



COMUNE DI VEGLIE

(Provincia di Lecce)

COPIA DI DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO CON I POTERI DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 27 del 04/05/2023

OGGETTO: Piano triennale del fabbisogno del personale relativo al triennio 2023/2025 e piano annuale delle assunzioni in accordo al DPCM del 17/04/2020. Approvazione

L'anno 2023 il giorno 4 del mese di maggio alle ore 16:53 presso questa Sede Comunale, il COMMISSARIO STRAORDINARIO Dott.ssa Guendalina Federico, nominato per la provvisoria gestione del Comune sino all'insediamento degli organi ordinaria norma di legge, con Decreto del Signor Presidente della Repubblica in data 18 gennaio 2023, assistito dal Segretario Generale Dott. Domenico CACCIATORE ed assunti i poteri della Giunta Comunale, in merito alla proposta di cui all'oggetto, sulla quale sono stati espressi i pareri:

- il Responsabile del Settore interessato, per quanto concerne la REGOLARITA' TECNICA, ai sensi e per gli effetti del disposto di cui agli artt.49 e 147 – bis del D.Lgs. n. 267/2000 e di quanto previsto dal vigente regolamento dei controlli interni, ha espresso, sulla proposta di provvedimento, parere Favorevole in data 02/05/2023 attestando, contemporaneamente, la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

firma Avv. Anna Maria MARASCO

- il Responsabile del Settore interessato, per quanto concerne la REGOLARITA' CONTABILE ed il visto attestante la copertura finanziaria, ai sensi e per gli effetti del disposto di cui agli artt.49 e 147 – bis del D.Lgs. n. 267/2000 e di quanto previsto dal vigente regolamento dei controlli interni, ha espresso, sulla proposta di provvedimento, parere Favorevole in data 02/05/2023

IL RESPONSABILE DI RAGIONERIA

firma Dott. Cosimo ALEMANNIO

Immediatamente eseguibile X

Visti :

- l'art. 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n.449, che dispone che le pubbliche amministrazioni, al fine di migliorare il funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedano alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68;

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

l'art. 6 commi 1, 2, 3, 6 del D.Lgs. n.165/2001, come da ultimo modificato con D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75:

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 l'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".

Letti:

l'art.35, comma 4, D.Lgs. n.165/2001 come da ultimo modificato con D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75: secondo il quale: *Le determinazioni relative all'avvio di 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. ...OMISSIS*

- l' art. 16 del medesimo D.lgs. 165/2001 secondo il quale i dirigenti nell'ambito di quanto stabilito dall'art. 4 del decreto esercitano fra l'altro il compito di proporre le risorse e i profili necessari allo svolgimento dei compiti dell'Ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno del personale;

Visto l'art. 22, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle predette linee di indirizzo;

Atteso che le suddette linee di indirizzo sono volte ad orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei propri piani dei fabbisogni di personale, secondo le previsioni degli articoli 6 e 6-ter del decreto legislativo n. 165/2001, come novellati dall'articolo 4 del decreto legislativo n. 75 del 2017 e nel rispetto dei principi di seguito sintetizzati:

- il piano triennale del fabbisogno deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa che è alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa nonché strumento imprescindibile per il miglioramento della

qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

- la giusta scelta delle professioni e delle relative competenze professionali che servono alle amministrazioni pubbliche e l'attenta ponderazione che gli organi competenti sono chiamati a prestare nell'individuazione della forza lavoro e nella definizione delle risorse umane necessarie, appaiono un presupposto indispensabile per ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa;

- il piano triennale dei fabbisogni di personale deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, che a loro volta sono articolati, ai sensi dell'articolo 5, comma 01, del decreto legislativo n. 150 del 2009 in "obiettivi generali", che identificano le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati, e "obiettivi specifici" di ogni pubblica amministrazione;

- è fondamentale definire fabbisogni prioritari o emergenti in relazione alle politiche di governo, individuando le vere professionalità infungibili, non fondandole esclusivamente su logiche di sostituzione ma su una maggiore inclinazione e sensibilità verso le nuove professioni e relative competenze professionali necessarie per rendere più efficiente e al passo con i tempi l'organizzazione del lavoro e le modalità anche di offerta dei servizi al cittadino;

Visto l'art. 33 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come sostituito dall'art. 16 della legge 12 novembre 2011, n. 183, relativo alle eccedenze di personale, che dai commi 1 a 4 dispone come "*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*";

