposta si è richiesto parere del:

- Responsabile del servizio interessato (art. 49 c.1 del TUEL)
- Segretario comunale (artt.49 c. 2 e 97 c. 4 b del TUEL)
- Per quanto concerne la regolarità tecnica:

Responsabile di Ragioneria, per quanto concerne la regolarità contabile ( art. 49 c.1 del TUEL).

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022/2024.**

**LA GIUNTA COMUNALE**

**Premesso** che il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla missione dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;
- qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare;

**Premesso** che:

- l'art. 151, del D.Lgs n. 267/2000 (T.U.E.L.) prevede che gli Enti Locali approvino entro il 31 dicembre, il Bilancio di Previsione Finanziario, riferito ad un orizzonte temporale almeno triennale;
- l'art. 174, del D.Lgs. 267/2000 (T.U.E.L.) e successive modifiche, prescrive che lo schema del Bilancio di Previsione Finanziario e il Documento Unico di Programmazione siano predisposti dall'organo esecutivo e da questo presentati all'organo consiliare, unitamente agli allegati ed alla relazione dell'organo di revisione, entro il 15 novembre di ogni anno;
- il Decreto del 24/12/2021 il Ministro Dell'Interno, pubblicato in GU n 309 del 30/12/2021, ha disposto il differimento del termine per l'approvazione del Bilancio di Previsione 2022/2024 da parte degli Enti Locali al 31/03/2022;

**Preso Atto** che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli Enti Locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta Comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

VISTO l'art. 6, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita ai punti 1, 2, 3, 6:

- *"1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*
- *2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano*

*triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.*

- **3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.**
- **(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale."**

**Visto**, inoltre, l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, il quale statuisce che le linee di indirizzo da adottarsi nella predisposizione dei Piani dei Fabbisogni di Personale vengono adottate con Decreto di natura non regolamentare dal Ministero per la semplificazione per orientare le pubbliche amministrazioni, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle finanze;

**Rilevato** che il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018, le quali non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;

**Visti:**

- l'art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, concernente l'obbligo in capo alle pubbliche amministrazioni della programmazione triennale del fabbisogno del personale al fine di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento del servizio;
- l'art. 91, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, concernenti le assunzioni;

**Visto** l'articolo 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge finanziaria 2007), il quale contiene la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti nel 2015 a patto di stabilità, prevedendo una serie di restrizioni;

**Visto e Richiamato** l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

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

4. *Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area;*

**Visti:**

- l'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014, e s.m.i., il quale prevede che, a decorrere dal 2019 è possibile procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente;
- *Il nuovo regime sulle assunzioni dei comuni previsto dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 il quale dispone che le capacità assunzionali siano determinate non più in base ai risparmi derivanti dalle cessazioni, ma al rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti.*
- il DM 17 Marzo 2020 che ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente introducendo nuovi parametri valutativi per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni;
- *La Legge n. 178/2020, la legge di bilancio 2021, che non ha modificato tali regole ed ha previsto solo delle incentivazioni per le assunzioni di particolari profili professionali;*
- il D.L. n. 44/2021(art. 10) con cui sono state ritoccate le regole per lo svolgimento dei concorsi pubblici e il più recente D.L. n. 80/2021, ai fini dell'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), con cui sono state *modificate le disposizioni sul reclutamento di personale;*

**Atteso** che il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale.

**Vista e Richiamata** a tal proposito la deliberazione n. 17 del 23/02/2021 con cui la Giunta Comunale ha approvato il piano triennale per il fabbisogno del personale, confermando conseguentemente la capacità assunzionale di questo Ente, alla luce dei nuovi elementi valutativi tracciati nel predetto D.M.;

**Dato Atto** della attuale mancata copertura di un posto nell'Area Tecnica – Settore Lavori Pubblici – di Istruttore Direttivo Tecnico (Cat. D1), e di due posti nell'Area Amministrativo-Vigilanza di cui un posto di Istruttore amministrativo (Cat. C1) e un posto di collaboratore amministrativo (Cat. B1);

