



CITTA' DI SOVERATO

Provincia di Catanzaro

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

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

N.13/GM

ORIGINALE
Del 18/01/2023

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE FABBISOGNO PERSONALE 2023/2025

In data 18/01/2023 convocata da Sindaco alle ore 18:00 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;

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 2022 il tetto massimo della spesa di personale è pertanto pari a € 1.741.997,23;

Considerato che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il *plafond* calcolato con il nuovo valore soglia;

Visto l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

“28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del

coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con 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, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”

Visto inoltre l'art. 1, c. 234, L. n. 208/2015 che recita: “*Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente”;*

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;

Richiamati:

- l'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, recante “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2016)”, che, al comma 386, istituisce, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, un fondo denominato “Fondo per la lotta alla povertà e l'esclusione sociale”, che ha natura strutturale ed è quindi storicizzato;

- l'articolo 1 della legge 30 dicembre 2020, n. 178, recente “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023”, commi 797- 804, che in particolare: *Al comma 797, al fine di potenziare il sistema dei servizi sociali comunali e i servizi di cui l'articolo 7, comma 1, del decreto legislativo 15 settembre 2017, n.147, stabilisce di attribuire, a favore di ogni ambito territoriale di cui all'articolo 8,*

comma 3, lettera a), della legge 8 novembre 2000, n. 328, sulla base del dato relativo alla popolazione complessiva residente: a) Un contributo pari a 40.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dall'ambito, ovvero dei Comuni che ne fanno parte, in termini di equivalente a tempo pieno, in numero eccedente il rapporto di 1 a 6.500 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 5.000; b) Un contributo pari a 20.000 annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dall'ambito, ovvero dai Comuni che ne fanno parte, in termini di equivalente a tempo pieno, in numero eccedente il rapporto di 1 a 5.000 fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 4.000;

- Al comma 798 stabilisce che entro il 28 febbraio di ogni anno, ciascun ambito territoriale di cui all'articolo 8, comma 3, lettera a), della legge 8 novembre 2000, n. 328, anche per conto dei Comuni appartenenti allo stesso, invia al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, secondo le modalità da questo definite, un prospetto riassuntivo che indichi, per il complesso dell'ambito e per ciascun Comune, con riferimento all'anno precedente e alle previsioni per l'anno corrente: a) Il numero medio di assistenti sociali in servizio nell'anno precedente assunti dai Comuni che fanno parte dell'ambito o direttamente dall'ambito. Si fa riferimento al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, secondo la definizione di equivalente a tempo pieno, effettivamente impiegato nei servizi territoriali e nella loro organizzazione e pianificazione;

b) La suddivisione dell'impiego degli assistenti sociali di cui alla lettera a) per area di attività; -

- Al comma 799 stabilisce che il contributo di cui al comma 797 è attribuito dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali a valere sul Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale sulla base dei prospetti di cui al comma 798, con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali entro il 30 giugno di ciascun anno;

- Al comma 800 stabilisce che con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali sono definite le modalità in base alle quali il contributo attribuito all'ambito territoriale e da questo suddiviso assegnandolo ai comuni che ne fanno parte ed eventualmente all'ambito stesso;

- Al comma 801 stabilisce che "per le finalità di cui al comma 797, a valere sulle risorse di cui al comma 799 e nel limite delle stesse nonché dei vincoli assunzionali di cui all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, i comuni possono effettuare assunzioni di assistenti sociali, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, fermo restando il rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, anche ai sensi dell'articolo 57, comma 3-septies, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126,

Preso atto che con Legge n. 56/2019 (c.d. Legge Concretezza), art. 3, comma 8, è stato cancellato l'obbligo di espletare la procedura di mobilità prima di quella concorsuale;

Rilevato altresì che

- L'art. 57 comma 3 septies del Decreto Legge 14/08/2020 n. 104, convertito con modificazioni dalla Legge 13/10/2020 n. 126 sancisce la "neutralità" della spesa e dell'entrata relativa all'assunzione di personale etero-finanziata, prevedendo espressamente che "A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate

integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente”;

-La Sentenza della Corte dei Conti – Sezione regionale di controllo per la Lombardia n. 65/2021/PAR ha espresso il seguente parere *“La spesa di personale per assunzioni di assistenti sociali a tempo indeterminato effettuata con i contributi dei cui all’art. 1, co. 797 e ss., L. 178/2020 e le corrispondenti entrate non concorrono alla determinazione degli spazi assunzionali di cui all’art. 33 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58”;*

Preso atto che con circolare 938 del 04/02/2022, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha trasmesso le istruzioni operative, le quali presentano le modalità di applicazione dell’intervento di cui all’articolo 1, commi da 797 a 804 della Legge di bilancio per il 2021 (L. 178/2020), nello specifico definisce che il riparto delle risorse è stabilito anche in osservanza dell’obiettivo di servizio, da raggiungere entro il 2026, di un rapporto tra assistenti sociali impiegati nei servizi sociali territoriali e popolazione residente pari a 1 a 6500;