Visto l'art. 91 del D.Lgs. 267/2000 e l'art. 1, comma 557, della legge 296/2006 che dispongono che gli enti locali programmino le proprie politiche di reclutamento del personale in modo da assicurare la riduzione della relativa spesa complessiva; in particolare l'art. 1, comma n. 557, della legge 296/2006, per come modificato da ultimo dal D.L. n. 90/2014 e dalla legge n. 208/2015, dispone che gli Enti sottoposti al patto di stabilità interno (ora pareggio di bilancio) assicurano il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013, nonché il comma 557 bis con l'enucleazione dei fattori costituenti la spesa di personale ed il successivo comma 557 ter che sancisce la sanzione del divieto di assunzioni a qualsiasi titolo in ipotesi di mancato rispetto del vincolo di riduzione di spesa;

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

Visto l'art. 36, comma 2, primo capoverso, D. Lgs. 30.03.2001 n. 165, che riconosce agli Enti pubblici la facoltà di ricorrere a forme di lavoro flessibili, al fine di rispondere ad esigenze di carattere temporaneo;

Visto il comma 2, ultimo capoverso, del citato articolo, come modificato dall'art. 4 D.L. 31.08.2013 n. 101 (convertito nella L. 30.10.2013 n. 125), secondo cui le amministrazioni pubbliche, al fine di prevenire fenomeni di precariato, "*nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. E' consentita l'applicazione dell'art. 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato*";

Atteso dunque che il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali:

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza

pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;

- tali vincoli e limiti devono essere tenuti in debita considerazione nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

Richiamati altresì:

- le disposizioni del D.L. n. 113/2016, convertito in legge n. 160/2016, in base alla quale viene superato il vincolo per cui i comuni che avevano superato nell'anno precedente la incidenza media del rapporto tra spesa del personale e spesa corrente del triennio 2011/2013 non potevano effettuare assunzione di personale. Di conseguenza le amministrazioni che erano soggette al patto di stabilità oggi devono dimostrare, per poter dare corso ad assunzione di personale, di aver rispettato nell'anno precedente sia il patto di stabilità sia il tetto di spesa del personale, cioè di non avere superato la spesa del personale del triennio 2011/2013;
- il testo dell'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016, da ultimo modificato dal D.L. n. 80/2021, secondo cui 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 (e in ogni caso fino alla data di approvazione di tali provvedimenti). Tale limitazione non si applica alle assunzioni di personale a tempo determinato necessarie a garantire l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza nonché l'esercizio delle funzioni di protezione civile, di polizia locale, di istruzione pubblica, inclusi i servizi, e del settore sociale, nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente in materia;

Preso atto:

dell'art.1 della legge 296/2006 che: al **comma 557** stabilisce che, ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale; al **comma 557-bis** stabilisce che, 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; ^①Al **comma 557-quater** come introdotto dal comma 5-bis dell'art. 3, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla L. 11 agosto 2014, n. 114, il quale stabilisce che, 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) ;

dell'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014, convertito in legge n. 114/2014, (che ha introdotto il settimo periodo del comma 28 dell'art. 9 del D.L. 78/2010) ai sensi del quale le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 in materia di assunzioni flessibili non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui all'art. 1, commi 557 e 562, della legge n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009. A tal riguardo, già la Corte dei Conti Sezione delle Autonomie, con deliberazione n. 2 del 9 febbraio 2015, ha risolto i dubbi interpretativi relativi al predetto art. 11, comma 4-bis, del D.L. n. 90/2014 confermando in diritto che gli enti virtuosi non possono superare il tetto del 100 per cento della spesa per le assunzioni flessibili sostenuta nel 2009... *Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale (...)*;

Rilevato che la Corte dei Conti – Sez. Autonomie con deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG ha stabilito che: *“Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4bis, del D.L. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della legge 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28”;*

Esaminato inoltre l'art. 14-bis, comma 1, del D.L. n. 4/2019, convertito in legge n. 26/2019, secondo cui *“All'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, sono apportate le seguenti modificazioni: a) al comma 5, quinto periodo, le parole: «tre anni» sono sostituite dalle seguenti: «cinque anni» e le parole: «al triennio precedente» sono sostituite dalle seguenti: «al quinquennio precedente»; b) dopo il comma 5-quinquies sono inseriti i seguenti: «5-sexies. 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. 5-septies. I vincitori dei concorsi banditi dalle regioni e dagli enti locali, anche se sprovvisti di articolazione territoriale, sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi*

Evidenziato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre che necessaria per legge, è alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa e costituisce strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico.

