



# CITTÀ DI MELISSANO

PROVINCIA DI LECCE

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 119 del 24/09/2021	<b>Oggetto: Programma Triennale del Fabbisogno del Personale 2021/2023 e Piano delle Assunzioni per l'esercizio finanziario 2021/2023. Autorizzazione alla Commissione per la Stabilità finanziaria degli enti Locali presso il Ministero dell'Interno (COSFEL).</b>
--------------------------	--

L'anno 2021 il giorno 24 del mese di SETTEMBRE alle ore 18:25, nella sala delle adunanze del Comune, nelle persone dei Sigg.:

1 Conte Alessandro	Sindaco
2 Nassisi Antonio	Assessore
3 Fasano Silvia	Assessore
4 Cortese Stefano	Assessore
5 Surano Matilde	Assessore

Presente	Assente
Sì	
Sì	
	Sì
Sì	
Sì	

Partecipa il **Segretario Comunale, Dott.ssa Loredana Campa.**

Il Presidente, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta e pone in discussione l'argomento in oggetto.

### Pareri ai sensi dell'art. 49 – D.lgs. 18/08/2000, n°267

Parere Favorevole per quanto concerne la regolarità tecnica.

li, 13/09/2021

Il Responsabile  
Dott. ERROI Giancarlo

Parere Favorevole per quanto concerne la regolarità contabile.

li, 13/09/2021

Il Responsabile  
Dott. Giancarlo ERROI

Si dà atto che la Giunta Comunale, così come costituita, si è riunita in modalità telematica.

**OGGETTO: Programma Triennale del Fabbisogno del Personale 2021/2023 e Piano delle Assunzioni per l'esercizio finanziario 2021/2023. Autorizzazione alla Commissione per la Stabilità finanziaria degli enti Locali presso il Ministero dell'Interno (COSFEL).**

## **LA GIUNTA COMUNALE**

### **Visto:**

- il vigente quadro normativo in materia di organizzazione dell'Ente Locale, con particolare riferimento al dettato del d.lgs. n. 267/2000 e dal d.lgs. n. 165/2001, i quali attribuiscono alla Giunta Comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

### **Considerato che:**

- l'articolo 89, comma 5, del d.lgs. n. 267/2000 stabilisce, fermo restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli Enti Locali dissestati e strutturalmente deficitari, che gli Enti Locali, nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla rideterminazione 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'articolo 6, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001, così come modificato dal d.lgs. n. 75/2017, stabilisce che 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 personale, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informativa sindacale;
- l'articolo 6, comma 3, del d.lgs. n. 165/2001, così come modificato dal d.lgs. n. 75/2017, stabilisce che, in sede di definizione del Piano dei fabbisogni di personale, ciascuna Amministrazione, in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nel limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto all'articolo 2, comma 10-bis, del D.L. n. 95/2012, convertito dalla Legge 135/2012, garantiscono la neutralità finanziaria della rimodulazione;
- l'articolo 33 del d.lgs. n. 165/2001, ampliando i margini a disposizione delle amministrazioni pubbliche per il collocamento in disponibilità del proprio personale, dispone che le singole amministrazioni pubbliche, ivi compresi gli Enti Locali, accertino con cadenza annuale la consistenza del personale in servizio e rilevino se vi sia personale in eccedenza o dipendenti in soprannumero, pena il divieto di effettuare assunzioni di personale;
- l'articolo 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246", impone l'approvazione del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità. Il mancato adempimento della disposizione in esame determina il divieto di assunzioni ai sensi dell'articolo 6, comma 6, del d.lgs. n. 165/2000;
- l'articolo 2 del d.lgs. n. 165/2001 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli Uffici;
- l'articolo 6 del d.lgs. n. 165/2001 prevede che alla ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche si proceda periodicamente e, comunque, a cadenza triennale e, più specificamente, che le variazioni di dotazione organica già determinate sono approvate in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 39 della Legge n. 449/1997;
- gli articoli 89 e 91 del d.lgs. n. 267/2000 impongono l'obbligo da parte della Giunta Comunale di assumere determinazioni organizzative in materia di personale e, relativamente alle assunzioni, quale atto di programmazione dinamica finalizzata alla riduzione programmata delle spese di

personale;

#### **Visti:**

- - l'articolo 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:
  1. *Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;*
- l'articolo 91 del Tuel in tema di assunzioni, che recita:
  1. *Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*
  2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*
  3. *Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*
  4. *Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.*

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

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

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

**Tenuto conto** che l'Ente, con deliberazione dell'Organo Consiliare n. 44 del 10.12.2016, immediatamente esecutiva, deliberava lo stato di dissesto finanziario;

**Richiamata** la deliberazione n. 35 del 15.03.2017 con la quale si rideterminava la dotazione organica del personale dipendente così come disposto con deliberazione di G.C. n. 82 del 13.05.2015 e, con la stessa, si dava atto che il Comune di Melissano non presentava situazioni di soprannumero né eccedenze di personale, con riferimento alle esigenze funzionali ed alla condizione finanziaria dell'Ente;

**Considerato** che, la condizione di dissesto impone all'Ente, ai sensi del comma 6 dell'articolo 259 del d.lgs. 267/2000 ed ai fini della riduzione della spesa, la rideterminazione della dotazione organica con obbligo di dichiarare eccedente il personale in soprannumero rispetto al rapporto medio dipendenti/popolazione di cui all'articolo 263, comma 2, stesso decreto e, la rideterminazione della dotazione organica è sottoposta, ai sensi del comma 7 del medesimo articolo di legge, all'esame della Commissione per la Finanza e degli Organici degli Enti Locali per la relativa approvazione;

**Dato atto** che, con deliberazione n. 35 del 26.03.2018, si è proceduto agli adempimenti relativi all'individuazione del personale eccedente e/o in soprannumero dando atto che la dotazione organica di n. 32 posti complessivi rispetta il parametro fissato con decreto ministeriale del 10.04.2017 pari a 01/159 per gli Enti con popolazione compresa nella fascia 5.000/9.999 abitanti (il parametro del rapporto medio dipendente/popolazione, sulla base della media stabilita per classe di appartenenza, è pari a n. 45 unità lavorative);

**Dato atto altresì** che, con decisione n. 30 del 20.04.2018, la Commissione per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locali – Ministero dell'Interno – approvava la deliberazione di G.C. n. 35 del 15.03.2017 avente ad oggetto "**Dotazione organica di questo Ente. Rilevazione personale in soprannumero e in eccedenza**" integrata con deliberazione di G.C. n. 48 del 12.04.2018 avente ad oggetto "**Rideterminazione della struttura organizzativa e della dotazione organica**" stabilendo che "**la dotazione organica dell'Ente è rideterminata in complessivi n. 32 posti a tempo pieno (n. 12 categorie D, n. 12 categorie C e n. 08 categorie B3)**" come di seguito indicato:

Categorie	D (full time)	C (full time)	B (full time)	Part time	
Settore Affari Istituzionali e Suap	N. 03 coperti	N. 04 coperti	N. 04 coperti	0,00	Totale coperti n. 11
	N. 02 vacanti	N. 01 vacanti			Totale vacanti n. 03
	<b>Totale n. 05</b>	<b>Totale n. 05</b>	<b>Totale n. 04</b>		<b>Totale n. 14</b>
Settore Finanziario e Polizia Locale	N. 04 coperti	N. 03 coperti	N. 03 coperti	0,00	Totale coperti n. 10
	N. 01 vacanti	N. 01 vacanti	///		Totale vacanti n. 02
	<b>Totale n. 05</b>	<b>Totale n. 04</b>	<b>Totale n. 03</b>		<b>Totale n. 12</b>
Settore Tecnico	N. 01 coperti	N. 03 coperti	N. 01 coperti	0,00	Totale coperti n. 05
	N. 01 vacanti	///	///		Totale vacanti n. 01
	<b>Totale n. 02</b>	<b>Totale n. 03</b>	<b>Totale n. 01</b>		<b>Totale n. 06</b>
Totale dotazione organica	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>0,00</b>	<b>32</b>
Totale personale in servizio	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>0,00</b>	<b>26</b>

**Dato atto che**, con Deliberazione di G.C. n. 58 del 17/05/2019 si è proceduto alla rideterminazione della struttura organizzativa e alla ricognizione del personale effettivamente in servizio in considerazione delle cessazioni intervenute lasciando inalterata la dotazione organica:

- n. 01 unità di categoria B3 nell'anno 2017;
- n. 02 unità di categoria B3 nell'anno 2018;
- n° 01 unità di categoria C3 nell'anno 2019;

**NUOVA DOTAZIONE ORGANICA**

**SUDDIVISA PER SETTORI/UFFICIO DI STAFF**

**CON LE CATEGORIE E L'INDICAZIONE DEI POSTI COPERTI E VACANTI E CON  
L'INDICAZIONE DEL PERSONALE EFFETTIVAMENTE IN SERVIZIO**

