



CITTÀ DI MELISSANO

PROVINCIA DI LECCE

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 16 del 07/02/2022	Oggetto: Programma Triennale del Fabbisogno del Personale 2022/2024. Piano delle Assunzioni per l'esercizio finanziario 2022.
-------------------------	---

L'anno 2022 il giorno 7 del mese di FEBBRAIO alle ore 12:40, nella sala delle adunanze del Comune, nelle persone dei Sigg.:

1 Conte Alessandro	Sindaco
2 Surano Matilde	Vice Sindaco
3 Caputo Vincenzo	Assessore
4 Nassisi Antonio	Assessore
5 Siciliano Maria Rosaria	Assessore

Presente	Assente
Si	
Si	
	Si
Si	
Si	

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, 26/01/2022

Il Responsabile
Dott. ERROI Giancarlo

Parere Favorevole per quanto concerne la regolarità contabile.

li, 26/01/2022

Il Responsabile
Dott. Giancarlo ERROI

OGGETTO: Programma Triennale del Fabbisogno del Personale 2022/2024. Piano delle Assunzioni per l'esercizio finanziario 2022.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- 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;
- l'articolo 89, comma 5, del d.lgs. n. 267/2000 stabilisce che, fermo restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli Enti Locali dissestati e strutturalmente deficitari, 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:

Con deliberazione di Consiglio Comunale n. 44 del 10.12.2016, esecutiva ai sensi di legge, questo Ente deliberava lo stato di dissesto finanziario;

Con decreto Ministero Interno – DAIT – D.C.F.L. – Archivio _FL- Prot. Interno n. 88886 del 11/7/2018 - pervenuto, per la notifica, in allegato a nota Prefettura di Lecce prot. n. 96310 in data 18/09/2018 - veniva riconosciuta validità ai provvedimenti di dissesto adottati dal Comune di Melissano e approvata, ai sensi del comma 1 dell'art. 259 del D.L.vo 18 agosto 2000 n. 267, l'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato per l'esercizio 2017 del Comune di Melissano, deliberata con atto del Consiglio Comunale n. 9 del 2 marzo 2018;

L'art. 4 del Decreto Ministero Interno – DAIT – D.C.F.L. – Archivio _FL- Prot. Interno n. 88886 del 11/7/2018 dispone: "*L'Ente, al fine di mantenere la corretta ed equilibrata gestione del bilancio e garantire la stabilità della stessa, è tenuto allo scrupoloso rispetto di tutte le prescrizioni contenute nell'allegato A) che costituisce parte integrante e sostanziale del presente decreto*";

L'allegato A, con riferimento tra le altre alle prescrizioni in materia di personale, indica il periodo di cinque anni decorrenti dal 1 gennaio 2017;

L'articolo 265 del D.L.vo n. 267/2000 indica in cinque anni, decorrenti da quello per il quale viene redatta l'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato, la durata della procedura di risanamento dell'ente locale dissestato.

L'articolo 267 del D.L.vo n. 267/2000 dispone che, per la durata del risanamento, come definita dall'articolo 265, la dotazione organica rideterminata ai sensi dell'articolo 259 non può essere variata in aumento.

L'articolo 243 comma 7 del Decreto da ultimo citato recita che "*Gli enti locali che hanno deliberato lo stato di dissesto finanziario sono soggetti, per la durata del risanamento, ai controlli di cui al comma 1, sono tenuti alla presentazione della certificazione di cui al comma 2 e sono tenuti per i servizi a domanda individuale al rispetto, per il medesimo periodo, del livello minimo di copertura dei costi di gestione di cui al comma 2, lettera a)*";

Preso atto che:

- il 31.12.2021 è da intendersi termine finale della procedura di risanamento di questo Ente;
- a decorrere dall'annualità 2022 è venuto meno, per questo Ente, l'onere di sottoporre al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali gli atti relativi alla dotazione organica e alle assunzioni;

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/C1 nell'anno 2019;

Tenuto conto che nel corso degli anni sotto indicati, sono cessate le seguenti unità di personale:

n. 01 unità di categoria D1 nell'anno 2020;

n. 01 unità di categoria C6/C1 nell'anno 2021;

n. 01 unità di categoria B8/B3 nell'anno 2021;