Rilevato che in relazione alla normativa vigente e relativamente alle assunzioni a tempo indeterminato il Decreto legge 30/04/2019 n. 34 convertito con legge 28 giugno 2019 n. 58, nell'intento di superare il concetto di calcolo del contenimento della spesa del personale rispetto alla media del triennio 2011-2013, ha introdotto un concetto di sostenibilità finanziaria prevedendo espressamente all'art 33 comma 2 (modificato sia dalla legge di Stabilità per il 2020 che dal Milleproroghe) che, a decorrere dall'entrata in vigore del 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, “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;

Visto nello specifico e nell'attualità il D.M. 17 marzo 2020 di attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019, 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

Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:

a) per **spesa del personale** si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del D.Lgs. 18.08.2000, 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, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

b) **entrate correnti**: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Osservato che di seguito è stata pubblicata (in G.U. n. 226 dell'11 settembre 2020) la Circolare del 13 maggio 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, esplicativa delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e del relativo DPCM attuativo del 17 marzo 2020. Nel dettaglio, per quanto di interesse in questa sede, la Circolare chiarisce in particolare quanto segue:

«Il nuovo regime sulla determinazione della capacità assunzionale dei comuni, di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2020, si applica a decorrere dal 20 aprile 2020. Per l'effetto, le procedure assunzionali avviate secondo il previgente regime – a valere su *budgets* assunzionali di anni precedenti – sono fatte salve;

◦i comuni che si collocano al di sotto del valore-soglia di riferimento, come fissato all'art. 4 del DPCM del 17 marzo 2020, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per il reclutamento di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia. In ogni caso, in questa prima fase, l'eventuale potenzialità espansiva può esplicarsi progressivamente nel rispetto degli incrementi annuali di cui all'art. 5 del medesimo decreto attuativo;

◦pertanto, i comuni che registrato un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti inferiore al valore-soglia di riferimento, possono incrementare annualmente la spesa di personale riferita all'anno 2018 in misura non superiore al valore percentuale riportato nella Tabella 2 di cui all'art. 5 del decreto attuativo, ancorché nel rispetto del valore soglia;

◦nel contempo, tale limitazione alla dinamica di crescita può essere derogata qualora l'ente disponga di resti assunzionali (ossia facoltà assunzionali residue) degli ultimi 5 anni, antecedenti all'anno 2020 purché non ecceda il valore-soglia di riferimento. In tal senso, ai sensi dell'art. 7, comma 1, del sopra citato DPCM attuativo, *"la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296"*;

Dato atto che la magistratura contabile (cfr. deliberazioni nn. 74/2020 e 125/2020 della Corte dei Conti sezione di controllo per la Lombardia; deliberazione n. 32/2020 della Corte dei Conti sezione di controllo per l'Emilia Romagna) ha chiarito come la *ratio* innovativa della nuova normativa sia quella di introdurre una diversa regola assunzionale che sollecita la cura da parte dell'ente nella riscossione delle entrate e stabilisce una modalità di calcolo dello spazio assunzionale, assumendo a riferimento un parametro finanziario, di flusso, a carattere flessibile. Ne consegue che anche l'enunciato sopra riportato di cui all'art. 7, comma 1, del decreto attuativo non costituisce una deroga rispetto ai vincoli di spesa ma la specificazione operativa del nuovo impianto legislativo, con la conseguenza che l'ente non è tenuto ad un obbligo di doppia contabilità della capacità assunzionale ma all'applicazione del nuovo metodo che depone per una maggiore flessibilità della politica assunzionale, ancorché compatibile con gli equilibri di bilancio;

Dato atto che con deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri del Consiglio n. 3 del 27.04.2023 è stato approvato il Rendiconto dell'esercizio 2022 e che pertanto questa è da considerarsi l'annualità considerata per il calcolo ai fini anche della modifica che si attende apportare al piano del fabbisogno con il presente atto;

Constatato che, alla luce di quanto sopra esposto, ed a seguito dell'approvazione dell'ultimo rendiconto approvato questo Ente presenta un rapporto spese del personale/entrate correnti, calcolate come sopra specificato, pari al % % (allegato 1) e pertanto si colloca al di sotto del valore di soglia della propria fascia demografica (27%); ①conseguentemente, e per quanto disposto dalla normativa sopracitata, può incrementare le spese del personale 2018 delle percentuali definite dal medesimo decreto (....; 21% per il 2023; 22% per il 2024.

