



CITTA' DI SOVERATO

Provincia di Catanzaro

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

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

N.145/GM

ORIGINALE

Del 13/07/2022

OGGETTO: APPROVAZIONE PROGRAMMAZIONE TRIENNALE FABBISOGNO PERSONALE 2022/2024.

In data 13/07/2022 convocata da Sindaco alle ore 15:30 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:

- l'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 stabilisce che *“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 Testo Unico stabilisce che *“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.”*;
- l'articolo 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n° 165, come sostituito dall'articolo 16 della Legge 12 novembre 2011, n. 183 stabilisce che *“Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano 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.”*;

Richiamati:

- l'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, nel testo vigente;
- l'articolo 76 del D.L. 25 giugno 2008, n° 112, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2008, n° 133, in materia di spese di personale per gli enti locali;
- il Decreto Legge 31 maggio 2010, n° 78, con particolare riferimento alle norme in materia di personale contenute negli articoli 6, 9 e 14;
- la legge 12 marzo 1999, n° 68;
- l'art.3, comma 5 che ha abrogato l'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 e comunque ha attribuito alle amministrazioni locali il coordinamento delle proprie politiche assunzionali con quelle dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti;
- l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, , come modificato dall'articolo 4 del D.Lgs. n. 75/2017, che disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni del personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6 ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;
- l'art. 22, comma 1, del D.lgs. N. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'articolo 6 ter del D.lgs. n. 165/2001, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, si applica a decorrere dal 30/03/2018

e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle predette linee di indirizzo;

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";

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

- ai sensi del comma 2 dell'articolo 6 sopra citato " *Le Amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni del 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.....Il Piano Triennale indica le risorse finanziarie*";
- ai sensi dell'articolo 6 comma 3 del D.Lgs. n. 165/2001, " *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 dall'articolo 2, comma 10 bis, della Legge n. 135/2012, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente*";

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 ad 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 apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed 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;

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

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;

- prevede che tali vincoli e limiti si applichino, nonostante l'estensione a tutti gli enti locali del pareggio di bilancio introdotto dalla Legge di stabilità 2016, tenendo conto del fatto che gli enti locali siano stati o meno soggetti al patto di stabilità interno nel 2015;
- prevede che tali vincoli e limiti debbano essere tenuti in debita considerazione nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

CONSIDERATO

- che la dotazione organica attuale presenta numerose vacanze in organico, le quali non sono state coperte;
- che i dipendenti attualmente in servizio presso l'Ente non sono sufficienti a garantire lo svolgimento dei servizi essenziali;

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 luglio 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. 4 agenti di polizia locale, di cui 2 a 18 ore settimanali e 2 a 36 ore settimanali per la durata di mesi uno e giorni 15;
- che con apposita delibera di Giunta Municipale saranno precisati i criteri di priorità nel caso di vigenza di più graduatorie valide;
- 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 e' 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 proprieta' dell'ente;

b) in misura non inferiore a un quarto della quota, al potenziamento delle attivita' 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 finalita' connesse al miglioramento della sicurezza stradale, relative alla manutenzione delle strade di proprieta' 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 mobilita' 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 puo' 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,

nonche' 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. 109 del 25/05/2022 con la quale si è stabilito di destinare la somma di € 20.000,00 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 2022, è pari € 1.961.807,89 di cui € 16.000,00 per assunzione stagionale vigili urbani;

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;
- risulta rispettato il limite di cui all'articolo 1, comma 557 della legge n. 296/06;
- 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 conseguito un saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali dal 2017, ai sensi della legge di stabilità per il 2017 (n. 232/2016, comma 475) che dispone, in caso di mancato conseguimento del saldo,

- il divieto assoluto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualunque tipologia contrattuale, sanzionando con la nullità i relativi atti e prevedendo l'applicazione del divieto nell'anno successivo a quello di inadempienza;
- 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;

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;

RICHIAMATO l'art. 19, comma 8 della legge 28 dicembre 2001, n. 448, che dispone che, a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'art. 2 del D.Lgs. 267/2000 accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa;

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;

ACQUISITO il parere favorevole dell'Organo di Revisione come da verbale n. 11 del 11.07.2022;

RITENUTO pertanto di approvare il piano occupazionale per il triennio 2022/2024;

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

Con voti unanimi palesemente resi;

DELIBERA:

- 1) Di dare atto dell'insussistenza di eccedenze di personale e dell'assenza di situazioni di soprannumero e di eccedenza di personale in relazione alle esigenze funzionali dell'Ente, ai sensi dell'articolo 33 comma 1 del D.lgs. n. 165/2001;
- 2) Di approvare, per le motivazioni sopra esplicitate, in coerenza con i vincoli imposti dalla normativa vigente, la programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2022-2024 nelle riferibilità appresso indicate, come da prospetto allegato alla presente deliberazione:

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE 2022:

Utilizzo graduatoria di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni del medesimo comparto di contrattazione, finalizzata all'assunzione a tempo determinato di n. 4 Agenti di polizia locale, categoria C, posizione economica C1, per mesi 1 e giorni 15, di cui 2 a 36 ore settimanali e n. 2 per 18 ore settimanali, per esigenze temporanee o stagionali, mediante utilizzo delle somme derivanti dalla delibera di Giunta Comunale n. 109/2022 pari ad € 20.000,00, ai sensi

dell'articolo 208 del Codice della strada e derivante dai proventi delle sanzioni irrogate per violazione alle norme del codice medesimo;

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE 2023

NULLA

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE 2024

NULLA

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. 2022/2024;

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 consequenziali, 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. <u>Parere di Regolarità Tecnica</u> Si esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica Il Segretario Generale f.to Dott.ssa Michela de Francesco Soverato 13/07/2022</p>	<p>D.lgs. 18 agosto 2000 n. 267 – art. 49 c. 1 e s.m.i. <u>Parere di Regolarità Contabile</u> Si esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità contabile Il Responsabile del Settore f.to Dott. Paolo Macrina Soverato 13/07/2022</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 **14/07/2022** 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 **14/07/2022**
- (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