**Preso Atto** che, vista la vacanza delle due unità nell'area Amministrativa-Vigilanza, l'Ente ha stipulato una convenzione con il Comune di Calvello per l'utilizzo a tempo parziale per ore 12 settimanali di un dipendente di categoria B2 fino al 30/06/2022;

**Dato Atto** che nel corso del 2021 è avvenuto il trasferimento di una unità lavorativa Cat. A1 part-time (30%) dall'Area Tecnica all'Area Amministrativo-Vigilanza;

**Dato Atto** che, attualmente, la dotazione organica per l'esercizio in corso risulta essere la seguente:

AREA	CATEGORIA	DOTAZIONE ORGANICA Posti occupati e da coprire
AREA FINANZIARIA	D1 C5	1 unità part-time al 50% 1 unità full-time
AREA AMMINISTRATIVA- VIGILANZA	D1 C1 C5 B3 C1 B1 A1	1 unità part-time al 50% 1 unità part-time al 50% 1 unità full-time 1 unità full-time 1 unità VACANTE 1 unità VACANTE 1 unità part-time 30%
AREA TECNICA	D1 C4 B3 A1 A1	1 unità full-time 1 unità full-time 1 unità full-time 1 unità full-time 2 unità part-time 30%
SETTORE LAVORI PUBBLICI	D1	1 unità VACANTE

**Dato atto** che sono sopraggiunte nuove esigenze legate ad un nuovo contesto normativo nonché organizzativo di questo ente;

**Preso atto** che:

1. nell'anno 2022 è prevista la cessazione per pensionamento di un dipendente a tempo indeterminato, full-time Cat. C5 nell'Area Finanziaria dal 09/02/2022;
2. nell'anno 2022 è altresì prevista la cessazione per pensionamento di un dipendente a tempo indeterminato Cat. C5 nell'Area Amministrativa dal 15/06/2022;
3. i posti attualmente vacanti sono 3 di cui:
  - n. 1 posto nell'Area Tecnica – Settore Lavori Pubblici, n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico (Cat. D1);
  - n. 1 posto nell'Area Amministrativo-Vigilanza di Istruttore amministrativo (Cat. C1)
  - n. 1 posto nell'Area Amministrativo-Vigilanza di Collaboratore amministrativo (Cat. B1)

**Considerata**, comunque, la possibilità che la programmazione adottata con la presente deliberazione potrà essere rivista e modificata, qualora dovessero verificarsi diverse e nuove esigenze in relazione al mutamento organizzativo dell'Ente e/o in funzione delle eventuali modifiche del quadro normativo in materia di personale relativamente al triennio in considerazione;

**Considerato** che il piano del fabbisogno deve essere in ogni caso coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'ente intende raggiungere nel periodo di riferimento;

**Evidenziato** che questa amministrazione, nei limiti consentiti dal quadro normativo vigente dalle risorse economiche e delle esigenze organizzative, intende procedere all'incremento

orario settimanale dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato e part-time nel corso del triennio, con decorrenza nel corso anno 2022, con espresso atto successivo da adottarsi prima dell'effettivo incremento orario, come di seguito:

- all'incremento orario settimanale da n. 18 ore a n. 24 ore, delle due (2) unità dell'Area Amministrativa-Vigilanza, nello specifico dell'Istruttore Direttivo Amministrativo - Vigilanza (Cat. D1) e dell'istruttore di Vigilanza (Cat.C1), al fine di conseguire un'articolazione del tempo part-time meglio rispondente alle esigenze di organizzazione e svolgimento dei servizi e dei conseguenti atti e procedimenti amministrativi, anche in considerazione della persistenza dell'emergenza pandemica;