Visto l'allegato prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2020/2021/2022, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2022:

Calcolo delle entrate correnti				
Entrate correnti	2020	2021	2022	Media del triennio
	11.239.398,42	8.944.714,65	9.183.535,27	€ 9.789.216,11
FCDE iniziale			€ 415.192,98	
Entrate correnti al netto FCDE				€ 9.374.023,13
Spesa del personale 2022 ultimo rendiconto approvato				€ 1.466.371,92

Incidenza spesa del personale/entrate correnti		15,64%
Fascia demografica	Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti – lettera f	
	Valore soglia	Soglia di rientro
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti – lettera f	27,00%	31,00%
SPESA DEL PERSONALE DA INCREMENTARE		SI
SPESA DEL PERSONALE DA RIDURRE		NO

Gli articoli 4, 5 e 6 del D.M. 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione **e fino al 31 dicembre 2024;**
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale

Sulla base della normativa vigente, i Comuni possono collocarsi nelle seguenti casistiche:

FASCIA 1. Comuni virtuosi

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, 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 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

FASCIA 2. Fascia intermedia.

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio.

Ai sensi dell'art. 6 del DM, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 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 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, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Questo Ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera f) popolazione 10000-59999 Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020 **27,00%**

Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020 quarto anno 21%

Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020 **31,00%**

e avendo registrato un rapporto **tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 15,64%**, si colloca nella fascia dei Comuni virtuosi Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza .Le maggiori assunzioni consentite non rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006.

INCREMENTO DISPONIBILE PER ASSUNZIONI ENTE. Lo spazio finanziario disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, calmierato nel rispetto delle percentuali annuali di cui alla Tabella 2 (il legislatore ha fissato, per il periodo 2020-2024, un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi), sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale/entrate correnti, è pari a € 352.888,25 .

Dato atto che – come disposto dall'art. 5, comma 2 del D.M. 17.03.2020, per il periodo 2020-2024 i Comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi

percentuali individuati dalla Tabella 2 (sopra) del comma 1 , fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica . Tale assunto ha previsto quindi un percorso assunzione agevolato per gli enti cd virtuosi ma tuttavia i resti assunzionali derivanti da cessazioni di anni precedenti al 2020 non possono essere cumulati con la capacità assunzionale derivante dai nuovi parametri ma che è consentita – per gli enti “virtuosi” – una sola operazione (in alternativa). Infatti la Ragioneria generale dello Stato, nella risposta del 15 gennaio inviata al Comune di Roma, segnala che la possibilità di utilizzo delle facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 prevista dall'articolo 5, comma 2 del decreto attuativo, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2, non può essere intesa come una sommatoria delle due distinte tipologie di incremento della spesa di personale. La previsione va ricondotta nell'ambito di una deroga alla specifica misura finalizzata a rendere, in ogni caso, graduale la dinamica della crescita della spesa di personale dei Comuni virtuosi, che si collocano al di sotto del valore soglia inferiore, consentendo per il primo quinquennio di applicazione della nuova norma (2020/2024) a tali enti la facoltà di superare gli incrementi percentuali annuali individuati dalla Tabella 2, qualora i resti assunzionali consentano un maggiore e più favorevole reclutamento di personale rispetto a quello previsto dalla nuova disciplina normativa. Ne consegue, pertanto, che l'utilizzo dei resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020, se più favorevoli, non può essere cumulato con gli spazi di spesa in applicazione delle nuove disposizioni normative, ma la possibilità costituisce una scelta alternativa alle nuove regole, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui alla Tabella 1 del decreto attuativo.

Precisato che risultano ancora inutilizzati facoltà assunzionali residue del quinquennio antecedente al 2020 è pari ad € 101.154,00;

Osservato che la spesa media del personale nel triennio 2011 – 2013 è pari ad € 2.030.363,75 al lordo delle componenti escluse che ammontano ad € 264.066,50 ; pertanto deve considerarsi quale limite di spesa che deve essere rispettato nella fattispecie è di € **1.766.297,25**, tuttavia derogabile per gli Enti virtuosi ai sensi del citato D.M. 17 marzo 2020 al cui art. 7 recante **Disposizioni attuative e finali** dispone che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296

Costatato altresì che:

- ai sensi dell'art. 1, comma 47, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, “*in vigenza 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*”;
- pertanto, finora le operazioni di mobilità in uscita e in entrata erano da considerarsi neutrali ai fini del *turn over*, purché realizzate tra enti sottoposti entrambi a vincoli di assunzioni e di spesa ed in regola con le prescrizioni del patto di stabilità interno e con gli obiettivi legislativi finalizzati alla riduzione della spesa e le disposizioni sulle dotazioni organiche;
- invero, la nuova disciplina, recata dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e dal relativo decreto attuativo, impone una rivalutazione dell'impatto della mobilità fra enti entrambi soggetti a limiti assunzionali, in quanto costituisce elemento pregnante l'aumento (in caso di mobilità volontaria in entrata) e/o la riduzione della spesa (in caso di mobilità volontaria in uscita);
- in ogni caso, ai sensi dell'art. 3, comma 8, della legge n. 56/2019, “*Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, **al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, e sino al 2024** (in forza dell'estensione operata dal D.L. n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021), **le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165/2001***”. Tale disposizione, avente il dichiarato scopo di “*ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego*”, consente di procedere all'indizione di nuove procedure concorsuali senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria e investe tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001, *ivi* compresi gli enti locali;
- resta fermo invece l'obbligo di esperire preventivamente la mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001;

Dato atto altresì di quanto segue :

- nel calcolo del costo delle assunzioni (cfr. Corte dei Conti Lombardia, sezione controllo, pareri n. 226/2011, n. 613/2011 e n. 51/2012) rientra quello connesso alla trasformazione del rapporto di lavoro da part-time a tempo pieno nel caso in cui il lavoratore sia stato assunto con contratto *part-time*, in considerazione dell'attuale vigenza dell'art. 3, comma 101, della legge n. 244/2007 ("Per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale la trasformazione del rapporto a tempo pieno può avvenire nel rispetto delle modalità e limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni. In caso di assunzione di personale a tempo pieno è data precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro per i dipendenti assunti a tempo parziale che ne abbiano fatta richiesta"; non rientra, invece, quello connesso al ritorno a tempo pieno di personale che, assunto a tempo pieno, era andato part-time (cfr. Corte dei Conti Lombardia, sezione controllo, parere n. 462/2012);

Dato atto che i Responsabili hanno rappresentato le criticità interne ai vari uffici di competenza che pregiudicano anche l'ordinaria attività e la necessaria continuità dei servizi;

Ricordato in particolare che nel corso dell'anno 2023 vi è cessazione dal servizio per collocamento in quiescenza a far data 1 maggio 2023 di dipendente catg B3 ; inoltre un dipendente catg C posiz econ. C3, in servizio presso il Settore economico finanziario e tributi, ha rassegnato le dimissioni dal servizio a decorrere dal 17.04.2023 (ultimo giorno di servizio 16.04.2023) finalizzate all'assunzione in pari data presso l'Inps in esito a utile collocamento in graduatoria di concorso pubblico ed assegnazione di sede lavorativa ; **contestualmente** detto dipendente ha chiesto l'applicazione dell'art. 25, c. 10 del CCNL 26.11.2022, norma che riconosce al dipendente, assunto presso un'altra amministrazione a seguito di vincita di concorso pubblico, il diritto alla conservazione del posto di lavoro – senza retribuzione - per tutta la durata del periodo di prova presso l'altro ente pari a quattro mesi ;

Riconosciuta pertanto la centralità del Piano Triennale del Fabbisogno del 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, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione;

Constatato che, alla luce della riduzione del numero di unità in servizio e di quanto sopra esposto occorre nuovamente individuare ed attuare strategie organizzative che consentano la realizzazione dei programmi dell'Amministrazione, attraverso una pianificazione di utilizzo, di riorganizzazione e di incremento delle risorse umane finalizzata ad una più efficace rispondenza agli obiettivi posti a livello di programmazione; la struttura presenta problematiche generali di tipo organizzativo ed operativo, connesse alla grave carenza di personale e che alcuni servizi presentano più di altri insufficienza di unità lavorative, anche per l'effetto delle cessazioni di cui al punto precedente e consentito una benché minima e/o parziale copertura dei posti vacanti

Ritenuto quindi, dopo l'esame della normativa e delle possibilità per questo Ente, di procedere all'analisi dei fabbisogni dell'Ente per il triennio alla luce delle ulteriori esigenze emerse, al fine di valutare le possibili azioni da intraprendere finalizzate al reclutamento di personale, nell'ambito delle disposizioni e delle linee-guida stabilite dall'Amministrazione, con l'obiettivo comunque di garantire il mantenimento del numero e del livello dei servizi, in ottemperanza agli attuali vincoli normativi;

Richiamato l'art. 17-bis, comma 1, del D.L. n. 162/2019, convertito in legge n. 8/2020, secondo cui *"gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto previsto dal comma 4 dell'articolo 91 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267"*;

Evidenziato che:

- ai sensi dell'art. 3, comma 101, della legge n. 244/2007, *"per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale la trasformazione del rapporto a tempo pieno può avvenire nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni"*;
- il diritto positivo equipara espressamente la suddetta trasformazione ad una nuova assunzione.