Richiamato il verbale dell’Assemblea dei Sindaci del distretto n. 3 di Soverato del 08/08/2022, con il quale si autorizzava il Comune capofila ad avviare le procedure per l’assunzione a tempo indeterminato delle figure professionali utili a svolgere le funzioni amministrative e sociali a supporto di tutto l’ambito territoriale, facendo presente che le risorse verranno reperite in parte sul Fondo di contrasto alla povertà, in parte sul fondo di solidarietà comunale ed in parte dalla legge finanziaria;

Visto il prospetto redatto dall’Ufficio di piano recante il numero di professionalità da assumere, tenuto conto della popolazione dell’Ambito (allegato al presente atto) e quantificato in n. da 10,68 a 13,68 assistenti sociali da assumere a tempo pieno con un contributo pari ad € 40.000,00 e da 13,89 a 17,36 con un contributo di € 20.000,00;

Visto inoltre il prospetto redatto dall’ufficio di piano indicante il fabbisogno di personale necessario pari a :

- n. 12 assistenti sociali a tempo pieno, categoria D, posizione economica D1 da assumere con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- n. 1 psicologo a tempo pieno, Categoria D, posizione economica D1 da assumere con contratto a tempo determinato per la durata di anni tre;
- n.1 sociologo a tempo pieno, categoria D, posizione economica D1 da assumere con contratto a tempo determinato per la durata di anni tre;
- n.1 Istruttore amministrativo Categoria D, posizione economica D1 a 24 ore settimanali, da assumere con contratto a tempo determinato per la durata di anni tre;
- n.1 Istruttore amministrativo Categoria C, posizione economica C1 a 24 ore settimanali, da assumere con contratto a tempo determinato per la durata di anni tre;
- n.2 Educatori professionali, categoria D, posizione economica D1 a 24 ore settimanali, da assumere con contratto a tempo determinato per la durata di anni tre;

Richiamata la Legge n. 234/2021, commi 734-735 dell'art. 1, che estende altresì a questi contributi le deroghe ai vincoli finanziari alla spesa di personale stabiliti dal richiamato comma 801 della legge 30 dicembre 2020, n. 178;

Richiamata inoltre

- la deliberazione di Giunta Comunale n. 73 del 26.04.2021, esecutiva, avente ad oggetto "Approvazione Programmazione Triennale Fabbisogno del Personale 2021/2023 integrata con deliberazione di Giunta Comunale n. 117 del 14.06.2021", entrambe dichiarate immediatamente esecutive, con le quali si è programmata l'assunzione di un Istruttore direttivo Tecnico, categoria D, per 18 ore settimanali, da assumere ai sensi dell'articolo 110 comma 1 del TUEL per la durata di anni uno e di un Istruttore amministrativo, categoria D, per 24 ore settimanali, da assumere ai sensi dell'articolo 110 TUEL;
- la determinazione adottata dalla Commissione per la Stabilità Finanziaria per gli Enti Locali nella seduta del 21.07.2021, che si è espressa favorevolmente a tali richieste;
- la delibera di Giunta Comunale n. 271 del 29/12/2021 con la quale si decideva di: 1) Di avviare le procedure per il conferimento dell'incarico di responsabile del settore urbanistica e lavori pubblici mediante contratto a tempo determinato e parziale (18 h settimanali) ai sensi dell'art. 110, comma 1, del tuel, come programmata nella deliberazione di G.C. n. 73/2021 e ss.mm. ed autorizzata dalla Cosfel nella seduta del 21/07/2021, demandando al Segretario Generale dell'Ente di provvedere agli atti successivi e conseguenti;
- la determina n. 119/2021 del responsabile delle Politiche Sociali con cui si approvava lo schema di avviso pubblico, ad oggetto "CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI RESPONSABILE DEL SETTORE POLITICHE SOCIALI MEDIANTE CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO E PARZIALE (18 H SETTIMANALI) AI SENSI DELL'ART. 110, COMMA 1, DEL TUEL;

RICHIAMATO

- il decreto Sindacale n. 5 del 01/03/2022, con la quale si provvedeva alla nomina del responsabile del settore URBANISTICA E LAVORI PUBBLICI, nella persona dell'Ing. Guido Bisceglia, nato a Catanzaro il 13/12/1972, e residente in Catanzaro, Via Gaetano Alberti, ai sensi dell'articolo 110 comma 1 del D.lgs. n. 267/00, fino alla scadenza del mandato elettorale del sindaco;
- il decreto n.7 del 01/03/2022 con il quale si provvedeva alla nomina del responsabile del settore Politiche sociali, nella persona dell'Avv. Donatella Montesano, nata a Catanzaro il 21/10/1963 e residente in Soverato, Via Carlo Amirante n. 66, ai sensi dell'articolo 110 comma 1 del D.lgs. n. 267/00, Istruttore Amministrativo Categoria D, fino alla scadenza del mandato del sindaco, con facoltà di rinnovo;
- Il decreto sindacale n. 20 del 30/06/2022 con il quale, tenuto conto della reale situazione di organico e delle figure professionali attualmente in servizio, nonché della capacità gestionale astrattamente posseduta da ciascuno e necessaria per reggere le strutture, in relazione agli obiettivi indicati nel programma amministrativo ed alla adeguata competenza professionale posseduta, si provvedeva al rinnovo della nomina del Responsabile del Settore Urbanistica Lavori Pubblici nella persona dell'Ing. Guido Bisceglia, nato a Catanzaro il 13/12/1972, e residente in Catanzaro, Via Gaetano Alberti, ai sensi dell'articolo 110 COMMA 1, del D.lgs. . n. 267/00, Istruttore tecnico categoria D, fino alla data del 31/12/2022, salva ulteriore proroga;
- Il decreto sindacale n. 19 del 30/06/2022, con il quale, tenuto conto della reale situazione di organico e delle figure professionali attualmente in servizio, nonché della capacità gestionale astrattamente posseduta da ciascuno e necessaria per reggere le strutture, in relazione agli obiettivi indicati nel programma