<b>AREE</b>	<b>Categoria D (full time)</b>	<b>Categoria C (full time)</b>	<b>Categoria B3 (full time)</b>	<b>Part time</b>	<b>TOTALI</b>
<b>Ufficio di Staff Servizio di Polizia Locale</b>	N° 1 Coperto ///	N° 3 Coperti ///	/// N° 1 Vacante		N° 4 Coperti N° 1 Vacante
	<b>Tot. N° 1</b>	<b>Tot. N° 3</b>	<b>Tot. N° 1</b>		<b>Totale N° 5</b>
<b>Settore I AFFARI ISTITUZIONALI LEGALI SOCIALI SUAP</b>	N° 3 Coperti N° 2 Vacanti	N° 3 Coperti N° 2 Vacanti	N° 3 Coperti N° 1 Vacante		N° 9 Coperti N° 5 Vacanti
	<b>Tot. N° 5</b>	<b>Tot. N° 5</b>	<b>Tot. N° 4</b>		<b>Totale N° 14</b>
<b>Settore II FINANZIARIO</b>	N° 3 Coperti N° 1 Vacante	/// N° 1 Vacante	N° 2 Coperti ///		N° 5 Coperti N° 2 Vacante
	<b>Tot. N° 4</b>	<b>Tot. N° 1</b>	<b>Tot. N° 2</b>		<b>Totale N° 7</b>
<b>Settore III TECNICO</b>	N° 1 Coperto N° 1 Vacante	N° 3 Coperti ///	/// N° 1 Vacante		N° 4 Coperti N° 2 Vacante
	<b>Tot. N° 2</b>	<b>Tot. N° 3</b>	<b>Tot. N° 1</b>		<b>Totale N° 6</b>
	<b>Totale N° 12</b>	<b>Totale N° 12</b>	<b>Totale N° 8</b>		<b>TOTALE N° 32</b>
<b>TOTALE PERSONALE IN SERVIZIO</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>5</b>		<b>TOTALE N° 22</b>

**Premesso che:**

- con deliberazione di Giunta Comunale n.° 10 del 27/01/2021 è stato approvato il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per gli anni 2021/2023 ed il Piano Assunzionale per l'annualità 2021, prevedendo la copertura a tempo determinato, per mesi sei (eventualmente prorogabili per ulteriori mesi sei) di una categoria professionale "D1" con la qualifica di Istruttore Direttivo Contabile a cui affidare la Pozione Organizzativa, con incarico ex articolo 110, comma 1, del Tuel nelle more della copertura a tempo indeterminato del relativo posto tramite selezione pubblica, rinviando a successiva programmazione;
- con nota protocollo n. 1032 del 28.01.2021 veniva trasmessa la Deliberazione di Giunta Comunale n° 10 del 27.01.2021 alla COSFEL per la prescritta autorizzazione;
- con nota del 09.04.2021, prot. 3987, ricevuta al protocollo del Comune al n° 3947 del 12.04.2021, il Ministero dell'Interno - Direzione Centrale per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locali - nella seduta del 31.03.2021 **comunicava all'Ente l'autorizzazione per l'assunzione**

**a tempo determinato, ex articolo 110 comma 1 del Tuel, di una unità, categoria D1, alla quale affidare la Posizione Organizzativa del Settore Finanziario, la cui scadenza veniva fissata al mandato del Sindaco;**

**In attesa di** ricevere l'autorizzazione del Ministero dell'Interno, tenuto conto delle scadenze contabili del 30.04.2021, l'Ente si è trovato nella necessità di stipulare convenzione con il Comune di Nardò (Le), ex articolo 14 del C.C.N.L. del 22.01.2014, per l'utilizzo condiviso del Dott. Giancarlo Erroi, Istruttore Direttivo Contabile, categoria D1, con decorrenza **dal 05/03/2021 al 30/09/2021**, prorogabile fino al 31/12/2021, per una durata contrattuale di mesi 9 e gg. 25, part – time al 47,39% (ore 17,06 settimanali) cui affidare la Posizione Organizzativa del Settore Finanziario, per la predisposizione del Bilancio di Previsione 2021/2023, del Rendiconto di gestione dell'esercizio finanziario 2020 e di tutti gli altri adempimenti conseguenziali;

**Rilevato che** questo Ente **nell'annualità 2021 NON HA DATO CORSO** all'assunzione a tempo determinato e pieno con incarico ex art. 110, comma 1 del Tuel **dell'unità di Cat. D Istruttore Direttivo Contabile Responsabile del Settore Finanziario** come autorizzata dalla COSFEL nella seduta del 31/03/2021 per le motivazioni innanzi indicate pertanto, non ha sostenuto alcuna spesa di lavoro flessibile per tale fattispecie;

**Considerato che** il mandato del Sindaco del Comune di Melissano scadrà nel mese di ottobre 2021 in concomitanza delle prossime consultazioni elettorali comunali e che la convenzione in essere con il Comune di Nardò per l'utilizzo condiviso del dott. Giancarlo Erroi, Istruttore Direttivo Contabile, Cat. D1, in scadenza il 31/12/2021 non verrà più prorogata dall'Amministrazione di appartenenza;

**Al fine di** garantire la funzionalità del Servizio Finanziario, il cui personale in servizio è privo della professionalità in materia gius-contabile tranne di una unità di categoria D3 che ha ricoperto la P.O. fino al 31.12.2016 del Settore Finanziario al quale, visti i procedimenti penali in corso per falso in bilancio ed abuso d'ufficio e la sentenza definitiva di responsabilità per danno erariale inerente l'elusione del Patto di Stabilità per le annualità 2010/2012, non è possibile affidargli, nuovamente, la P.O. del Settore Finanziario. Inoltre, nell'esercizio finanziario 2022, due unità del Settore Finanziario andranno in pensione. Tenuto conto della difficoltà di reperire personale in convenzione e della complessa gestione normativa del dissesto finanziario l'Ente necessita di procedere all'assunzione a tempo determinato e pieno di una figura professionale di categoria **D1 – Istruttore direttivo contabile** – cui affidargli la P.O. del Settore Finanziario tramite incarico ex articolo 110, comma 1, del Tuel dal **01.01.2022 al 31.12.2022** (durata contrattuale dodici mesi) dando atto che nella presente programmazione del fabbisogno di personale 2021/2023 è stata prevista l'assunzione a tempo indeterminato di tale figura nell'annualità 2023;

**Considerato altresì**, che il Settore Tecnico dal 02/11/2020 è privo di figura di Istruttore Direttivo Tecnico Cat. D1 Responsabile del Settore Tecnico per mobilità presso altro Ente e che, all'interno del Settore, non vi è personale in possesso di specifica professionalità in materia tecnica al quale affidare la responsabilità dello stesso settore, pertanto, per sopperire a tale vacanza si è proceduto all'attivazione dell'istituto della convenzione ex articolo 14 del C.C.N.L. del 22/01/2004 per l'utilizzo condiviso al 50% dell'orario d'obbligo, dell'Ing. Leonardo Liviello, dipendente a tempo indeterminato del Comune di Racale (Le) con decorrenza dal **01/02/2021 fino al 31/12/2021** per una durata contrattuale di mesi 11 non prorogabili;

**Al fine di** garantire la funzionalità del Settore Tecnico per le motivazioni innanzi specificate, tenuto conto della difficoltà di reperire altro personale mediante l'istituto della convenzione ex articolo 14 e per sopperire alla mole di lavoro anche in vista del PNRR, si rende necessario procedere all'assunzione a tempo determinato e pieno di una figura di categoria **D1 - Istruttore Direttivo Tecnico - al quale affidare la P.O. del Settore Tecnico** tramite incarico ex articolo 110, comma 1, del Tuel dal **01/01/2022 al 31/12/2022** (durata contrattuale dodici mesi) dando atto che nella presente programmazione del fabbisogno di personale 2021/2023 è stata prevista l'assunzione a tempo indeterminato di tale figura nell'annualità 2023;

**Atteso che** la spesa annua necessaria **nell'annualità 2022** per l'assunzione a tempo determinato e pieno con incarico **ex articolo 110**, comma 1, del Tuel di una figura di categoria D1 *Profilo professionale Istruttore Direttivo Contabile* al quale affidare la Responsabilità del Settore Finanziario

per la durata contrattuale di mesi 12, è pari a complessivi euro 55.999,36 comprensivi di indennità di P.O., di risultato, oneri riflessi ed Irap e, **di una figura di Cat. D1 Profilo professionale Istruttore Direttivo Tecnico** al quale affidare la Responsabilità del Settore Tecnico per la durata contrattuale di mesi 12, è pari a complessivi euro 54.503,96 comprensivi di indennità di P.O., di risultato, oneri riflessi ed Irap, per una spesa complessiva pari ad **euro 110.503,23 (ALLEGATO 1)**;

**Visto** il D.L.n.101/2013, convertito con modificazioni dalla Legge n. 125/2013, il cui articolo 1, comma 4, modifica parzialmente l'articolo 36, comma 2, del D.lgs. 165/2001 stabilendo il principio per cui il ricorso a qualunque forma di contratto diverso dal classico schema del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato sia ipotizzabile nelle limitate ipotesi in cui ciò risulti necessario per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale;

**Visto** l'art.259, comma 6, del TUEL che statuisce "(...) *La spesa per il personale a tempo determinato deve essere ridotta oltre il 50 per cento della spesa media sostenuta a tale titolo per l'ultimo triennio antecedente l'anno in cui l'ipotesi si riferisce*".