Ravvisata la necessità di procedere con il presente provvedimento, alla ricognizione del personale in servizio al **31/12/2021** tenuto conto delle cessazioni intervenute e delle assunzioni effettuate nell'anno 2021, lasciando inalterata la dotazione organica, così come segue:

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 AL 31/12/2021

AREE	Categoria D (full time)	Categoria C (full time)	Categoria B3 (full time)	Part time	TOTALI
Ufficio di Staff	N° 1	N° 3 Coperti	///		N° 4 Coperti
Servizio di Polizia Locale	Coperto	///	N° 1 Vacante		N° 1 Vacante
	///				Totale N° 5
	Tot. N° 1	Tot. N° 3	Tot. N° 1		
Settore I	N° 4	N° 2 Coperti	N° 2 Coperti		N° 8 Coperti
AFFARI	Coperti				
ISTITUZIONALI		N° 3 Vacanti	N° 2 Vacante		N° 6 Vacanti
LEGALI	N° 1				
SOCIALI	Vacanti				
SUAP	Tot. N° 5	Tot. N° 5	Tot. N° 4		Totale N° 14

Settore II	N° 3	N° 1 Coperti	N° 2 Coperti	N° 6 Coperti
FINANZIARIO	Coperti		///	
	N° 1			N°1 Vacante
	Vacante			
		Tot. N° 1		Totale N° 7
	Tot. N° 4		Tot. N° 2	
Settore III		N° 3 Coperti	///	N° 3 Coperti
TECNICO	N°2	///	N° 1 Vacante	N° 3 Vacante
	Vacante			
		Tot. N° 3		Totale N° 6
	Tot. N° 2		Tot. N° 1	
	Totale N°	Totale N°	Totale N° 8	TOTALE N° 32
	12	12		
TOTALE				
PERSONALE IN				
SERVIZIO	8	9	4	TOTALE N°21

Premesso che:

- con deliberazione di Giunta Comunale n.° 119 del 24/09/2021 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 sei seguenti posti a tempo indeterminato:

n. 1 unità di categoria C profilo professionale di Istruttore Contabile da assumere con contratto a tempo indeterminato e part- time al 77,78% per n° 28 ore settimanali;

n.1 unità di categoria D profilo professionale di assistente sociale a tempo indeterminato e part- time al 40% per n. 14,40 ore settimanali.

- con deliberazione di G.C. n°130 del 04/11/2021 l'Amministrazione ha deliberato di anticipare all'esercizio finanziario 2021, l'assunzione a tempo determinato e pieno con incarico ex art. 110 comma 1 del TUEL delle seguenti figure, programmate per l'annualità 2022:

• **n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico – Cat. D1** al quale affidare la Posizione Organizzativa del Settore Tecnico, al fine di garantirne la funzionalità, in quanto privo di personale con adeguata capacità professionale in materia tecnica al quale affidarne la Responsabilità;

• **n. 1 Istruttore Direttivo Contabile – Cat. D1** – al quale affidare la Posizione Organizzativa del Settore Finanziario, al fine di garantirne la funzionalità, in quanto privo di personale con adeguata capacità professionale in materia economico-finanziaria al quale affidarne la responsabilità del settore Finanziario;

- i provvedimenti innanzi citati, sono stati inviati dall'Amministrazione comunale alla COSFEL, per l'approvazione e il rilascio della prevista autorizzazione alle assunzioni programmate;

- la COSFEL con nota protocollo n.0026804 del 25/11/2021 ha trasmesso a questo Ente, **la decisione n° 154 adottata nella seduta del 17/11/2021** con la quale ha approvato le deliberazioni innanzi richiamate e ha rilasciato

l'autorizzazione all'assunzione a tempo indeterminato, da concludersi entro il 31/12/2021 del seguente personale:

- a) n. 1 unità di Categoria C, Istruttore Contabile, part-time per n° 28 ore settimanali;
- b) n. 1 unità di categoria D, assistente sociale, part-time per 14,40 ore settimanali, mediante stabilizzazione ex art. 20, comma 3, del D. Lgs.75/2017;

ha rilasciato altresì, l'autorizzazione alle seguenti assunzioni a tempo determinato da concludersi entro il 31/12/2021, per un importo complessivo di € 110.503,23 che, sulla base della delibera della Corte dei Conti n. 1/SEAUT/2017QMIG, costituirà il parametro di riferimento per le assunzioni a tempo determinato per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente, delle seguenti figure:

- a) n. 1 categoria D, Istruttore Direttivo Contabile, responsabile del Settore Finanziario, con incarico ex art. 110, comma 1, del TUEL, con scadenza al termine del mandato del Sindaco;
- b) n. 1 categoria D, Istruttore Direttivo Tecnico, responsabile del Settore Tecnico, con incarico ex art. 110, comma 1 del TUEL, con scadenza al termine del mandato del Sindaco;

Osservato che, a conclusione delle procedure di reclutamento delle figure innanzi indicate, con provvedimenti del Responsabile del Settore Finanziario (Servizio personale) n°903 del 20/12/2021 e n° 909 del 22/12/2021 si è proceduto alle assunzioni a tempo indeterminato programmate entro il 31/12/2021 e, con provvedimento Sindacale n°28 del 27/12/2021 all'assunzione a tempo determinato e pieno di una unità di categoria D, Istruttore Direttivo Contabile, responsabile del Settore Finanziario con incarico ex art.110 comma 1 del TUEL;

Tenuto conto che, non si è potuto dare corso all'assunzione a tempo determinato e pieno con incarico ex art.110 comma 1 del TUEL entro il 31/12/2021 della figura di categoria D, profilo professionale di Istruttore Direttivo Tecnico poiché, a conclusione della procedura selettiva non concorsuale, i candidati risultati idonei non hanno accettato la nomina;

Considerato che:

- il Settore Tecnico è privo dal 02/11/2020 della figura di Istruttore Direttivo Tecnico Cat. D Responsabile del Settore per mobilità presso altro Ente;
- la convenzione ex art. 14 del C.C.N.L. del 22/01/2004, sottoscritta con il Comune di Racale per l'utilizzo condiviso al 50% dell'orario d'obbligo dell'Ing. Leonardo Liviello è scaduta il 31/12/2021 senza possibilità di rinnovo;
- non si può procedere all'attribuzione di un "incarico ad interim" di posizione organizzativa del Settore Tecnico tra il personale di categoria D, già incaricato, dell'area delle posizioni organizzative per carenza delle competenze professionali a tal fine richieste;
- attualmente, in via eccezionale e temporanea, il conferimento dell'incarico di posizione organizzativa è stato affidato a personale della categoria C, presente nel settore Tecnico, in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali, ai sensi dell'articolo 17, comma 3, del CCNL 21/05/2018, per il tempo strettamente necessario all'assunzione a tempo determinato e pieno di una figura di categoria D1 con profilo professionale di Istruttore Direttivo Tecnico con incarico ex art. 110 comma 1 del TUEL con decorrenza dalla data di autorizzazione della COSFEL e fino alla scadenza del mandato del Sindaco;

Ravvisata la necessità, al fine di garantire la funzionalità del Settore Tecnico, per le motivazioni innanzi specificate e, tenuto conto della difficoltà di reperire altro personale mediante l'istituto della convenzione ex art.14, di procedere all'assunzione nell'anno 2022, con decorrenza dal rilascio dell'autorizzazione della COSFEL e fino alla scadenza del mandato del Sindaco, di una figura di categoria D1 – Istruttore Direttivo Tecnico, al quale affidare la Posizione organizzativa del Settore Tecnico tramite incarico ex art. 110, comma1, del Tuel, previa selezione pubblica, volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nel settore Tecnico;

Dare atto che la spesa annua comprensiva di P.O. necessaria per l'assunzione a tempo determinato di una figura di categoria D1-Istruttore Direttivo Tecnico al quale affidare la Responsabilità del Settore Tecnico, è pari a complessivi euro 54.503,96 come di seguito specificato e, che la stessa è stata prevista per le annualità 2022/2023:

Retribuzione iniziale	Comparto	Altre indennità	tredecima	Totale lordo
22.290,36	622,80	228,00	1.857,53	39.761,97

		14.763,28(ind. P.O. e risultato)	
		Oneri riflessi	11.362,22
		Irap	3.379,77
		Spesa Complessiva	54.503,96

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 ed eccezionale;

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 con la deliberazione di Giunta comunale n° 119 del 24/09/2021 e n° 130 del 04/11/2021 in premessa richiamate, ha individuato 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 delle due unità di categoria D a tempo determinato e pieno, (N° 1 Istruttore Direttivo Settore Finanziario – e N° 1 Istruttore Direttivo Settore Tecnico) con P.O. pari ad € **110.503,23** onnicomprensiva;

Osservato che l'art. 61 dello Statuto Comunale, approvato con deliberazione di C.C. n. 22 del 24/04/2007, prevede la possibilità di avvalersi di "tali fattispecie" nei casi di vacanza di posto o per altri gravi motivi e, rinviando per le modalità, al regolamento comunale approvato con deliberazione di G.C. n. 80 dell'11/04/2011;

Richiamato l'articolo 55 del vigente Regolamento degli uffici e servizi, il quale disciplina la modalità di reclutamento dei predetti incarichi che deve avvenire, ai sensi dell'art. 110 del TUEL, mediante selezione pubblica;

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 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 a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 33, comma 2 DL 34/2019;

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;

Osservato che:

- con deliberazione di C.C. n° 19 del 06/07/2021, è stato approvato il Bilancio di Previsione 2021/2023;
- con deliberazione di C.C. n°30 del 09/09/2021 è stato approvato il Rendiconto di gestione 2020;
- 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 1**);

Atteso che:

- l'Ente intende approvare la seguente **Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale 2022/2024** e il seguente **piano assunzionale per l'annualità 2022** intendendo effettuare le seguenti assunzioni: *numero una figura di Categoria D posizione economica D1 con profilo professionale di "Istruttore Direttivo Tecnico" al quale affidare la Responsabilità del Settore Tecnico con contratto a tempo determinato e pieno mediante incarico ex art. 110 comma 1 del TUEL con decorrenza dalla data di autorizzazione della COSFEL e fino alla scadenza del mandato del Sindaco;*
- la spesa annua comprensiva di P.O. necessaria per l'assunzione a tempo determinato di una figura di categoria D1-Istruttore Direttivo Tecnico al quale affidare la Responsabilità del Settore Tecnico, è pari a complessivi euro **54.503,96**;
- il **costo complessivo del personale in servizio al 1/1/2022** comprensivo dell'assunzione a tempo determinato a tempo pieno di una categoria D1 Istruttore Direttivo Tecnico da assumere mediante incarico ex articolo 110 comma 1 del TUEL è pari ad **€ 987.439,62** come risulta dall' **(ALLEGATO 2)**;

- il valore medio della spesa del personale del triennio 2011/2013, al netto delle componenti escluse, come innanzi indicato, è pari ad € 930.964,27, la spesa complessiva del personale per l'annualità 2022, al netto delle componenti escluse, per omogeneità dei dati, è pari ad euro 665.534,16, nettamente inferiore alla media del triennio 2011/2013 (**ALLEGATO 3**);

Dato atto che l'assunzione a tempo determinato e pieno della figura innanzi richiamata, mediante incarico ex art.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 in materia Tecnica;

Richiamato l'art. 50, comma 10, dell'articolo 110 comma 1 e 3 del TUEL;

Considerato che la spesa per l'assunzione a tempo determinato di una unità di categoria D di cui innanzi, è stata prevista per le annualità 2022/2023 nel Bilancio di previsione 2021/2023;

Dato atto che:

- l'Ente non ha approvato il Bilancio di previsione 2022/2024 tenuto conto che, il termine per tale deliberazione, è differito al 31/03/2022 come da decreto ministeriale del 24 dicembre 2021 pubblicato sulla G.U. Serie Generale n° 309 del 30/12/2021;
- L'Ente rispetta i dettami dell'articolo 163, comma 5, del TUEL. Dal punto di vista operativo si opera in dodicesimi e la base di calcolo sono gli stanziamenti dell'anno in corso (2022) previsti nell'ultimo bilancio di previsione 2021/2023 approvato con deliberazione dell'Organo consiliare n° 19 del 6/07/2021;