**Evidenziato**, altresì, che questa amministrazione, nei limiti consentiti dal quadro normativo vigente dalle risorse economiche e delle esigenze organizzative, intende procedere al reclutamento di nuovo personale, sia per sostituire le unità che nel corso del 2022 cesseranno per pensionamento la propria attività, sia per meglio articolare la funzionalità degli uffici, come di seguito delineato:

- Assunzione tramite concorso di 1 unità a tempo indeterminato, full-time Cat. C1 nell'Area Finanziaria (data prevista assunzione 01/07/2022);
- Assunzione tramite concorso di 1 unità a tempo indeterminato, full-time Cat. C1 nell'Area Amministrativa (data prevista assunzione 01/07/2022);
- Assunzione tramite concorso di 1 unità a tempo indeterminato, part-time (50% - 18 ore) Cat. D1 nell'Area Tecnica (data prevista assunzione 01/07/2022);
- Assunzione tramite concorso di 1 unità a tempo indeterminato, part-time (50% - 18 ore) Cat. B1 nell'Area Amministrativa (data prevista assunzione 01/07/2022);

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

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

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

**Vista** la determinazione dirigenziale n. 20 in data 01/02/2022 con la quale è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2022, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

**Preso atto** che tale valore è uguale o inferiore al valore della soglia di virtuosità (A);

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

- è possibile incrementare annualmente, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 allegata al decreto, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto

pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1;

- è possibile utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1;

**Preso atto** del parere espresso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in data 15 gennaio 2021 (prot. n. 12454) che a proposito della possibilità per gli enti virtuosi di utilizzare in deroga i resti assunzionali del quinquennio 2015-2019 chiarisce quanto segue:

*"l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo."*

**Preso atto**, inoltre, che:

- sulla base dei valori corrispondenti della Tabella 2, l'incremento consentito della spesa di personale rilevata dal rendiconto 2018 è pari a € 141.340,30 (A);
- questo ente ha a disposizione resti assunzionali per il quinquennio 2015-2019 pari a € 62.123,52 (B);

**Rilevato** quindi che dal confronto tra i valori (A) e (B) il più favorevole è quello derivante da Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024), pari a € 141.340,30;

**Rilevato che:**

- tale ultimo importo è inferiore al valore corrispondente alla lettera (o) in All. 1);
- per l'anno **2022** il tetto massimo della spesa di personale è pertanto pari a € 417.007,63;

**Considerato** che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il *plafond* calcolato con il nuovo valore soglia;

**Visto** l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

*"28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura 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. 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. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. 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. 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. (...). 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."*

**Visto**, inoltre, l'art. 1, c. 234, L. n. 208/2015 che recita: "*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";*

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

**Preso atto** che la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: *"Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello "scavalco condiviso" disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni - Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore"*;

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

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7, D.Lgs. n. 165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001<sup>1</sup>;

**Richiamata** la propria precedente deliberazione n. 17 del 23/02/2021, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto *"Adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2021.-2023."*;

**Ravvisata** la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022-2024, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

**Atteso** in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001, con la programmazione triennale del fabbisogno non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

**Preso atto**, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: *"l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni"*.

**Considerato** che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020, come indicato nella determinazione dirigenziale n. 20 in data 01/02/2022 sopra citata;

<b>Spesa potenziale massima (A)</b>
-------------------------------------

€ 417.007,63
--------------

Considerato che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2022 - 2024 l'ente deve programmare una spesa complessiva così determinata:

<sup>1</sup> Art. 6-bis, c. 2, D.Lgs. n. 165/2001: *"2. Le amministrazioni interessate dai processi di cui al presente articolo provvedono al congelamento dei posti e alla temporanea riduzione dei fondi della contrattazione in misura corrispondente, fermi restando i processi di riallocazione e di mobilità del personale."*

