



CITTA' DI SOVERATO

Provincia di Catanzaro

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**** **** **** **** **** **** ****

N.101/GM

ORIGINALE

Del 10/05/2023

OGGETTO: AGGIORNAMENTO DELIBERA N 13.2023 AD OGGETTO
PROGRAMMAZIONE TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE.

In data 10/05/2023 convocata da Sindaco alle ore 18:20 nella Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

N.	Cognome	Nome	Presente	Assente
1	VACCA	Daniele	SI	
2	AMORUSO	Emanuele	SI	
3	MATOZZO	Francesco	SI	
4	FAZZARI	Rosaria	SI	
5	ALTAMURA	Giuseppina	SI	

Assiste alla seduta in qualità di verbalizzante il Segretario Generale Dott.ssa Michela DE FRANCESCO

Presiede nella qualità di Sindaco Arch. Daniele VACCA

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- con delibera di Consiglio comunale n. 25 in data 25/07/2022, esecutiva, è stata approvata la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2022-2024;
- con delibera di Consiglio comunale n. 26 in data 25/07/2022, esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2022-2024;
- con delibera di Giunta comunale n. 140 in data 06/07/2022 esecutiva, è stato approvato il Piano esecutivo di gestione 2022-2024;
- con delibera di Giunta Comunale n. 13 del 18/01/2023 è stata approvata la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023/2025;

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

Visto l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

"1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

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

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale."

Visto inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

"1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni."

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

Visti:

- l'art. 39, c. 1, L. 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'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, 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.*
- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

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

"1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

2. *Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.*

3. *La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.*

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

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.

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 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, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

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

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

Vista la determinazione dirigenziale n. 60 in data 28/12/2022 con la quale è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno **2023**, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

Preso atto che tale valore è uguale o inferiore al valore della soglia di virtuosità;

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

- è possibile incrementare annualmente, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 allegata al decreto, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1;

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

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

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

Preso atto inoltre che:

- sulla base dei valori corrispondenti della Tabella 2, l'incremento consentito della spesa di personale rilevata dal rendiconto 2021 è pari a € 654.070,75;
- questo ente ha a disposizione resti assunzionali per il quinquennio 2016-2021 pari a € 395.118,29;

Rilevato quindi che dal confronto tra i valori il più favorevole è quello derivante dall'incremento annuo consentito della spesa di personale, pari a € 654.070,75;

Rilevato che:

- per l'anno 2023 il tetto massimo della spesa di personale è pertanto pari a € 1.741.997,23;

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

Visto inoltre il prospetto redatto dal Settore Polizia Municipale, in data 24/03/2023 protocollo n. 417 indicante il fabbisogno di personale necessario ;

CONSIDERATO che

- il Comune di Soverato è un grande centro di attrazione turistica di tutta la Calabria;
- durante il periodo estivo la popolazione risulta più che raddoppiata in seguito al flusso turistico;
- il settore di polizia municipale, alle cui dipendenze sono assegnati n. 4 agenti di polizia municipale, non riesce a garantire con efficienza tutti i servizi, tenuto conto dell'esiguità dell'organico e delle aumentate necessità causate dall'incremento della popolazione durante il periodo estivo;

RICHIAMATO l'articolo 36 del D.Lgs. n. 165/2001 il quale stabilisce che : “1. Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35.2. Le

amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35. I contratti di lavoro subordinato a tempo determinato possono essere stipulati nel rispetto degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, escluso il diritto di precedenza che si applica al solo personale reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b), del presente decreto. I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono disciplinati dagli articoli 30 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fatta salva la disciplina ulteriore eventualmente prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Non è possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali. Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. E' consentita l'applicazione dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato (4). 2-bis. I rinvii operati dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, ai contratti collettivi devono intendersi riferiti, per quanto riguarda le amministrazioni pubbliche, ai contratti collettivi nazionali stipulati dall'ARAN (5). 3. Al fine di combattere gli abusi nell'utilizzo del lavoro flessibile, sulla base di apposite istruzioni fornite con direttiva del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, le amministrazioni redigono, dandone informazione alle organizzazioni sindacali tramite invio all'Osservatorio paritetico presso l'Aran, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, un analitico rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate, con l'indicazione dei dati identificativi dei titolari del rapporto nel rispetto della normativa vigente in tema di protezione dei dati personali, da trasmettere, entro il 31 gennaio di ciascun anno, ai nuclei di valutazione e agli organismi indipendenti di valutazione di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica che redige una relazione annuale al Parlamento. (6) 4. Le amministrazioni pubbliche comunicano, nell'ambito del rapporto di cui al precedente comma 3, anche le informazioni concernenti l'utilizzo dei lavoratori socialmente utili (7). 5. In ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative. Le amministrazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono responsabili anche ai sensi dell'articolo 21 del presente decreto. Di tali violazioni si terrà conto in sede di valutazione dell'operato del dirigente ai sensi

dell'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286. [5-bis. Le disposizioni previste dall'articolo 5, commi 4-quater, 4-quinquies e 4-sexies del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 si applicano esclusivamente al personale reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b), del presente decreto.] (8) [5-ter. Le disposizioni previste dal decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 si applicano alle pubbliche amministrazioni, fermi restando per tutti i settori l'obbligo di rispettare il comma 1, la facoltà di ricorrere ai contratti di lavoro a tempo determinato esclusivamente per rispondere alle esigenze di cui al comma 2 e il divieto di trasformazione del contratto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato.] 5-quater. I contratti di lavoro a tempo determinato posti in essere in violazione del presente articolo sono nulli e determinano responsabilità erariale. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono, altresì, responsabili ai sensi dell'articolo 21. Al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato .5-quinquies. Il presente articolo, fatto salvo il comma 5, non si applica al reclutamento del personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA), a tempo determinato presso le istituzioni scolastiche ed educative statali e degli enti locali, le istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica. Per gli enti di ricerca pubblici di cui agli articoli 1, comma 1, e 19, comma 4, del decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218, rimane fermo quanto stabilito dal medesimo decreto (11);

RICHIAMATI:

- l'art. 9 della legge 16 gennaio 2003, n. 3 che, sull'utilizzo di graduatorie di altre amministrazioni, rinviava ad un regolamento la definizione delle modalità e dei criteri con i quali le amministrazioni possono ricoprire i posti disponibili, nei limiti della propria dotazione organica, utilizzando gli idonei delle graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni del medesimo comparto di contrattazione;

- l'articolo 3, comma 61, della legge 24 dicembre 2003, n. 350 e l'articolo 14, comma 4-bis, del DL n. 95/2012, il quale sancisce che, in attesa dell'emanazione del regolamento di cui all'articolo 9 della predetta Legge n. 3/2003, le medesime amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle limitazioni prescritte in materia di assunzioni, possono utilizzare le graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni, previo accordo tra le amministrazioni interessate;

TENUTO CONTO che la L. 160/2019 (legge di bilancio 2020), pubblicata sulla G.U. n. 304 del 30 dicembre 2019, ha introdotto una serie di novità in materia di utilizzo di graduatorie di pubblici concorsi; in particolare:

- il comma 147 dell'art. 1 ha previsto che le amministrazioni possano "utilizzare le graduatorie dei concorsi pubblici, fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali";

- il comma 148 ha disposto la abrogazione dei commi da 361 a 362-ter e il comma 365 dell'art.1 della L. 30 dicembre 2018, n.145; fra le disposizioni abrogate di peculiare rilievo vi è l'inciso per cui le graduatorie "sono utilizzate esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso nonché di quelli che si rendono disponibili, entro i limiti di efficacia temporale delle graduatorie medesime, fermo restando il numero dei posti banditi e nel rispetto dell'ordine di merito, in conseguenza della mancata costituzione o dell'avvenuta estinzione del rapporto di lavoro con i candidati dichiarati vincitori". Pertanto, si determina il ripristino della

possibilità di utilizzo delle graduatorie, non solo per i posti messi a concorso ma anche per eventuali scorrimenti;