**Osservato che** l'Ente ha dichiarato il dissesto finanziario ai sensi dell'articolo 259, comma 6, del Tuel e, nel triennio antecedente l'anno in cui l'ipotesi di bilancio si riferisce (2014/2016), non ha sostenuto alcuna spesa per i contratti a tempo determinato;

**Osservato altresì che** la Corte dei Conti con deliberazione n°1/SEZAUT/2017/QMIG, in relazione al limite di spesa previsto dall'articolo 9, comma 28, del D.l. 78/2010 ha preso atto del vuoto legislativo nell'ipotesi in cui la spesa sia pari a zero ed ha espresso il principio di diritto che la Corte ha ritenuto applicabile anche ai comuni in dissesto, specificando che, l'Ente Locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali per lavoro flessibile con riferimento ai limiti di spesa per tali contratti, può, con motivato provvedimento, individuare un parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'Ente, fermo restando il rispetto dei presupposti previsti dalla normativa vigente, anche contrattuale, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento;

**Ciò premesso**, questo Ente individua quale parametro di riferimento che costituisce il limite di spesa per il lavoro flessibile per **l'esercizio finanziario 2022** la spesa strettamente necessaria per far fronte all'incarico ex articolo 110, comma 1, del Tuel di una unità professionale di categoria D1 – Istruttore direttivo contabile – e di una unità professionale di categoria D1 – Istruttore direttivo tecnico – cui affidare la P.O. dei rispettivi settori di appartenenza per complessivi **euro 110.503,23**;

**Dato atto che** l'assunzione a tempo determinato e pieno delle figure di cui innanzi, tramite incarico ex articolo 110, comma 1 del Tuel avverrà previa selezione pubblica, volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nei rispettivi settori di appartenenza;

**Visto** il prospetto (**ALLEGATO 2**) nel quale viene indicato il valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge 296/2006 comma 557-quater (**media del triennio 2011/2013**);

**Rilevato che** per **l'annualità 2022**, la spesa annua del personale in servizio **al 01/01/2022** comprensiva del costo dell'assunzione a tempo determinato tramite incarico ex articolo 110, comma 1, del Tuel del Responsabile del Settore Finanziario e del Responsabile del Settore Tecnico riportata **nell'ALLEGATO 3**, rapportata alla media del triennio 2011/2013, ai sensi del comma 557-quater della Legge n° 296/2006, al netto delle componenti escluse, è pari ad **euro 665.846,56** nettamente inferiore alla media del triennio 2011/2013 pari ad **euro 930.964,27**, come specificato **nell'ALLEGATO 4**;

**Richiamato** l'articolo **61 dello Statuto Comunale**, approvato con deliberazione di C.C. n°22 del 24/04/2007 il quale prevede la possibilità da parte della Giunta Comunale di avvalersi di **"tali fattispecie"** nel caso di vacanza di posto o per altri gravi motivi, rinviando per le modalità, al regolamento comunale approvato con deliberazione di G.C.80 dell'11/04/2011;

**Richiamato** l'articolo 55 del vigente Regolamento degli uffici e servizi, il quale disciplina le modalità di reclutamento dei predetti incarichi;

**Richiamato** l'articolo 50, comma 10, dell'articolo 110 comma 1 e 3 del Tuel;

**Richiamato** altresì l'articolo 50 del C.C.N.L., Comparto Funzioni locali del 22/05/2018 il quale disciplina il contratto di lavoro a tempo determinato negli Enti Locali;

**Tenuto conto** che, con deliberazione n° 47 del 30/04/2021 è stato approvato il programma triennale del fabbisogno di personale 2021/2023 ed il piano delle assunzioni per gli esercizi finanziari 2021/2023 quale atto propedeutico all'approvazione del Bilancio di Previsione 2021/2023 prevedendo assunzioni di personale a tempo indeterminato alle quali l'Ente non ha dato corso sia per non aver approvato i documenti contabili propedeutici a tali assunzioni sia per la mancanza dell'autorizzazione della COSFEL;

**Atteso che**, nella programmazione del fabbisogno del personale di cui innanzi, le assunzioni di personale a tempo indeterminato erano state previste, sulla base delle "capacità assunzionali" calcolate come indicato dall'articolo 33, comma 2, del D.L n.34/2019 con le voci di spesa e di entrata degli ultimi documenti contabili approvati (2017/2018/2019);

**Considerato che**, con deliberazione di C.C. n° 19 del 06/07/2021, è stato approvato il Bilancio di Previsione 2021/2023 e, con deliberazione di C.C. n° 30 del 09/09/2021 è stato approvato il Rendiconto di gestione 2020;

**Ritenuto** necessario procedere alla verifica delle "capacità assunzionali" con i nuovi dati contabili di entrata e di spesa (2018/2019/2020) ed approvare, con il presente provvedimento la nuova Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale 2021/2023 - Piano delle assunzioni 2021/2023, che sostituisce totalmente quanto stabilito dalla Deliberazione di G.C. n° 47 del 30/04/2021;

**Preso atto che** il legislatore con l'emanazione del D.lgs. 25/5/2017, n. 75 è intervenuto modificando, fra gli altri, l'articolo 6 del d.lgs.165 30/3/2001 al quale si rinvia;

**Visto** il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 08/05/2018, pubblicato sulla G.U. del 27/07/2018, n. 173 col quale sono state definite, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come inserito dall'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi Piani dei Fabbisogni di Personale;

**Rilevato** che le predette linee di indirizzo forniscono agli enti pubblici e agli enti locali, che nello specifico le devono applicare adeguandole ai propri ordinamenti, i seguenti elementi per la redazione dei piani:

- coerenza con gli strumenti di programmazione;
- complementarietà con le linee di indirizzo sullo svolgimento delle procedure concorsuali e sulla valutazione dei titoli di cui alla Direttiva n. 3/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;
- ambito triennale di riferimento ed approvazione con cadenza annuale;
- procedura e competenza per l'approvazione;
- superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica";
- rispetto dei vincoli finanziari;
- revisione degli assetti organizzativi e impiego ottimale delle risorse;
- contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali;

**Considerato** che il vigente quadro normativo chiede la verifica del rispetto dei seguenti vincoli onde poter procedere alle assunzioni di personale:

- articolo 1, comma 557, della L. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007), prevede che gli enti locali soggetti al patto di Stabilità interno, assicurino la riduzione della spesa di personale, calcolata secondo le indicazioni del comma 557-bis e in caso di mancato rispetto di tale vincolo, come previsto dal successivo comma 557-ter, si applica il divieto agli enti di procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale;
- articolo 1, comma 557 quater della L. 296/2006, il quale dispone che gli enti sottoposti al patto di

stabilità interno, a decorrere dall'anno 2014 assicurino nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione e precisamente alla spesa media del triennio 2011/2013, che assume pertanto un valore di riferimento statico;

- articolo 16 del D.L. 24/6/2016 n. 113 il quale ha mutato il quadro normativo di riferimento precedente, abrogando in via diretta la lettera a) dell'articolo 1, comma 557, della legge 296/2006;
- rispetto del pareggio di bilancio dell'anno precedente (legge 28 dicembre 2015, n. 208) e dell'anno in corso;
- comunicazione alla Ragioneria Generale dello Stato dell'avvenuto rispetto del pareggio entro il 31 marzo (L. 232/2016);
- rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della L. 196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
- rispetto dell'articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i il quale prevede il contenimento della spesa complessiva per assunzioni flessibili entro il limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (Sezione Autonomie - Delibera n. 2/2015);
- rispetto dell'articolo 259, comma 6, del Tuel il quale statuisce" (...) *La spesa per il personale a tempo determinato deve essere ridotta oltre il 50 per cento della spesa media sostenuta a tale titolo per l'ultimo triennio antecedente l'anno in cui l'ipotesi si riferisce*".
- rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, comma 2, lett. c, del d. l. 66/2014);
- invio dei dati della certificazione del saldo finanziario ex art. 1, comma 470, della legge 232/2016;
- obbligo di adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D. Lgs 198/2006 pena l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni;
- obbligo dell'approvazione del piano della performance ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera a) D. lgs n. 150/2009;
- rispetto dei parametri finanziari di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti, cosiddetto "valore soglia" di spesa per nuove assunzioni ai sensi dell'art. 33, comma 2 DL 34/2019;

**Richiamata** la sentenza n. 272/2015 con cui la Corte Costituzionale dichiarava l'illegittimità costituzionale della Legge n. 89/2014 nella parte in cui stabiliva il divieto di procedere a qualsiasi forma di reclutamento, anche a tempo determinato, per le Amministrazioni non in regola con l'indicatore dei tempi medi di pagamento, indicatore che doveva attestarsi sotto i 90 giorni nel 2014 e sotto i 60 giorni nel 2015;