**Anno 2022**

Personale a tempo indeterminato a tempo pieno IN SERVIZIO (+)	€ 198.458,27
Personale a tempo indeterminato a tempo parziale IN SERVIZIO (+)	€ 106.038,74
Possibili espansioni da part-time a tempo pieno (+) <sup>2</sup>	€ .....
Personale in comando in entrata (+)	€ .....
Possibili rientri di personale attualmente comandato presso altri enti (+)	€ .....
Personale a tempo determinato (tutte le configurazioni) (+)	€ 4.473,51
Facoltà assunzionali a legislazione vigente (+) Calcolate per sei mesi in quanto si prevede che il personale entri in servizio dal 01/07/2022. In ogni caso anche prendendo in considerazione l'intero anno l'importo rientra nei limiti di legge consentiti	€ 43.770,58
Assunzioni di categorie protette nella quota d'obbligo (+)	€ .....
Assunzioni per mobilità (+)	€ .....
Altre modalità di acquisizione temporanea di personale (+) <sup>3</sup> (segretario comunale + personale in convenzione)	€ 22.678,32
<b>Spesa TOTALE (B) (=)</b>	<b>€ 375.779,42</b>

**Anno 2023**

Personale a tempo indeterminato a tempo pieno IN SERVIZIO (+)	€ 230.541,84
Personale a tempo indeterminato a tempo parziale IN SERVIZIO (+)	€ 135.227,24
Possibili espansioni da part-time a tempo pieno (+) <sup>4</sup>	€ .....
Personale in comando in entrata (+)	€ .....
Possibili rientri di personale attualmente comandato presso altri enti (+)	€ .....
Personale a tempo determinato (tutte le configurazioni) (+)	
Facoltà assunzionali a legislazione vigente (+)	
Assunzioni di categorie protette nella quota d'obbligo (+)	€ .....
Assunzioni per mobilità (+)	€ .....
Altre modalità di acquisizione temporanea di personale (+) <sup>5</sup> (segretario comunale + personale in convenzione)	€ 22.678,32
<b>Spesa TOTALE (B) (=)</b>	<b>€ 388.447,40</b>

**Anno 2024**

Personale a tempo indeterminato a tempo pieno IN SERVIZIO (+)	€ 230.541,40
Personale a tempo indeterminato a tempo parziale IN SERVIZIO	€ 135.227,24

<sup>2</sup> NOTA BENE: personale in origine assunto a tempo pieno.

<sup>3</sup> Comando, distacco, fuori ruolo, ecc.

<sup>4</sup> NOTA BENE: personale in origine assunto a tempo pieno.

<sup>5</sup> Comando, distacco, fuori ruolo, ecc.

	(+)	
Possibili espansioni da part-time a tempo pieno (+) <sup>6</sup>		€ .....
Personale in comando in entrata (+)		€ .....
Possibili rientri di personale attualmente comandato presso altri enti (+)		€ .....
Personale a tempo determinato (tutte le configurazioni) (+)		
Facoltà assunzionali a legislazione vigente (+)		
Assunzioni di categorie protette nella quota d'obbligo (+)		€ .....
Assunzioni per mobilità (+)		€ .....
Altre modalità di acquisizione temporanea di personale (+) <sup>7</sup> (segretario comunale + personale in convenzione)		€ 22.678,32
<b>Spesa TOTALE (B) (=)</b>		<b>€ 388.447,40</b>

**Rilevato** dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2022 - 2024 (B) è **inferiore** alla spesa potenziale massima (A);

**Richiamati:**

- l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 il dispone che: "2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica";

**Visto** il parere rilasciato in data 22/02/2022, ed acquisito al Prot. comunale n. 871 del 23/02/2022, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

**Visto ed acquisito**, il parere, ai sensi e per gli effetti degli artt. 49, comma 1, e n.147 bis, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000, in ordine alla regolarità tecnica e contabile, reso dal Responsabile competente;

**Ritenuto** di approvare la nuova dotazione organica organica dell'ente così come sopra descritta;

**Dato atto** infine che con deliberazione della Giunta comunale n. 3 in data 25/01/2022, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2021/2023, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;

**Ritenuto** di provvedere in merito;

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

<sup>6</sup> NOTA BENE: personale in origine assunto a tempo pieno.