- viene modificato l'art. 35 comma 5 ter del decreto legislativo 165/2001, stabilendo che la validità delle graduatorie è di due anni dalla data di approvazione e non più di tre;

VISTA la Circolare n. 5/2013 del "Dipartimento della Funzione Pubblica", secondo cui le Pubbliche Amministrazioni che devono procedere a nuove assunzioni anche a tempo determinato attingono alle loro graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato; in mancanza, possono attingere a graduatorie di altre amministrazioni mediante accordo, purché riguardino concorsi inerenti allo stesso profilo professionale del soggetto da assumere;

VALUTATO che la possibilità di utilizzare, ai fini dell'assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato, le graduatorie concorsuali in corso di validità approvate da altra Amministrazione risponde anche alla esigenza di semplificare l'assunzione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni e razionalizzare la gestione del personale dei singoli Enti, rendendo più spedita, efficace ed economica l'azione amministrativa;

DATO ATTO che

- l'Articolo 35 comma 5 ter del D.Lgs n. 165/2001 stabilisce che le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le pubbliche Amministrazioni rimangono vigenti per un periodo di due anni dalla data di approvazione, senza effettuare alcuna distinzione tra assunzione a tempo indeterminato ed assunzione a tempo determinato;
- che L'articolo 91 del TUEL inoltre stabilisce testualmente al comma 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";
- che la Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per la Sardegna, delibera 85, del 4 agosto 2020, ha ritenuto che la novella legislativa non va a modificare la disciplina posta dall'articolo 91 del Tuel 267/2000 secondo la quale per gli Enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione. La norma, di carattere generale, non modificativa di una norma speciale qual è l'articolo 91, comma 4, del Tuel 267/2000, introduce un doppio binario in merito ai termini di scadenza delle graduatorie concorsuali: per le Amministrazioni statali di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 165/2001 vale il disposto del citato articolo 35 (con efficacia limitata ad anni due, con decorrenza dalla data di approvazione), mentre per le Amministrazioni di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 267/2000, permane il regime previsto del citato articolo 91, comma 4, del Tuel 267/2000 e l'efficacia sarà di tre anni (con decorrenza dalla data di pubblicazione);
- che il Dipartimento per gli affari interni e territoriali nel parere del 01/02/2013 ha stabilito che la previsione contenuta nel comma 5-ter dell'art. 35 del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i., che stabilisce che le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche

rimangono vigenti per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione, trova applicazione anche nel caso in cui la graduatoria sia riferita a procedure indette per assunzioni di personale a tempo determinato;

- che il Dipartimento della Funzione pubblica nella circolare n. 5/2013 al paragrafo 2 sostiene che " per ovvie ragioni di tutela dei vincitori di concorso a tempo determinato, le relative graduatorie vigenti possono essere utilizzate a favore di tali vincitori;
- che per giurisprudenza consolidata della Corte dei Conti, da ultimo con sentenza n. 120/2020, Corte dei Conti, Sezione Puglia,, i vincitori delle selezioni pubbliche a termine possono essere riassunti più volte;
- che si ritiene opportuno, tenuto conto della necessità di avvalersi in tempi rapidi di agenti di polizia locale da utilizzare a partire dal mese di giugno e dei tempi notevolmente più lunghi necessari per l'indizione e svolgimento di prove concorsuali, utilizzare lo strumento delle graduatorie vigenti presso altre amministrazioni a tempo indeterminato ed in subordine a tempo determinato per l'assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato di n. 14 agenti di polizia locale, a 18 ore settimanali per la durata di mesi uno;
- che tali assunzioni hanno carattere eccezionale, in quanto legate alla stagionalità o temporaneità della prestazione;
- che non sussistono graduatorie vigenti di concorsi pubblici a tempo indeterminato ne determinato da cui attingere per le assunzioni di cui sopra;