**Vista** la delibera di giunta n. **9** del **21/01/2021**, esecutiva ai sensi di legge, con la quale, sulla base delle attestazioni dei Responsabili di Settore, è stata fatta la **ricognizione** sopra citata, di cui **l'articolo 33, commi 1, 2 e 3 del D. Lgs. 30/3/2001, n. 165, per l'anno 2021** e che dalla stessa non sono state segnalate eccedenze di personale che, in relazione alle complessive esigenze funzionali, rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale;

**Evidenziato** che:

- le richiamate linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale hanno definito il concetto di superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica", per effetto del quale il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di

performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

- per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la "dotazione organica" non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte (per gli enti locali, l'indicatore di spesa potenziale massima resta pertanto quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero il limite imposto dall'art. 1, commi 557 – spesa media triennio 2011/2013 - e 562 – spesa anno 2008 - della L. n. 296/2006, fatte salve le deroghe consentite dallo stesso DPCM 17 marzo 2020);
- nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale, gli enti potranno procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati;
- sarà possibile, quindi, coprire in tale ambito i posti necessari nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;
- nel piano triennale dei fabbisogni di personale dovranno essere altresì indicate le risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione, nel limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente, comprese le norme speciali (mobilità, stabilizzazioni ex art. 20, comma 3, del D. Lgs. 30/3/2001, n. 165, ecc.);
- la somma di questi due valori non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge (come sopra specificata);
- la declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato sempre annualmente, con orizzonte triennale, nel rispetto dei vincoli finanziari;

**Tenuto conto** che le norme vigenti che disciplinano le facoltà assunzionali sono state radicalmente modificate con l'entrata in vigore del DL 34/2019 in particolare l'articolo 33, comma 2 che dispone:

*"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette*

*entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."*

**Visto** il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, introduce un principio generale di superamento del concetto di turnover e l'introduzione di parametri finanziari di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti, determinando il cosiddetto "valore soglia" di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'articolo 1, comma 557-quater, Legge n. 296/2006;

**Vista** la circolare della Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: "Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni", pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020, con la quale vengono esplicitati gli elementi di calcolo che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa/entrate, con il dettaglio delle relative voci (macroaggregato BDAP U.1.01.00.00.000, nonché codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999; per le entrate, Titoli I, II, III);

**Vista** la deliberazione della Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo per la Campania, n°111/2020 con la quale vengono dettate delle precisazioni relativamente al FCDE da prendere in considerazione per il calcolo delle facoltà assunzionali in attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto legge n°34 del 2019;

**Osservato che** il Comune di Melissano, come certificato dal Responsabile del Servizio Anagrafe, ha una popolazione al 31/12/2020 pari a n° **6911**;

**Tenuto conto** di quanto disposto dal DPCM del 17/03/2020 recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni" in attuazione del succitato articolo 33, comma 2, del DL n. 34/2019, in vigore dal 20/04/2020 che agli articoli 3, 4 e 5 così recitano:

- *Art. 3 - Differenziazione dei comuni per fascia demografica*

*Ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche: (.....omissis...)*

**e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;**

- *Art. 4 - Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale*

*In attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, nella seguente Tabella 1, sono individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2:*

*Tabella 1 (.....omissis.....)*

+-----+-----+

**|e) comuni da 5.000 a** | |

**|9.999 abitanti** | **26,9%** |

+-----+-----+

*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.

- Art. 5 - Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio

In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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:

Tabella 2 (.....omissis...)

(e) comuni da						
5.000 a 9.999						
abitanti	17,0%	21,0%	24,0%	25,0%	26,0%	

2. 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 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

3. Per il periodo 2020-2024, i comuni con meno di cinquemila abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, che fanno parte dell'«Unione di comuni» prevista dall'art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020-2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. La maggiore facoltà assunzionale ai sensi del presente comma è destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale purché collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni.

**Considerato che** l'Ente intende approvare la seguente **Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale 2021/2023**, prevedendo **nell'esercizio finanziario 2021** l'assunzione a tempo indeterminato delle seguenti figure professionali:

- **numero 1 unità di Categoria C con profilo professionale di Istruttore Contabile da assumere con contratto a tempo indeterminato e part time al 77,78 per n° 28 ore settimanali;**
- **numero 1 unità di categoria D con profilo professionale "assistente sociale" a tempo indeterminato e part time al 40% per n° 14,40 ore settimanali;**

al fine di sopperire alla carenza di personale cessato nel corso degli anni e in corso di cessazione per pensionamento in modo tale da garantire la funzionalità degli uffici.

**Dato atto** che per il reperimento del personale di **categoria C (Istruttore Contabile part-time)** si intendono attivare le seguenti procedure:

- esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria ex art. 34 del d.lgs. n. 165/2001;
- utilizzo di graduatorie di altri enti che permette di economizzare costi e tempi;
- concorso pubblico (qualora le procedure di cui innanzi dovessero risultare infruttuose);

Per il reperimento della figura **di categoria D con profilo di Assistente Sociale**, questo Ente intende procedere alla stabilizzazione, ex articolo 20, comma 3, del D. Lgs. 30/03/2001 n° 165 (come modificato e integrato dal D-Lgs. 75/2017 e da ultimo dalla L. n° 21 del 26/02/2021) del personale in possesso dei requisiti previsti dalla normativa, che presta servizio a tempo determinato presso l'Ambito di Zona di Gallipoli (Le) con il quale l'Ente ha sottoscritto apposita convenzione (ex art.30 D. Lgs.267/2000) Rep. 292/2018 tutt'ora in essere, per la gestione in forma associata delle funzioni e dei servizi socio-assistenziali;

**Rilevato che, nell'esercizio finanziario 2021**, cesserà dal servizio per pensionamento il seguente personale:

- **numero 1 unità categoria B7-B3 con profilo professionale di Collaboratore Amministrativo a far data dal 14/04/2021, ultimo giorno di servizio 13/04/2021;**

**Rilevato che** il costo complessivo per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, **annualità 2021**, è pari a complessivi **euro 38.230,67 (ALLEGATO 5)**;

**Rilevato che** ai fini della coerenza con le linee di indirizzo l'Ente ha:

- a) elaborato il Programma Triennale del Fabbisogno di Personale 2021/2023, piano delle assunzioni **2021, (ALLEGATO 6)** al quale si riporta:
  - la dotazione organica di questo Ente suddivisa in Settori, categorie, profili professionali e unità previste;
  - il costo annuo teorico della dotazione complessiva;
  - il personale in servizio all'01/01/2021;
  - il costo annuo del personale in servizio a tempo indeterminato all'01 /01/2021;
  - il costo annuo del personale in convenzione ex art. 14 comprensivo dell'indennità di P.O. e risultato;
  - il costo annuo delle nuove assunzioni a tempo indeterminato previste per l'anno 2021;
  - il personale che nel corso dell'anno 2021 cesserà per pensionamento;
  - il risparmio di spesa da pensionamento;
  - la spesa annua complessiva del personale in servizio comprensivo del personale in convenzione, delle nuove assunzioni a tempo indeterminato, tenuto conto dei risparmi per pensionamento;
- b) elaborato il rapporto del valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte di cui all'articolo 1, comma 557 quater, legge n. 296/2006 (**ALLEGATO 2**) e la spesa complessiva riveniente dalla programmazione del personale 2021/2023, **annualità 2021 (ALLEGATO 7)** al presente provvedimento dal quale emerge che la spesa effettiva del personale, al netto delle componenti escluse, è pari ad **euro 671.668,78**, nettamente inferiore alla media del triennio 2011/2013 pari ad **euro 930.964,27**;
- c) elaborato il calcolo dei margini assunzionali dal competente ufficio come previsto dal DPCM del 17 marzo 2020 (**ALLEGATO 11**) dal quale emerge che il Comune di Melissano rientra tra i Comuni virtuosi visto che il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti è pari al 24,13%

collocandosi al di sotto del valore soglia della fascia di riferimento dell'Ente che è pari al 26,90%. Pertanto il Comune di Melissano – ai sensi dell'articolo 5 del citato DPCM – può incrementare la spesa di personale registrata nel Rendiconto di gestione 2020, in coerenza con il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'Organo di Revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo la definizione dell'articolo 2 del DPCM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica. L'Ente può incrementare la spesa di personale solo entro il valore calmierato di cui alla Tabella 2 del DPCM come previsto dall'articolo 5. Dai conteggi effettuati emerge:

- **INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE** - Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, fino al raggiungimento della soglia massima della Tabella 1 del DPCM, sulla base del rapporto tra spesa di personale/entrate correnti è il seguente:

$$(3.770.664,00 \times 26,90\%) - 909.766,00 = 104.542,42$$

(media entrate correnti al netto del FCDE x percentuale tabella 1 della fascia di riferimento) meno (spese personale 2020 al netto di Irap);

- **INCREMENTO CALMIERATO** – Il Legislatore, per il periodo 2020/2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli Enti virtuosi, pertanto l'incremento calmierato è il seguente:

$$958.666,00 \times 21\% = 201.319,86$$

(spesa di personale 2018 \* percentuale tabella 2 della fascia di riferimento – annualità 2021) = valore calmierato per fascia demografica dell'Ente.