Rilevato che questa Amministrazione **NON INTENDE PREVEDERE AL MOMENTO, ASSUNZIONI per le annualità 2023 e 2024.**

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

- con deliberazione n° 6 del 13/01/2022 si è proceduto alla ricognizione annuale delle eccedenze o soprannumero di personale dipendente (art.33 del D.lgs. 165/01 e ss.mm.ii.) anno 2022;
- 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;
- il Piano della Performance per l'annualità 2022, come previsto dall'articolo 10, comma 1, lettera a), D.lgs. n. 150/2009, è in fase di predisposizione e sarà approvato con successivo provvedimento;
- 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;
- l'Ente nell'anno 2021 rispetta il pareggio di Bilancio;
- nel corso dell'esercizio finanziario 2022 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;
- 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 come da Deliberazione di G.C. n° 121 del 15/10/2021, trasmessa alla BDAP entro i 30 giorni successivi e ratificata da parte del C.C. nella seduta del 29/12/2021 con deliberazione n°45;

Ritenuto opportuno approvare il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per gli anni 2022/2024, Piano delle assunzioni anno 2022, 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 nell'**(allegato 2)**;

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;

Acquisito il parere dell'Organo di Revisione dell'Ente con verbale protocollo n. 1196 del 3/2/2022 allegato 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 approvare la Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale 2022/2024 e il piano assunzionale per l'annualità 2022 intendendo effettuare le seguenti assunzioni:

- numero una figura di Categoria D posizione economica D1 con profilo professionale di "Istruttore Direttivo Tecnico" al quale affidare la Responsabilità del Settore Tecnico con contratto a tempo determinato e pieno mediante incarico ex art. 110 comma 1 del TUEL con decorrenza dalla data di autorizzazione della COSFEL e fino alla scadenza del mandato del Sindaco;

3) Di dare atto che la spesa annua, comprensiva di P.O., necessaria per l'assunzione a tempo determinato di una figura di categoria D1-Istruttore Direttivo Tecnico al quale affidare la Responsabilità del Settore Tecnico, è pari a complessivi euro **54.503,96**;

4) Di dare atto che il costo complessivo del personale in servizio all'1/1/2022 comprensivo dell'assunzione a tempo determinato a tempo pieno di una categoria D1 Istruttore Direttivo Tecnico da assumere mediante incarico ex articolo 110 comma 1 del TUEL è pari ad **€ 987.439,62** come risulta dall' **(ALLEGATO 2)**;

5) Di dare atto che il valore medio della spesa del personale del triennio 2011/2013, al netto delle componenti escluse, come in premessa indicato, è pari ad **€ 930.964,27** e che la spesa complessiva del personale per l'annualità 2022, al netto delle componenti escluse, per omogeneità dei dati, è pari ad **euro 665.534,16**, nettamente inferiore alla media del triennio 2011/2013 **(ALLEGATO 3)**;

6) Di dare atto che questo Ente con la deliberazione di Giunta comunale n° 119 del 24/09/2021 e n° 130 del 04/11/2021 in premessa richiamate, ha individuato 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 delle due unità di categoria D a tempo determinato e pieno, (N° 1 Istruttore Direttivo Settore Finanziario – e **N° 1 Istruttore Direttivo Settore Tecnico**) con P.O. pari ad **€ 110.503,23**

omnicomprensiva;

7) Di dare atto che l'art. 61 dello Statuto Comunale, approvato con deliberazione di C.C. n. 22 del 24/04/2007, prevede la possibilità di avvalersi di "tali fattispecie" nei casi di vacanza di posto o per altri gravi motivi e, rinviando per le modalità, al regolamento comunale approvato con deliberazione di G.C. n. 80 dell'11/04/2011;