Preso atto che la procedura concorsuale finalizzata all'assunzione di n. 2 Istruttori Direttivi Tecnici prevista nel piano del fabbisogno del 2019 si è conclusa con esito negativo

Richiamata la Delibera di Giunta Comunale n. 50 del 30.05.2022 che ridefinisce la macro-struttura organizzativa articolata in sette settori di cui uno affidato *ad interim* ad altro responsabile di settore, e ritenuta la

necessità di provvedere all'avvio di procedura finalizzata all'assunzione di n. 1 unità a tempo pieno e indeterminato di Funzionario e dell'Elevata Qualificazione (già Istruttore Direttivo Tecnico) , presso il settore 7 "Lavori pubblici e politiche energetiche";

Ritenuto di effettuare assunzioni di personale a tempo determinato in deroga ai tetti di spesa del personale e per i contratti flessibili con procedure legate ai piani nazionali legati al PNRR (Piano nazionale di Ripresa e resilienza) in particolare al progetto di " Rafforzamento delle capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del (PNRR) come Decreto Legge del 9/06/2021 n. 80 convertito dalla legge 113/2021, con oneri inseriti nei quadri economici dei singoli progetti (Circolare RGS/MEF n.4/2022) . Le procedure relative sono in corso.

Ribadito in particolare che le facoltà assunzionali spendibili - per l'anno 2023 sono pari ad € 352.888,25

Ritenuto, in ragione di tutto quanto sopra illustrato, di utilizzare per il fabbisogno dell'anno corrente le *capacità assunzionali* di cui alla percentuale di cui al DM 17.03.2020 Tabella 2 pari ad € 352.888,25;

Ritenuto di procedere all'approvazione del piano del fabbisogno anno 2023, e prevedere, come da tabella allegata al presente atto:

ANNO 2023

-la trasformazione del rapporto di lavoro , attualmente a tempo parziale (32 ore) a tempo pieno del dipendente matr. 268 previo positivo superamento del periodo di prova in essere – a decorrere presumibilmente dal 1 luglio p.v, sussistendone le condizioni;

- l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di un Istruttore Direttivo Tecnico (area dei funzionari ed elevata qualificazione - C.C.N.L. 2019/2021, ex categoria D C.C.N.L. 2016/2018); da reclutare con mobilità volontaria da altro Ente, ovvero con scorrimento di graduatorie o concorso pubblico

- l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 1 Istruttore amministrativo contabile (area Istruttori C.C.N.L. 2019/2021, ex categoria C C.C.N.L. 2016/2018) da assegnare al Settore economico finanziario, da attuarsi a condizione che il dipendente dimessosi volontariamente – di cui si è detto in narrativa - per l'assunzione presso altro Ente perché vincitore di concorso, non eserciti il diritto alla conservazione del posto presso di cui all'art. 25, c. 10 del CCNL 26.11.2022; Da reclutare con scorrimento di graduatoria, propria o di altro Ente o, in subordine con mobilità volontaria .

Per le annualità 2024 e 2025 non si programmano assunzioni, fatte salve le determinazioni ulteriori e successive in conformità alle normative vigenti e del *budget assunzionale che si rendesse disponibile*

Evidenziato che con Delibera del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta n. 5 del 2023 si è proceduto alla cessione della quota assunzionale di competenza di questo Comune, quantificata in € 19.283,30, al Comune di Campi Salentina quale Comune Capofila dell'Ambito Territoriale Sociale, ai fini dell'avvio delle procedure di stabilizzazione di n. 3 unità da destinare all'Ufficio di Piano, ai sensi dell'art. 20, comma 1 del D.Lgs. 75/2017; si precisa tuttavia la spesa è totalmente finanziata da risorse provenienti dal Fondo Povertà, dal PON Inclusion, ovvero su risorse ordinarie del Piano Sociale di Zona 2022-2024 e pertanto viene temporaneamente considerata nel plafond assunzionale ;