La Circolare del 13 maggio 2020, pubblicata in G.U. l'11 settembre 2020, contenente alcuni indirizzi applicativi, chiarisce che la percentuale massima di incremento della spesa di personale, successiva all'anno 2020, è "**incrementale**" nel senso che, ciascun valore percentuale, assorbe quello individuato per le annualità precedenti. Si pone in evidenza come, il Comune di Melissano, non avendo utilizzato la capacità assunzionale dell'esercizio finanziario 2020 pari ad euro 99.952,25 (**ALLEGATO 11**) può utilizzare tale importo come resto assunzionale nell'annualità 2021;

- **INCREMENTO EFFETTIVO** – Dal calcolo dei margini assunzionali dell'esercizio finanziario 2021 (**ALLEGATO 12**) emerge che:

a. valore soglia euro 104.542,62;

b. valore calmierato euro 201.319,86 dato dalla sommatoria di euro 162.973,17 (17% dell'esercizio finanziario 2020) ed euro 38.346,69 (4% dell'annualità 2021).

Dai calcoli suindicati emerge che l'incremento calmierato dell'annualità 2021 – euro 38.346,69 - risulta essere inferiore al valore soglia - euro 104.542,62 - pertanto, il Comune di Melissano, dovrebbe procedere ad assunzioni entro il valore calmierato ma, essendoci resti assunzionali dell'annualità 2020 pari ad euro 99.952,25, la capacità assunzionale è pari ad euro 138.298,94 (38.346,69 + 99.952,25). Tenuto conto che l'importo di euro 138.298,94 è superiore al valore soglia ne deriva che la capacità assunzionale effettiva per il Comune di Melissano è pari ad euro 104.542,62. Inoltre, deve essere rispettato un ulteriore vincolo, quello del limite teorico che è pari ad euro 1.014.308,62 il quale non può essere superato. Tale importo è dato dalla sommatoria della spesa di personale 2020 (euro 909.766,00) e dall'incremento massimale della capacità assunzionale 2021 (euro 104.542,62). L'Ente rispetta tale vincolo come di seguito riportato:

**Spesa complessiva del personale 2021 (ALLEGATO 6) 978.617,78**

**Spesa per IRAP 2021  
56.005,07**

**Totale spesa di personale 2021  
922.612,71**

**Limite di spesa personale 2021**  
**1.014.308,62**

**Il comune di Melissano rispetta tale vincolo.**

- **CAPACITA' ASSUNZIONALE 2021** – Dai calcoli effettuati dall'ufficio emerge che la spesa di personale per nuove assunzioni, inerente all'annualità 2021, risulta essere pari ad euro 38.230,67 inferiore al valore soglia di euro 104.542,62 come previsto dall'articolo 57, comma 3/septies, del dl n. 104/2020 convertito in legge n. 126/2020 già citato. Pertanto, il differenziale di euro 66.311,95 potrà essere utilizzato dal Comune di Melissano nell'annualità 2022 come resto assunzionale dell'esercizio finanziario 2021;

**Preso atto che** l'Amministrazione **per l'annualità 2022 non ha programmato nessuna assunzione a tempo indeterminato** ma, come in premessa specificato, intende procedere all'assunzione a tempo determinato e pieno tramite incarico ex articolo 110, comma 1, del Tuel, di **una figura di categoria D1 profilo professionale - Istruttore Direttivo Tecnico – cui affidare la P.O. del Settore Tecnico** e di **una figura di categoria D1 profilo professionale - Istruttore Direttivo Contabile – cui affidare la P.O. del Settore Finanziario**, mediante selezione pubblica, volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nei rispettivi settori di appartenenza **dal 01/01/2022 fino al 31/12/2022**, per una durata contrattuale di mesi **dodici**;

**Rilevato che** la spesa necessaria **nell'annualità 2022** per l'assunzione a tempo determinato e pieno tramite incarico **ex articolo 110** comma 1 del Tuel di una figura di categoria **D1 Profilo professionale - Istruttore Direttivo Contabile** - al quale affidare la Responsabilità del Settore Finanziario è pari a complessivi euro 55.999,36 comprensivi di indennità di P.O., di risultato, oneri riflessi ed Irap e, di una figura di categoria **D1 Profilo professionale - Istruttore Direttivo Tecnico** - al quale affidare la Responsabilità del Settore Tecnico la cui spesa è pari a complessivi euro 54.503,96 comprensivi di indennità di P.O., di risultato, oneri riflessi ed Irap, per una spesa totale di **euro 110.503,23 (ALLEGATO 1)**;

**Stabilito**, per le motivazioni in premessa indicate, quale parametro di riferimento del limite di spesa per lavoro flessibile l'importo di **euro 110.503,23 per l'annualità 2022**, come indicato **nell'allegato 1)** riferito alla spesa strettamente necessaria per far fronte all'incarico ex articolo 110, comma 1, del Tuel del Responsabile del Settore Tecnico e del Responsabile del Settore Finanziario;

**Rilevato che il valore finanziario di spesa potenziale massima** imposta come vincolo esterno dalla legge 296/2006 comma 557-quater (**media del triennio 2011/2013**) è pari ad **euro 930.964,27** come riportato nell'**allegato 2)**;

**Atteso che** per **l'annualità 2022**, la spesa annua del personale in servizio al 01/01/2022 comprensiva del costo dell'assunzione a tempo determinato tramite incarico ex articolo 110, comma 1, del Tuel per il Responsabile del Settore Tecnico e del Responsabile del Settore Finanziario riportata **nell'allegato 3)**, rapportata alla media del triennio 2011/2013, ai sensi del comma 557-quater della Legge n° 296/2006, al netto delle componenti escluse, è pari ad **euro 665.846,56** nettamente inferiore alla media del triennio 2011/2013 pari ad **euro 930.964,27** come specificato **nell'allegato 4)**;

**Osservato che l'articolo 61 dello Statuto Comunale**, approvato con deliberazione di C.C. N° 22 del 24/04/2007 prevede la possibilità da parte della Giunta Comunale di avvalersi di **"tali fattispecie"** nel caso di vacanza di posto o per altri gravi motivi, rinviando per le modalità, al regolamento comunale approvato con deliberazione di G.C.80 dell'11/04/2011;

**Atteso che** l'articolo 55 del vigente Regolamento degli uffici e servizi, disciplina le modalità di reclutamento dei predetti incarichi;

**Viste** le disposizioni previste dall'articolo 50, comma 10, l'articolo 110 comma 1 e 3 del TUEL;

**Viste** altresì, le disposizioni previste dell'articolo 50 del C.C.N.L., Comparto Funzioni locali del 22/05/2018 il quale disciplina il contratto di lavoro a tempo determinato negli Enti Locali;

**Tenuto conto che**, nell'esercizio finanziario **2022**, cesserà dal servizio per pensionamento il seguente personale:

**a. numero 1 unità categoria D5-D1 con profilo professionale di Istruttore Direttivo Tributi a far data dal 01/01/2022 ultimo giorno di servizio 31/12/2021;**

**b. numero 1 unità categoria B8-B3 con profilo professionale di Collaboratore Amministrativo a far data dal 01/07/2022 ultimo giorno di servizio 30/06/2022;**

**Rilevato che** questa Amministrazione intende approvare il seguente **piano delle assunzioni a tempo indeterminato** per l'**annualità 2023** prevedendo quanto segue:

- **numero 1 unità di Categoria D1 con profilo professionale di Istruttore Direttivo Contabile da assumere con contratto a tempo indeterminato part time 88,88% pari a n. 32 ore settimanali;**
- **numero 1 unità di categoria D1 con profilo professionale di Istruttore Direttivo Tecnico da assumere con contratto a tempo indeterminato e pieno per n° 36 ore settimanali;**

**Dato atto che**, per il reperimento del personale innanzi indicato, si intendono attivare le seguenti procedure:

- esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria ex art. 34 del D. lgs. n. 165/2001;
- esperimento delle procedure di mobilità ex art.30 del D. Lgs n° 165/2000;
- utilizzo di graduatorie di altri enti che permette di economizzare costi e tempi;
- concorso pubblico (qualora le procedure di cui innanzi dovessero risultare infruttuose);

**Rilevato che** il costo complessivo per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, **annualità 2023**, è pari a complessivi **euro 104.281,48 (ALLEGATO 8)**;