RICHIAMATO l'articolo 208, comma 4, 5 e 5 bis del D.Lgs. n. 285/1992 e successive modifiche il quale stabilisce che "Una quota pari al 50 per cento dei proventi spettanti agli enti è destinata:

a) in misura non inferiore a un quarto della quota, a interventi di sostituzione, di ammodernamento, di potenziamento, di messa a norma e di manutenzione della segnaletica delle strade di proprietà dell'ente;

b) in misura non inferiore a un quarto della quota, al potenziamento delle attività di controllo e di accertamento delle violazioni in materia di circolazione stradale, anche attraverso l'acquisto di automezzi, mezzi e attrezzature dei Corpi e dei servizi di polizia provinciale e di polizia municipale di cui alle lettere d-bis) ed e) del comma 1 dell'articolo 12;

c) ad altre finalità connesse al miglioramento della sicurezza stradale, relative alla manutenzione delle strade di proprietà dell'ente, all'installazione, all'ammodernamento, al potenziamento, alla messa a norma e alla manutenzione delle barriere e alla sistemazione del manto stradale delle medesime strade, alla redazione dei piani di cui all'articolo 36, a interventi per la sicurezza stradale a tutela degli utenti deboli, quali bambini, anziani, disabili, pedoni e ciclisti, allo svolgimento, da parte degli organi di polizia locale, nelle scuole di ogni ordine e grado, di corsi didattici finalizzati all'educazione stradale, a misure di assistenza e di previdenza per il personale di cui alle lettere d-bis) ed e) del comma 1 dell'articolo 12, alle misure di cui al comma 5-bis del presente articolo e a interventi a favore della mobilità ciclistica.

5. Gli enti di cui al secondo periodo del comma 1 determinano annualmente, con delibera della giunta, le quote da destinare alle finalita' di cui al comma 4. Resta facolta' dell'ente destinare in tutto o in parte la restante quota del 50 per cento dei proventi alle finalita' di cui al citato comma 4.

5-bis. La quota dei proventi di cui alla lettera c) del comma 4 può anche essere destinata ad assunzioni stagionali a progetto nelle forme di contratti a tempo determinato e a forme flessibili di lavoro, ovvero al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 e all'acquisto di automezzi, mezzi e attrezzature dei Corpi e dei servizi di polizia provinciale e di polizia municipale di cui alle lettere d-bis) ed e) del comma 1 dell'articolo 12, destinati al potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale;

VISTA la delibera di Giunta Comunale n. 88 del 26/04/2023 con la quale si è stabilito di destinare la somma di € 25.000,00 per forme flessibili di lavoro e/o potenziamento servizi di controllo per sicurezza urbana e statale, ai sensi dell'articolo 208 del Codice della Strada;

VISTO l'articolo 9 comma 28 del D.L. n. 78/2018 a norma del quale le amministrazioni possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009; VISTA la legge 114/2014 (articolo 11, comma 4bis) che ha previsto che tali limitazioni non si applichino agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale previsto dai commi 557 e 562, articolo 1, della legge 296/2006; anche per gli enti virtuosi, in ogni caso, c'è il vincolo che la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

DATO ATTO che la spesa per il lavoro flessibile sostenuta nell'anno 2009 ammonta ad € 53.154,25;