Preso atto che la spesa del personale di cui al presente) è delineata nel prospetto allegato ed è compatibile con le risorse a disposizione in termini di facoltà assunzionali e comunque rispetta il limite ex art 557-quater della legge 296/2006;

Sottolineato che:

- gli oneri determinati dalle nuove assunzioni, anche alla luce dei pareri resi dalle Sezioni regionali di controllo della Corte dei Conti Basilicata n. 2/2012, Campania n. 253/2012 e Veneto n. 45/2013, anche se non effettivamente realizzati producono un effetto prenotativo sul tetto alla spesa del personale;
- in base al punto 5 del principio contabile all. 4/2 al D. Lgs. n. 118/2011, "5.1. Ogni procedimento amministrativo che comporta spesa deve trovare, fin dall'avvio, la relativa attestazione di copertura finanziaria ed essere prenotato nelle scritture contabili dell'esercizio individuato nel provvedimento che ha originato il procedimento di spesa. Alla fine dell'esercizio, le prenotazioni alle quali non hanno fatto seguito obbligazioni

giuridicamente perfezionate e scadute sono cancellate quali economie di bilancio”;

Dato atto che :

- ciascun Responsabile di Settore ha attestato l'assenza nell'ambito del settore diretto, di situazioni di soprannumero di personale o eccedenze di personale per esigenze funzionali (note in atti);
- con propria deliberazione n. 26 del 27.04.2023 effettuata la ricognizione annuale del personale assegnato ai diversi settori dell'Ente ed in relazione alle esigenze funzionali di ogni singolo settore, si è dato atto che l'attuale struttura dotazionale di questo Ente non presenta situazioni di esubero od eccedenza di personale e che, pertanto, non sussiste il vincolo di cui all'art. 16 comma 2 Legge 12 novembre 2011 n. 183;
- la ricognizione della spesa del personale, effettuata desumendo i dati dai Conti Consuntivi di riferimento, ha dimostrato che l'Ente ha rispettato i limiti imposti dalle leggi vigenti;
- il Comune di Veglie non si trova nella condizione di Ente strutturalmente deficitario (dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario);
- è stato approvato il Piano delle azioni positive giusta Deliberazione della Giunta Comunale n. 21 del 14.04.23
- l'ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. 267/2000 come attestato dal Responsabile del Settore economico finanziario con l'apposizione del parere di regolarità contabile sulla presente proposta;

Tenuto conto espressamente che, con riferimento alle assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 9 comma 28 D.L. n. 78/2010 il limite di spesa è pari ad € 182.568,08;

Precisato che il presente piano delle assunzioni è suscettibile di ulteriori variazioni ed integrazioni in relazione alla eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze assunzionali, derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire,

Dato atto che sulla presente proposta di deliberazione è data informazione alle rappresentanze sindacali, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001;

Precisato che il piano occupazionale 2023 come delineato nel prospetto è compatibile con le risorse a disposizione in termini di facoltà assunzionali, nella loro nuova articolazione e modalità di calcolo;

Dato atto che sulla presente proposta di deliberazione è data informazione alle rappresentanze sindacali, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001;

Dato atto del parere del Revisore unico dei conti pervenuto al protocollo generale n. 6418 del 03/05/2023;

VISTO il T.U. n. 267 del 18.8.2000 e successive modificazioni;

VISTI i pareri espressi, sul presente atto, in ordine alla regolarità tecnica espressa dal Responsabile del Settore Affari legali e Servizi alla Persona ed in ordine alla regolarità contabile espresso dal Responsabile del Settore Economico - finanziario ai sensi dell'art. 49, del D.Lgs. n. 267/2000;

DELIBERA

1. DARE ATTO che le premesse costituiscono parte integrale e sostanziale del presente atto;

2. DI APPROVARE, richiamando quanto esposto in premessa, il piano del fabbisogno del personale per il periodo 2023-2025 al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, in funzione degli obiettivi che si intendono realizzare nel periodo di riferimento e per l'effetto stabilire:

-la trasformazione del rapporto di lavoro, attualmente a tempo parziale (32 ore) a tempo pieno del dipendente matr. 268 previo positivo superamento del periodo di prova in essere – a decorrere presumibilmente dal 1 luglio p.v, sussistendone le condizioni;