8) Di dare atto che l'articolo 55 del vigente Regolamento degli uffici e servizi, disciplina la modalità di reclutamento dei predetti incarichi che deve avvenire, ai sensi dell'art. 110 del TUEL, mediante selezione pubblica;

9) Di dare atto che l'assunzione a tempo determinato e pieno della figura innanzi richiamata, mediante incarico ex art.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 in materia Tecnica;

10)Di dare atto che:

- l'Ente non ha approvato il Bilancio di previsione 2022/2024 tenuto conto che, il termine per tale deliberazione, è differito al 31/03/2022 come da decreto ministeriale del 24 dicembre 2021 pubblicato sulla G.U. Serie Generale n° 309 del 30/12/2021;

- L'Ente rispetta i dettami dell'articolo 163, comma 5, del TUEL. Dal punto di vista operativo si opera in dodicesimi e la base di calcolo sono gli stanziamenti dell'anno in corso (2022) previsti nell'ultimo bilancio di previsione 2021/2023 approvato con deliberazione dell'Organo consiliare n° 19 del 6/07/2021;

11) Di dare atto che l'Amministrazione NON INTENDE prevedere al momento, ASSUNZIONI per **le annualità 2023 e 2024.**

12) 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 annualità 2022;

13) Di dare atto 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

per dimissioni volontarie:

a) numero 1 unità categoria B7-B3 con profilo professionale di Collaboratore Amministrativo a far data dal 01/11/2022 ultimo giorno di servizio 10/01/2022

14) Di procedere con il presente provvedimento, alla ricognizione del personale in servizio **al 31/12/2021** tenuto conto delle cessazioni intervenute e delle assunzioni effettuate nell'anno 2021, lasciando inalterata la dotazione organica, così come in narrativa riportato;

15) Di dare atto che, il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022/2024, è coerente con le vigenti disposizioni inerenti al contenimento delle spese di personale;

16) 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;

17) 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;

18) 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”;

19) Di approvare il piano delle assunzioni per l’esercizio finanziario anno 2022 come innanzi indicato;

20) Di dare atto che con decreto Ministero Interno – DAIT – D.C.F.L. – Archivio _FL- Prot. Interno n. 88886 del 11/7/2018 veniva riconosciuta validità ai provvedimenti di dissesto adottati dal Comune di Melissano e approvata, ai sensi del comma 1 dell’art. 259 del D.L.vo 18 agosto 2000 n. 267, l’ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato per l’esercizio 2017 del Comune di Melissano, deliberata con atto del Consiglio Comunale n. 9 del 2 marzo 2018 e che conseguentemente:

- il 31.12.2021 è da intendersi termine finale della procedura di risanamento di questo Ente;

- a decorrere dall’annualità 2022 è venuto meno, per questo Ente, l’onere di sottoporre al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali gli atti relativi alla dotazione organica e alle assunzioni;

21) Di dare atto che il Piano delle Performance per l’annualità 2022, come previsto dall’articolo 10, comma 1, lettera a), D.lgs. n. 150/2009, è in fase di predisposizione e sarà approvato con successivo provvedimento;

22) 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;

23) di attivare la procedura di selezione non concorsuale per l’individuazione degli idonei alla copertura del posto a tempo determinato e pieno di Istruttore Direttivo Tecnico categoria D1;

24) 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.

Verbale letto, confermato e sottoscritto

Il Sindaco
CONTE ALESSANDRO

il Segretario Comunale
DOTT.SSA LOREDANA CAMPA

RELATA DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che copia della presente deliberazione viene affissa all'Albo Pretorio Online del Comune il 14/02/2022 per restarvi quindici giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124 - comma 1 - D. Lgs. 18/08/2000, N°267.

il Segretario Comunale

Dott.ssa Loredana Campa

Melissano, li 14/02/2022

ESECUTIVITA' DELLA DELIBERAZIONE

La presente deliberazione è divenuta esecutiva per:

Dichiarazione di immediata eseguibilità (art.134 comma 4° D.Lgs. 267/2000)

Decorrenza gg. 10 dall'inizio della pubblicazione

Melissano, li 14/02/2022

Il Segretario Generale
Dott.ssa Loredana Campa