RICHIAMATA la deliberazione della Sezione di controllo della Campania n. 54/2018, pubblicata in data 10 Aprile 2018, con la quale i magistrati contabili hanno ribadito che sebbene le spese per le assunzioni stagionali di vigili possano in parte essere finanziate con i proventi derivanti dalle sanzioni amministrative ai sensi dell'articolo 208 comma 5 bis del D.Lgs. n. 285/1992, ciò non toglie che tali spese rientrino nel calcolo del limite alle spese di personale posto dall'articolo 9, comma 28, D.L. n. 78/2010 e che l'Ente locale non può in alcun modo procedere alle assunzioni a tempo determinato a carattere stagionale degli agenti di polizia locale, derogando il limite di spesa di cui all'articolo 1, comma 557, della Legge 296/2006;

CONSIDERATO che pertanto risulta rispettato il limite di cui all'articolo 1, comma 557 della legge n. 296/06 nonché di quello stabilito dall'articolo 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010;

DATO ATTO che

- Il valore medio della spesa di personale nel triennio 2011/2013, come risulta dal parere del revisore dei conti sulla proposta di Bilancio di Previsione 2019/2021, è pari ad € 2.642.146,53;
- La spesa di personale, comprensiva di tutte le assunzioni programmate per l'anno 2023, è pari € 2.068.427,89, da cui bisogna sottrarre la somma di € 549.967,73, poiché riguardanti assunzioni finanziate, cosicché la spesa complessiva è pari ad € 1.518.460,16 a cui bisogna aggiungere la somma di € 25.000,00 per assunzione stagionale vigili urbani, per un totale di € 1.543.460,16;

RICHIAMATA la nota protocollo n. 7093 del 20/06/2022 ad oggetto " Ricognizione eccedenze di personale ai sensi dell'articolo 33 comma 1 del D.lgs n. 165/2001", con la quale il Segretario Generale dell'Ente richiedeva formalmente a ciascun responsabile di Settore di effettuare verifica in merito alla presenza di eventuale personale in eccedenza;

DATO ATTO che dalla comunicazioni ricevute da ciascun responsabile di Settore, in risposta alla nota protocollo n. 7093 del 20/06/2022 non si rilevano situazioni di eccedenza di personale ai sensi dell'articolo 33 comma 1 del D.LGS. N. 165/2001

DATO ATTO che l'Amministrazione non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

ha rideterminato la dotazione organica del personale e ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, come sopra descritto;

ha approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità, ai sensi dell'articolo 48, comma 1, del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, con deliberazione n. 138 del 06/07/2022;

ha approvato il Piano della Performance con delibera di Giunta Comunale n. 140 del 06/07/2022;

ha adempiuto l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013, ai sensi dell' art. 1, c. 557 e 557- quater, L. n. 296/2006, a norma del quale il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti co.co.co. e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto;

ha approvato il bilancio di previsione 2022/2024 con delibera di Consiglio comunale n.26 del 25/07/2022;

ha approvato il rendiconto della gestione 2022 con delibera di Consiglio Comunale n.32 del 17/05/2018;

ha trasmesso entro termine di trenta giorni dalla approvazione del bilancio 2022/2024 e consuntivo 2022 l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009);

ha attivato la piattaforma informatica per la certificazione dei crediti - art. 9 D.L. n. 185/2008;

Richiamati:

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

- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 il dispone che: "2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica";

Visto il parere n. 2 rilasciato in data 14/01/2023, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

VISTO il D.Lgs 15/06/2015 n. 81 in materia di rapporti di lavoro a tempo determinato;

CONSIDERATO altresì che, per l'incidenza della spesa prevista dal piano sul bilancio annuale e soprattutto sui futuri esercizi e per il fatto che la rilevazione dei fabbisogni ha comunque una valenza pluriennale, l'Amministrazione procederà annualmente ad un aggiornamento del piano tenendo conto delle oggettive necessità verificatesi in seguito a cessazioni di personale al momento non prevedibili;

RILEVATO che tale Ente è sottoposto ai controlli della Commissione di Stabilità istituita presso il Ministero dell'Interno in materia di assunzioni di personale e dotazioni organiche, in quanto ente in procedura di riequilibrio finanziario;