**Rilevato che** ai fini della coerenza con le linee di indirizzo l'Ente ha:

- a) elaborato il Programma Triennale del Fabbisogno di Personale 2021/2023, **piano delle assunzioni 2023 (ALLEGATO 9)** al quale si riporta:
  - la dotazione organica di questo Ente suddivisa in Settori, categorie, profili professionali e unità previste;
  - il costo annuo teorico della dotazione complessiva;
  - il personale in servizio al 01/01/2023;
  - il costo annuo del personale in servizio a tempo indeterminato al 01/01/2023;
  - le nuove assunzioni a tempo indeterminato previste per l'anno 2023,
  - il costo annuo delle nuove assunzioni a tempo indeterminato previste per l'anno 2023;
  - la spesa annua complessiva del personale in servizio e delle nuove assunzioni a tempo indeterminato programmate per l'annualità 2023;
- b) elaborato il rapporto del valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte di cui all'articolo 1, comma 557 quater, legge n. 296/2006 e la spesa complessiva riveniente dalla programmazione del personale 2021/2023, **annualità 2023 (ALLEGATO 10)** al presente provvedimento dal quale emerge che la spesa effettiva del personale, al netto delle componenti escluse, è pari ad **euro 643.311,48**, nettamente inferiore alla media del triennio 2011/2013 pari ad **euro 930.964,27**;
- c) elaborato il calcolo dei margini assunzionali 2023 dal competente ufficio (DPCM del 17 marzo 2020) dal quale emerge che il Comune di Melissano rientra tra i Comuni virtuosi visto che il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti è pari al 24,13% collocandosi al di sotto del valore soglia della fascia di riferimento dell'Ente che è pari al 26,90%. Pertanto, il Comune di Melissano – ai sensi dell'articolo 5 del citato DPCM – può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo Rendiconto di gestione approvato (2020), in coerenza con il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio

asseverato dall'Organo di Revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo la definizione dell'articolo 2 del DPCM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica. L'Ente può incrementare la spesa di personale solo entro il valore calmierato di cui alla Tabella 2 del DPCM come previsto dall'articolo 5. Dai conteggi effettuati emerge:

- **INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE** - Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, fino al raggiungimento della soglia massima della Tabella 1 del DPCM, sulla base del rapporto tra spesa di personale/entrate correnti è il seguente:

$$(3.770.664,00 \times 26,90\%) - 909.766,00 = 104.542,62$$

(media entrate correnti al netto del FCDE x percentuale tabella 1 della fascia di riferimento) meno (spese personale 2020 al netto di Irap);

- **INCREMENTO CALMIERATO** - Il Legislatore, per il periodo 2020/2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli Enti virtuosi, pertanto l'incremento calmierato è il seguente:

$$958.666,00 \times 25\% = 239.666,50 \text{ (ALLEGATO 14)}$$

(spesa di personale 2018 x percentuale tabella 2 della fascia di riferimento - annualità 2022) = valore calmierato per fascia demografica dell'Ente.

La Circolare del 13 maggio 2020, pubblicata in G.U. l'11 settembre 2020, contenente alcuni indirizzi applicativi, chiarisce che la percentuale massima di incremento della spesa di personale, successiva all'anno 2020, è "incrementale" nel senso che, ciascun valore percentuale, assorbe quello individuato per le annualità precedenti. Si pone in evidenza come, **il Comune di Melissano, non ha utilizzato la capacità assunzionale dell'esercizio finanziario 2022 (ALLEGATO 13)** come risultante dai seguenti calcoli:

- valore soglia euro 104.542,62;
- valore calmierato euro 230.079,84 dato dalla sommatoria di euro 201.319,86 (21% dell'esercizio finanziario 2021) ed euro 28.759,98 (4% dell'annualità 2022);

pertanto, la capacità assunzionale dell'Ente, per l'esercizio finanziario 2022, è pari ad euro 28.759,98 (valore calmierato) essendo inferiore al valore soglia pari ad euro 104.542,62 ma, l'effettiva capacità assunzionale è pari ad euro 95.071,93 data dalla sommatoria di euro 66.311,95 (resti assunzionali 2021) ed euro 28.759,98 (capacità assunzionale 2022). L'importo di euro 95.071,93 può essere utilizzato dal Comune di Melissano nell'esercizio finanziario 2023 come resto assunzionale anni precedenti.

- **INCREMENTO EFFETTIVO** - Dal calcolo dei margini assunzionali dell'esercizio **finanziario 2023 (ALLEGATO 14)** emerge che:

a. valore soglia euro 104.542,62;

b. valore calmierato euro 239.666,50 dato dalla sommatoria di euro 230.079,84 (24% dell'esercizio finanziario 2022) ed euro 9.586,66 (1% dell'annualità 2021).

Dai calcoli suindicati emerge che l'incremento calmierato dell'annualità 2023 - euro 9.586,66 - risulta essere inferiore al valore soglia - euro 104.542,62 - pertanto, il Comune di Melissano, dovrebbe procedere ad assunzioni entro il valore calmierato ma, essendoci resti assunzionali annualità (2021-2022) pari ad euro 95.071,93, la capacità assunzionale è pari ad euro 104.658,59 (9.586,66 + 95.071,93). Tenuto conto che l'importo di euro 104.658,59 è superiore al valore soglia ne deriva che la capacità assunzionale effettiva per il Comune di Melissano è pari ad euro 104.542,62. Inoltre, deve essere rispettato un ulteriore vincolo, quello del limite teorico che è pari ad euro 1.014.308,62 il quale non può essere superato. Tale importo è dato dalla sommatoria della spesa di personale 2020 (euro 909.766,00) e dall'incremento massimale della capacità assunzionale 2023 (euro 104.542,62)

**Spesa complessiva del personale 2023 (ALLEGATO 9) 965.216,94**

<b>Spesa per IRAP 2023</b>	<b>- 53.787,09</b>
<b>Totale spesa di personale 2023</b>	<b>911.429,85</b>
<b>Limite di spesa anno 2023</b>	<b>1.014.308,62</b>

**Il comune di Melissano rispetta tale vincolo.**

- **CAPACITA' ASSUNZIONALE 2023** – Dai calcoli suindicati emerge che la spesa di personale per nuove assunzioni, inerente all'annualità 2023, risulta essere pari ad euro **104.281,48** inferiore al valore soglia pari ad euro **104.542,62** come previsto dall'articolo 57, comma 3/septies, del dl n. 104/2020 convertito in legge n. 126/2020 già citato. Pertanto, il differenziale di euro **261,14** potrà essere utilizzato dal Comune di Melissano nell'annualità 2024 come resto assunzionale dell'esercizio finanziario 2023;

**Preso atto** delle attestazioni del Responsabile del Settore Finanziario dalle quali emerge che:

- con deliberazione del C.C. n. 09 del 02.03.2018 veniva approvata l'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato per gli esercizi finanziari 2017/2019;
- con Decreto del Ministero dell'Interno n° 0088886 dell'11/07/2018, pervenuto al protocollo dell'Ente in data 18/09/2018 al n. 0008019, giusta nota di trasmissione della Prefettura di Lecce n. prot. 0096310 del 18/09/2018, l'ipotesi di Bilancio Stabilmente Riequilibrato – periodo 2017/2019, come approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 9 del 02/03/2018, è stato riconosciuto "idoneo ad assicurare l'equilibrio finanziario ed economico, unitamente all'adozione dei provvedimenti conseguenti alle prescrizioni di cui al presente decreto"
- con Deliberazione del C.C. n. 22 del 16/10/2018 veniva approvato definitivamente il "Bilancio di Previsione 2017/2019 Stabilmente Riequilibrato;
- con deliberazione n° 9 del 21/01/2021 si procedeva alla ricognizione annuale delle eccedenze o soprannumero di personale dipendente (art.33 del D.lgs. 165/01 e ss.mm.ii.) anno 2021;
- con deliberazione di G.C. n. 50 del 29/04/2020 si procedeva ad approvare il piano triennale 2020/2022 di azioni positive in materia di pari opportunità (articolo 48, comma 1, D.lgs. n. 198/2006);
- con deliberazione del Consiglio Comunale n° 9 del 17/05/2021 si è proceduto all'approvazione del Documento Unico di Programmazione 2021/2023;
- con deliberazione di C.C. n. 19 del 06/07/2021 è stato approvato il Bilancio di Previsione 2021/2023 in ossequio a quanto stabilito dall'art. 52, comma 2, del decreto legge 25 maggio 2021 il quale ha differito il termine al 31/07/2021 per l'approvazione del rendiconto 2020 e del Bilancio di previsione 2021/2023 solo per gli Enti Locali che hanno incassato le anticipazioni di liquidità di cui al decreto legge 8 aprile n.35, giusta Circolare n°28/2021 della Prefettura di Lecce;
- con deliberazione di C.C. n. 30 del 09/09/2021 si è proceduto all'approvazione del Rendiconto della gestione per l'esercizio finanziario 2020 ai sensi dell'articolo 227 del D.lgs. 267/2000;
- con deliberazione di G.C. n.46 del 30/04/2021 si approvava il Piano della Performance ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera a), D.lgs. n. 150/2009;
- che l'Ente ai sensi dell'art.4 commi 6 e 7, del d.lgs.118/2011 ha provveduto a trasmettere alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche il Bilancio di Previsione 2021/2023 ed il Rendiconto di gestione 2020;
- che l'Ente nell'anno 2021 rispetta il pareggio di Bilancio;
- nel corso dell'esercizio finanziario 2021 il rapporto dipendenti/popolazione validi per gli Enti in condizioni di dissesto, risulta essere inferiore a quello definito dal D.M. 18/11/2020;
- l'Ente è in regola con gli obblighi previsti dalla lettera b), comma 1, dell'art.37 del D.L.66/2014 avendo attivato tutti gli strumenti per favorire la cessione dei crediti commerciali e tenere aggiornata la piattaforma telematica;