- l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di un Istruttore Direttivo Tecnico (area dei funzionari ed elevata qualificazione - C.C.N.L. 2019/2021, ex categoria D , C.C.N.L. 2016/2018), da reclutare con mobilità volontaria da altro Ente, ovvero con scorrimento di graduatorie o concorso pubblico;

- l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 1 Istruttore amministrativo contabile (area Istruttori C.C.N.L. 2019/2021, ex categoria C del C.C.N.L. 2016/2018) da assegnare al Settore economico finanziario, da attuarsi a condizione che il dipendente dimessosi volontariamente – di cui si è detto in narrativa - per

l'assunzione presso altro Ente perché vincitore di concorso ,non eserciti il diritto alla conservazione del posto di cui all'art. 25, c. 10 del CCNL 26.11.2022. Da reclutare con scorrimento di graduatoria , propria o di altro Ente o, in subordine con mobilità volontaria.

ANNO 2024:

al momento non è programmabile nessuna assunzione , fatte salve le determinazioni ulteriori e successive in conformità delle normative vigenti e del *budget assunzionale disponibile*;

ANNO 2025 :

al momento non è programmabile nessuna assunzione, fatte salve le determinazioni ulteriori e successive in conformità delle normative vigenti e del *budget assunzionale disponibile*

3.DARE ATTO che:

la spesa complessiva derivante dalla programmazione di cui all'allegato al presente atto rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio ed in ogni caso, non pregiudica, a parità delle altre condizioni, il contenimento della spesa del personale nonché il rispetto del valore soglia oggetto del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 17 marzo 2020, pubblicato in G.U. n. 108/2020;

la programmazione è ad ogni buon conto coerente con il principio di contenimento complessivo della spesa di cui all'art. 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

il rispetto dei vincoli di natura finanziaria è accertato dal Responsabile del servizio Finanziario con l'apposizione del visto di regolarità contabile al presente atto;

4.DI DARE ATTO che la spesa relativa alla suddetta programmazione trova copertura nel Bilancio 2023-2025 dell'Ente , rispettivi capitoli di spesa del personale;

5. DI INCARICARE il Responsabile del Settore Affari legali e servizi alla persona di tutti gli adempimenti connessi all'esecuzione delle previsioni inserite nel presente provvedimento, nel rispetto dei vincoli di spesa e di legge previsti dal vigente ordinamento degli enti locali, ivi compresa l'attivazione delle procedure di mobilità obbligatoria ex art. 34-*bis* del D. Lgs. n. 165/2001;

6.DI DARE ATTO che la presente programmazione confluirà nel P.I.A.O. (Piano integrato di attività e organizzazione) di prossima adozione , del quale costituirà parte integrante;

7. DI RISERVARSI ulteriori e diversi provvedimenti anche alla luce di successivi interventi legislativi;

8.DARE ATTO che il presente piano del fabbisogno previa verifica degli effettivi fabbisogni, delle disponibilità finanziarie e delle possibilità di nuove assunzioni a seguito di esigenze organizzative e a o di modifiche derivanti da innovazioni del quadro normativo in materia di personale è suscettibile di ulteriori variazioni ed integrazioni in relazione alla eventuale evoluzione del quadro normativo ovvero di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire;

9.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, 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.

10.DI DICHIARARE, stante l'urgenza di provvedere in merito, la la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del T.U.E.L. approvato con D.Lgs. 18.08.2000, n. 267.

Di quanto sopra si è redatto il presente verbale che viene letto, approvato e sottoscritto.

IL SEGRETARIO GENERALE
f.to Dott. Domenico CACCIATORE

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO
f.to Dott.ssa Guendalina Federico

Il sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'Ufficio

ATTESTA

- Che la presente deliberazione verrà pubblicata all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi a partire dal 04/05/2023 come prescritto dall'art. 124, comma 1, del T.U.E.L. D. Lgs. n. 267/2000 (N. 519 Reg. Pub.)
- Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 04/05/2023
[] decorsi 10 giorni dalla data di pubblicazione (art. 134, comma 3, D. Lgs. 267/2000)
[X] perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, del T.U.E.L. D.Lgs. 267/2000).

Veglie, li 04/05/2023

IL SEGRETARIO GENERALE
f.to Dott. Domenico CACCIATORE

**COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE PER USO AMMINISTRATIVO E D'UFFICIO
DELLA DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO PREFETTIZIO N. 27 DEL
04/05/2023**

Veglie, li _____

IL SEGRETARIO GENERALE
f.to Dott. Domenico CACCIATORE