RITENUTO pertanto di integrare il piano occupazionale anno 2023 relativo alla programmazione triennale del fabbisogno del personale 2023/2025, già approvata con delibera di Giunta Comunale n. 13 del 18/01/2023;

ACQUISITO il parere di regolarità tecnica e di regolarità contabile allegato al presente provvedimento, di cui costituisce parte integrante;

VISTA la propria competenza in ordine all'adozione del presente provvedimento ai sensi dell'art. 48 del D.LGS 267/2000;

Con voti unanimi palesemente resi;

DELIBERA:

- 1) Di integrare il piano occupazionale anno 2023 relativo alla programmazione triennale del fabbisogno del personale 2023/2025, già approvata con delibera di Giunta Comunale n. 13 del 18/01/2023 nel seguente modo;

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE 2023:

In aggiunta alla programmazione già definita con delibera di Giunta Comunale n. 13 del 18/01/2023- Utilizzo graduatoria di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni del medesimo comparto di contrattazione, finalizzata all'assunzione a tempo determinato di n. 14 Agenti di polizia locale, categoria C, posizione economica C1, per mesi 1 per 18 ore settimanali, per esigenze temporanee o stagionali, mediante utilizzo delle somme derivanti dalla delibera di Giunta Comunale n. 88/2023 pari ad € 25.000,00, ai sensi dell'articolo 208 del Codice della strada e derivante dai proventi delle sanzioni irrogate per violazione alle norme del codice medesimo;

DI PRENDERE ATTO che le eventuali assunzioni saranno attivate solo nella sussistenza all'attualità dei relativi presupposti e nel rispetto della normativa vigente ;

DI DARE ATTO che la presente deliberazione costituisce parte integrante del redigendo D.U.P. 2023/2025;

DI TRASMETTERE la presente deliberazione alla COSFEL, ai fini della relativa autorizzazione;

Di DARE MANDATO al Responsabile dei settori competenti, per gli ulteriori provvedimenti connessi e conseguenziali, volti all'esecuzione del presente deliberato;

DI PUBBLICARE la presente deliberazione sul sito web istituzionale dell'ente nella sezione "Amministrazione Trasparente" e di trasmettere copia del presente atto alle Organizzazioni Sindacali;
DI TRASMETTERE il presente Piano alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei fabbisogni" presente in Sico, ai sensi dell'articolo 6 ter del D.lgs. n. 165/2001, secondo le istruzioni previste dalla Circolare n. 18/2018 della RGS, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano;

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

DELIBERA

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

Il presente verbale che viene letto, approvato e sottoscritto come segue:

IL PRESIDENTE f.to Arch. Daniele VACCA _____

IL SEGRETARIO f.to Dott.ssa Michela De Francesco _____

<p>D.lgs. 18 agosto 2000 n. 267 – art. 49 c. 1 e s.m.i. Parere di Regolarità Tecnica Si esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica</p> <p style="text-align: center;">Il Segretario Generale f.to Dott.ssa Michela De Francesco</p> <p>Soverato 10.05.2023</p>	<p>D.lgs. 18 agosto 2000 n. 267 – art. 49 c. 1 e s.m.i. Parere di Regolarità Contabile Si esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità contabile</p> <p style="text-align: center;">Il Responsabile di Settore f.to Dott. Bruno Iorfida</p> <p>Soverato 10.05.2023</p>
--	--

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio

A T T E S T A

- che copia della presente deliberazione:
- (x) viene pubblicata all'Albo Pretorio On-line Comunale per quindici giorni consecutivi dal **24/05/2023** come prescritto dall'art. 124, comma 1, del decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000;

IL SEGRETARIO GENERALE
f.to Dott.ssa Michela De Francesco

Il sottoscritto inoltre

A T T E S T A

- che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno **24/05/2023**
- (x) perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4)
- () decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3)

IL SEGRETARIO GENERALE
f.to Dott.ssa Michela De Francesco