- ai fini delle assunzioni obbligatorie questo Ente risulta essere in regola con il rispetto delle soglie minime previste dalla legge 68/1999;
- la spesa del personale nel triennio **2021/2023** risulta essere inferiore a quella media sostenuta nel corso del triennio 2011/2013 (**ALLEGATO 15**);
- che l'Ente ha rispettato 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;
- non vi sono domande di lavoratori che hanno chiesto la ricollocazione ai sensi dell'art.2 del d.lgs.95/2012 e dell'art.3 del D.L. 101/2013;
- l'Ente non è tenuto all'approvazione del Bilancio Consolidato;

**Accertato che** le risorse economiche necessarie per dare attuazione al programma triennale del fabbisogno del personale 2021/2023 trovano adeguata capienza nelle risorse stanziare nel bilancio di previsione 2021/2023;

**Ritenuto** opportuno approvare il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per gli anni 2021/2023, Piano delle assunzioni anno 2021/2023, nel rispetto delle previsioni di cui all'articolo 6, commi 2 e 3, del d.lgs. 30/3/2001, n. 165, come innanzi esplicitato;

**Valutato che** la presente programmazione dei fabbisogni:

- trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale sopra elencato;
- nell'individuazione delle predette figure e competenze professionali è idonea al raggiungimento degli obiettivi di mandato dell'amministrazione comunale;
- è rispettosa dei principi di merito, trasparenza ed imparzialità, per i quali sono richieste adeguate competenze e attitudini, oltre che le conoscenze;

**Valutato** che il presente piano dei fabbisogni è coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e si sviluppi, nel rispetto dei vincoli finanziari come dimostrato, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento;

**Stabilito**, in conseguenza di quanto sopra esposto, che la consistenza di personale dell'Ente distinto per categorie, profili professionali, posizioni economiche e relativo costo risultano dettagliate negli allegati 6/9/;

**Dato atto** che, della presente programmazione, sono state informate le rappresentanze sindacali ai sensi dell'articolo 2, comma 18, d.lgs. n. 95/2012 convertito in legge n. 135/2012 come modificato dall'articolo 6, comma 1, del d.lgs. n. 165/01 in coerenza con quanto previsto dal nuovo Contratto Collettivo di Lavoro del 22.05.2018;

**Visto** lo Statuto Comunale ed il Regolamento degli Uffici e dei Servizi;

**Acquisiti** i pareri dell'Organo di Revisione dell'Ente con verbali n. 28 e 29 acquisiti al protocollo ai nn. 9687 del 21/09/2021 e 9833 del 24/09/2021, allegati al presente atto;

**Visti** i relativi pareri di regolarità tecnica e contabile, resi ai sensi dell'articolo 49, comma 1, del d.lgs. 18/08/2000, n. 267;

Con voti unanimi espressi per alzata di mano,

## **D E L I B E R A**

- 1) **Di dare atto** che, le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del dispositivo della presente deliberazione.
- 2) **Di dare atto** che, il presente deliberato sostituisce integralmente per le motivazioni riportate in premessa, la Programmazione Triennale del Fabbisogno del Personale 2021/2023 approvata con deliberazione di G.C. n° 47 del 30/04/2021.
- 3) **Di approvare** la Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale 2021/2023 piano delle assunzioni 2021/2023 **prevedendo per l'anno 2021** le seguenti assunzioni a tempo

determinato e indeterminato al fine di sopperire alla carenza di personale, cessato nel corso degli anni e in corso di cessazione per pensionamento, alla mancanza di personale con adeguate competenze professionali, al fine di garantire la funzionalità degli uffici precisando che il presente fabbisogno del personale è stato redatto in conformità alle indicazioni contenute nelle linee di indirizzo formulate dalla circolare 8 maggio 2018 dal Ministero della Pubblica Amministrazione.

## **ESERCIZIO FINANZIARIO 2021**

### **ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO**

- **numero 1 unità di Categoria C con profilo professionale di Istruttore Contabile da assumere con contratto a tempo indeterminato e part time al 77,78 per n° 28 ore settimanali**
  - **numero 1 unità di categoria D con profilo professionale "assistente sociale" a tempo e indeterminato e part time al 40% per n° 14,40 ore settimanali;**
- 4) **Di dare atto** che, per il reperimento del personale di categoria C (Istruttore Contabile part-time) si intendono attivare le seguenti procedure:
- esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria ex art. 34 del d.lgs. n. 165/2001;
  - utilizzo di graduatorie di altri enti che permette di economizzare costi e tempi;
  - concorso pubblico (qualora le procedure di cui innanzi dovessero risultare infruttuose).
- Per il reperimento della figura di **categoria D con profilo di Assistente Sociale** l'Ente intende procedere alla stabilizzazione, ex articolo 20, comma 3, del d.lgs.30/03/2001 n° 165 (come modificato e integrato dal d.lgs. 75/2017 e da ultimo dalla Legge n° 21 del 26/02/2021) del personale in possesso dei requisiti previsti dalla normativa, che presta servizio a tempo determinato presso l'Ambito di Zona di Gallipoli con il quale il Comune di Melissano ha sottoscritto apposita convenzione (ex art.30 del Tuel) Rep.292/2018 tutt'ora in essere, per la gestione in forma associata delle funzioni e dei servizi socio-assistenziali;
- 5) **Di dare atto che, nell'esercizio finanziario 2021**, cesserà dal servizio per pensionamento il seguente personale:
- **numero 1 unità categoria B7-B3 con profilo professionale di Collaboratore Amministrativo a far data dal 14/04/2021, ultimo giorno di servizio 13/04/2021;**
- 6) **Di dare atto che**, il costo complessivo per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, **annualità 2021** è pari a complessivi **euro 38.230,67 (ALLEGATO 5)**;
- 7) **Di approvare** il piano assunzionale per **l'annualità 2021 (ALLEGATO 6)** al quale si riporta:
- la dotazione organica di questo Ente suddivisa in Settori, categorie, profili professionali e unità previste;
  - il costo annuo teorico della dotazione complessiva;
  - il personale in servizio all'01/01/2021;
  - il costo annuo del personale in servizio a tempo indeterminato all'01 /01/2021,
  - il costo annuo del personale in convenzione ex art. 14 comprensivo dell'indennità di P.O. e risultato;
  - il costo annuo delle nuove assunzioni a tempo indeterminato previste per l'anno 2021;
  - il personale che nel corso dell'anno 2021 cesserà per pensionamento;
  - il risparmio di spesa da pensionamento;
  - la spesa annua complessiva del personale in servizio comprensivo del personale in convenzione ex art.14, delle nuove assunzioni a tempo indeterminato, tenuto conto dei risparmi per pensionamento.
- 8) **Di dare atto che**, la spesa complessiva del personale riveniente dal piano assunzionale

**annualità 2021 (ALLEGATO 7)** che comprende la spesa effettiva del personale al netto delle componenti escluse, è pari ad **euro 671.668,78** ed è nettamente inferiore alla media del triennio 2011/2013 pari ad **euro 930.964,20 (ALLEGATO 3)**.