<sup>7</sup> Comando, distacco, fuori ruolo, ecc.

**Visto** il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

**Visto** il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

**Visto** il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

**Visto** il D.M. 17 marzo 2020;

**Visto** lo Statuto Comunale

Con votazione unanime, espressa nei modi e nelle forme di legge

### DELIBERA

1. **DI APPROVARE**, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e che sono parte integrante e sostanziale del presente deliberato, e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il **piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022-2024**;
2. **DI APPROVARE**, per le motivazioni riportate nella premessa, la **dotazione organica** dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

AREA	CATEGORIA	DOTAZIONE ORGANICA Posti occupati e da coprire
AREA FINANZIARIA	D1 C1	1 unità part-time al 50% 1 unità full time nuova assunzione
AREA AMMINISTRATIVA- VIGILANZA	D1 C1 B3 C1 B1 A1	1 unità part-time al 67% 1 unità part-time al 67% 1 unità full-time 1 unità full time nuova assunzione 1 unità part time 50% nuova assunzione 1 unità part time 30%
AREA TECNICA	D1 C4 B3 A1 A1	1 unità full - time 1 unità full - time 1 unità full - time 1 unità full - time
SETTORE LAVORI PUBBLICI	A1 D1	2 unità part-time 30,00% 1 unità part time 50% nuova assunzione

3. **DI APPROVARE**, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo **piano occupazionale per il triennio 2022-2023-2024**, dando atto che lo stesso è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in

ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-*bis* e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

4. **DI DARE ATTO** che il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;
5. **DI DARE ATTO** infine che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
6. **DI TRASMETTERE**, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2022 - 2024 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano;
7. **DI DEMANDARE** al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

Al fine di definire con tempestività i provvedimenti successivi e consequenziali alla presente deliberazione, la giunta comunale stante l'urgenza, con la seguente e successiva votazione unanime, palese e favorevole espressa per alzata di mano dai presenti e votanti dichiara la presente immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

**DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 14 DEL 24/02/2022**

**IL SEGRETARIO**  
f.to Dr.Giovanni CONTE

**IL SINDACO**  
f.to Michele UNGARO

---

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE E COMUNICAZIONE AI  
CAPIGRUPPO**

Certifico che copia di questa deliberazione della Giunta è stata affissa all'albo pretorio dell'Ente oggi 07/03/2022 e vi rimarrà pubblicata per quindici giorni consecutivi fino al 22/03/2022 ai sensi dell'art. 124, primo comma, del decreto legislativo 18.8.2000 n.267.

Contestualmente all'affissione all'albo gli estremi di questa deliberazione sono stati inclusi nell'elenco n° 1 trasmesso ai Consiglieri Capigruppo in conformità all'art. 125, comma 1, del predetto decreto.

Addì, 07/03/2022



**Il Responsabile dell'Area Amministrativa**  
Dott.ssa Ausilia Angela ROMANO

**Il Responsabile del Servizio**

Vista la proposta della suddetta deliberazione,  
Visto l'art. 49 comma 1 del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con decreto Legislativo del 18/8/2000 n.267.

**ESPRIME PARERE FAVOREVOLE**

In ordine alla regolarità tecnica e/o contabile della stessa:

Dott.ssa Ausilia Angela Romano \_\_\_\_\_

Arch. Luigi Donato Rossi \_\_\_\_\_

Dott. Giovanni Cafarelli \_\_\_\_\_

Laurenzana, 24/02/2022

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

Certifico che questa deliberazione è divenuta esecutiva ad ogni effetto ai sensi dell'art.134, comma 4, del D.Lgs nr. 267/2000

Addì, 07/03/2022

**IL SEGRETARIO**  
f.to Dr. Giovanni Conte

---

- COPIA conforme della deliberazione

Addì, 07/03/2022



**Il Responsabile dell'Area Amministrativa**  
Dott.ssa Ausilia Angela ROMANO