## **ESERCIZIO FINANZIARIO 2022**

### **ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO INCARICO EX ART.110 COMMA 1 DEL TUEL**

- **Numero uno** figura professionale di **categoria D1 - Istruttore Direttivo Tecnico - al quale affidare la Posizione Organizzativa del Settore Tecnico** tramite incarico ex articolo 110, comma 1, del Tuel a tempo determinato e pieno **dal 01/01/2022 al 31/12/2022**, per una durata contrattuale di mesi **dodici** al fine di garantire la funzionalità del Settore Tecnico, privo di personale con adeguata capacità professionale in materia tecnica per le motivazioni in premessa indicate, al quale affidare la Responsabilità del Settore Tecnico e, tenuto conto della difficoltà di reperire tale personale mediante l'istituto della convenzione, si dà atto che, nella presente programmazione del fabbisogno di personale 2021/2023, è stata prevista l'assunzione a tempo interminato di tale figura nell'annualità 2023;
  - **Numero uno** figura professionale di **categoria D1 - Istruttore Direttivo Contabile - al quale affidare la Posizione Organizzativa del Settore Finanziario** a tempo determinato e pieno con incarico ex articolo 110, comma 1, del Tuel **dal 01/01/2022 al 31/12/2022** per una durata contrattuale di mesi **dodici** al fine di garantire la funzionalità del Servizio Finanziario, il cui personale in servizio è privo della professionalità in materia gius-contabile tranne di una unità di categoria D3 che ha ricoperto la P.O. fino al 31.12.2016 del Settore Finanziario il quale, visti i procedimenti penali in corso per falso in bilancio ed abuso d'ufficio e la sentenza definitiva di responsabilità per danno erariale inerente l'elusione del Patto di Stabilità per le annualità 2010/2012, non è possibile affidargli, nuovamente, la P.O. del Settore Finanziario. Inoltre, nell'esercizio finanziario 2022, due unità del Settore Finanziario andranno in pensione. Tenuto conto della difficoltà di reperire personale in convenzione e della complessa gestione normativa del dissesto finanziario l'Ente necessita di procedere all'assunzione a tempo determinato e pieno di una figura professionale di categoria **D1 – Istruttore direttivo contabile** – cui affidargli la P.O. del Settore Finanziario tramite incarico ex articolo 110, comma 1, del Tuel dal **01.01.2022 al 31.12.2022** (durata contrattuale dodici mesi) dando atto che nella presente programmazione del fabbisogno di personale 2021/2023 è stata prevista l'assunzione a tempo indeterminato di tale figura nell'annualità 2023;
- 9) **Di dare atto**, che la **spesa annua** necessaria **nell'esercizio finanziario 2022** per l'assunzione a tempo determinato e pieno con incarico **ex articolo 110**, comma 1, del Tuel di una figura di categoria **D1 profilo professionale - Istruttore Direttivo Contabile** - al quale affidare la P.O. del Settore Finanziario è pari a complessivi euro 55.999,36 comprensivi di indennità di funzione, di risultato, oneri riflessi ed Irap e, la spesa annua per l'assunzione di una figura di categoria **D1 profilo professionale - Istruttore Direttivo Tecnico** - al quale affidare la P.O. del Settore Tecnico è pari a complessivi euro 54.503,96 comprensivi di indennità di funzione, di risultato, oneri riflessi ed Irap, come specificato **nell'allegato 1)**;
- 10) **Di stabilire**, per le motivazioni in premessa indicate, quale parametro di riferimento per il limite di spesa del lavoro flessibile l'importo di **euro 110.503,23 per l'annualità 2022**, come indicato **nell'allegato 1)** riferito alla spesa strettamente necessaria per far fronte all'incarico ex articolo 110, comma 1, del Tuel del Responsabile del Settore Tecnico e del Responsabile del Settore Finanziario;
- 11) **Di dare atto che**, l'assunzione a tempo determinato e pieno delle figure di cui innanzi, avverrà previa selezione pubblica, volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nei settori di appartenenza;
- 12) **Di dare atto che, il valore finanziario di spesa potenziale massima**, imposta come vincolo esterno dalla legge 296/2006 comma 557-quater (**media del triennio 2011/2013**) è pari ad **euro 930.964,27** come riportato nell'allegato 3);

- 13) **Di dare atto che, per l'annualità 2022**, la spesa annua del personale in servizio al 01/01/2022 comprensiva del costo di assunzione a tempo determinato tramite incarico ex articolo 110, comma 1, del Tuel, per la categoria professionale D1 del Settore Tecnico e del Settore Finanziario cui affidare le rispettive Posizioni Organizzative, riportata **nell'allegato 3)**, rapportata alla media del triennio 2011/2013, ai sensi del comma 557-quater della Legge n° 296/2006 al netto delle componenti escluse, è pari ad **euro 665.846,56** nettamente inferiore alla media del triennio 2011/2013 pari ad **euro 930.964,27** come specificato **nell'allegato 2 )**;
- 14) **Di dare atto che, l'articolo 61 dello Statuto Comunale**, approvato con deliberazione di C.C. n° 22 del 24/04/2007 prevede la possibilità da parte della Giunta Comunale di avvalersi di **"tali fattispecie"** nel caso di vacanza di posto o per altri gravi motivi, rinviando per le modalità, al regolamento comunale approvato con deliberazione di G.C.80 dell'11/04/2011;
- 15) **Di dare atto che**, l'articolo 55 del vigente Regolamento degli Uffici e Servizi, disciplina le modalità di reclutamento dei predetti incarichi;
- 16) **Di dare atto** delle disposizioni previste dall'articolo 50, comma 10, e dall'articolo 110, comma 1 e 3 del Tuel;
- 17) **Di dare atto** delle disposizioni previste dell'articolo 50 del C.C.N.L., Comparto Funzioni locali del 22/05/2018 il quale disciplina il contratto di lavoro a tempo determinato negli Enti Locali;
- 18) **Di dare atto** che per **l'annualità 2022 non sono previste assunzioni a tempo indeterminato**;
- 19) **Di dare atto che**, nell'esercizio finanziario **2022**, cesserà dal servizio per pensionamento il seguente personale:
- **numero 1 unità categoria D5-D1 con profilo professionale di Istruttore Direttivo Tributi a far data dal 01/01/2022 ultimo giorno di servizio 31/12/2021**;
  - **numero 1 unità categoria B8-B3 con profilo professionale di Collaboratore Amministrativo a far data dal 01/07/2022 ultimo giorno di servizio 30/06/2022**.

## **ESERCIZIO FINANZIARIO 2023**

### **ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO**

- **Numero 1 unità di Categoria D1 con profilo professionale di Istruttore Direttivo Contabile da assumere con contratto a tempo indeterminato part time 88,88% pari a n. 32 ore settimanali**;
  - **Numero 1 unità di categoria D1 con profilo professionale di Istruttore Direttivo Tecnico da assumere con contratto a tempo indeterminato e pieno per n° 36 ore settimanali**;
- 20) **Di dare atto che**, per il reperimento del personale innanzi indicato, si intendono attivare le seguenti procedure:
- esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria ex art. 34 del D. lgs. n. 165/2001;
  - esperimento delle procedure di mobilità ex art.30 del D. Lgs n° 165/2000;
  - utilizzo di graduatorie di altri enti che permette di economizzare costi e tempi;
  - concorso pubblico (qualora le procedure di cui innanzi dovessero risultare infruttuose);
- 21) **Di dare atto che**, il costo complessivo delle nuove assunzioni a tempo indeterminato, **annualità 2023**, è pari a complessivi **euro 104.281,48 (ALLEGATO 8)**;
- 22) **Di approvare il piano delle assunzioni 2023 (ALLEGATO 9)** al presente provvedimento nel quale si riporta:
- la dotazione organica di questo Ente suddivisa in Settori, categorie, profili professionali e unità previste;

- il costo annuo teorico della dotazione complessiva;
  - il personale in servizio al 01/01/2023;
  - il costo annuo del personale in servizio a tempo indeterminato al 01/01/2023;
  - le nuove assunzioni a tempo indeterminato previste per l'anno 2023,
  - il costo annuo delle nuove assunzioni a tempo indeterminato previste per l'anno 2023;
  - la spesa annua complessiva del personale in servizio e delle nuove assunzioni a tempo indeterminato programmate per l'annualità 2023;
- 23) **Di dare atto che**, la spesa complessiva del personale riveniente dal piano assunzionale **annualità 2023 (ALLEGATO 10)** al netto delle componenti escluse, è pari ad **euro 643.311,48** ed è nettamente inferiore alla media del triennio 2011/2013 pari ad **euro 930.964,2 (ALLEGATO 3)**;
- 24) **Di dare atto che**, la spesa derivante dalla presente programmazione rispetta il valore soglia previsto dal DPCM 17 marzo 2020, pubblicato in G.U. n. 108/2020 (**ALLEGATI 11/12/13/14**);
- 25) **Di dare atto che**, la spesa complessiva della programmazione del fabbisogno del personale 2021/2023 rispetta il limite di incremento massimo imposto dal DPCM 17 marzo 2020 per l'anno 2021 /2022/2023 come in premessa esplicitato;
- 26) **Di dare atto che**, la spesa relativa al presente piano del fabbisogno di personale trova capienza nei capitoli destinati alla spesa di personale del bilancio di previsione 2021/2023;
- 27) **Di dare atto che**, il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021/2023, è coerente con le vigenti disposizioni inerenti al contenimento delle spese di personale come risulta dall'apposita tabella riportata nel piano triennale (**ALLEGATO 15**);
- 28) **Di precisare che**, la presente programmazione del fabbisogno di personale, fermi restando i limiti imposti dalla normativa di rango superiore, potrà essere ulteriormente modificata e/o integrata in relazione alle esigenze che, nel corso del triennio di riferimento, si dovessero rappresentare, sia in termini di necessità assunzionali che in termini di limiti di spesa;
- 29) **Di prendere atto che**, il piano delle assunzioni è suscettibile di variazioni ed integrazioni in relazione alla eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze, derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere;
- 30) **Di stabilire** che, il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, sarà oggetto di pubblicazione in "Amministrazione Trasparente" nell'ambito delle informazioni di cui all'articolo 16 del d.lgs. n. 33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato", unitamente al "Conto Annuale del Personale";
- 31) **Di trasmettere** la suddetta deliberazione alla Commissione per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locali, presso il Ministero dell'Interno – Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali – Direzione Centrale per gli Uffici Territoriali del Governo e per le Autonomie Locali, Ufficio VII, Affari degli Enti Locali, per l'approvazione;
- 32) **Di trasmettere** il presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei Fabbisogni" nell'ambito del sistema di rilevazione SICO, ai sensi dell'articolo 6-ter del d.lgs. n. 165/2001, come introdotto dal d.lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste dalla circolare RGS n. 18/2018;
- 33) **Di inviare** la presente quale informativa alle OO.SS. e R.S.U.

Infine la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere, con separata e unanime votazione

### **DELIBERA**

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.lgs. n. 267/2000.