amministrativo ed alla adeguata competenza professionale posseduta, si provvedeva al rinnovo della nomina del Responsabile del Settore Politiche Sociali nella persona l'Avv. Donatella Montesano, nata a Catanzaro il 21/10/1963, ai sensi dell'articolo 110 COMMA 1, del D.lgs. . n. 267/00, Istruttore Amministrativo categoria D, fino alla data del 31/12/2022;

DATO ATTO CHE

- è intenzione di questo Ente, allo scopo di assicurare la realizzazione degli obiettivi programmati, prorogare l'incarico conferito con decreto sindacale n. 20/2022 all'ing. Guido Bisceglia, responsabile del Settore Urbanistica e Lavori Pubblici fino alla scadenza del mandato amministrativo dell'attuale sindaco, con facoltà di revoca anticipata nelle ipotesi consentite;
- risulta vacante il posto di Responsabile del Settore Politiche Sociali;

TENUTO CONTO

- che attualmente le funzioni di responsabile del settore Politiche sociali, in seguito alla scadenza del contratto stipulato ai sensi dell'articolo 110 del TUEL, sono state temporaneamente assegnate ad interim al Responsabile del Settore Contenzioso, scolastico e Culturale, in attesa di nuova riorganizzazione;
- le funzioni relative alla gestione del servizio sociale risultano ampie e complesse e richiedono, in particolare, personale specializzato e competente, tenuto anche in debita considerazione che il Comune di Soverato risulta essere capofila di n. 28 comuni per la gestione associata dei servizi sociali;
- che il Comune di Soverato risulta essere sede dell'Ufficio di Piano e risulta gestore di numerosi progetti tra i quali i Progetti Pon Inclusione e quelli relativi all'Assistenza Domiciliare agli anziani;

RITENUTO NECESSARIO optare per una soluzione alternativa, che permetta la gestione efficiente ed efficace del Settore, rientrante, ai sensi dell'articolo 14, comma 27, del D.L. 78/2010 nelle funzioni fondamentali dell'Ente;

RICHIAMATO l'articolo 83 del Regolamento per l'ordinamento generale degli uffici e servizi, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 303 DEL 31/12/2001;

VISTO l'articolo 110 del TUEL, il quale prevede che *“Lo statuto può prevedere che la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici, di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione, possa avvenire mediante contratto a tempo determinato. Per i posti di qualifica dirigenziale, il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi definisce la quota degli stessi attribuibile mediante contratti a tempo determinato, comunque in misura non superiore al 30 per cento dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica e, comunque, per almeno una unità. Fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire, gli incarichi a contratto di cui al presente comma sono conferiti previa selezione pubblica volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico.*

- 2. *Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, negli enti in cui è prevista la dirigenza, stabilisce i limiti, i criteri e le modalità con cui possono essere stipulati, al di fuori della dotazione organica, contratti a tempo determinato per i dirigenti e le alte specializzazioni, fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire. Tali contratti sono stipulati in misura complessivamente non superiore al 5 per cento del totale della dotazione organica della dirigenza e dell'area direttiva e comunque per almeno una unità. Negli altri enti, il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi stabilisce i limiti, i criteri e le modalità con cui possono*

essere stipulati, al di fuori della dotazione organica, solo in assenza di professionalità analoghe presenti all'interno dell'ente, contratti a tempo determinato di dirigenti, alte specializzazioni o funzionari dell'area direttiva, fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire. Tali contratti sono stipulati in misura complessivamente non superiore al 5 per cento della dotazione organica dell'ente arrotondando il prodotto all'unità superiore, o ad una unità negli enti con una dotazione organica inferiore alle 20 unità.

- *3. I contratti di cui ai precedenti commi non possono avere durata superiore al mandato elettivo del sindaco o del presidente della provincia in carica. Il trattamento economico, equivalente a quello previsto dai vigenti contratti collettivi nazionali e decentrati per il personale degli enti locali, può essere integrato, con provvedimento motivato della giunta, da una indennità ad personam, commisurata alla specifica qualificazione professionale e culturale, anche in considerazione della temporaneità del rapporto e delle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali. Il trattamento economico e l'eventuale indennità ad personam sono definiti in stretta correlazione con il bilancio dell'ente e non vanno imputati al costo contrattuale e del personale.*
- *4. Il contratto a tempo determinato è risolto di diritto nel caso in cui l'ente locale dichiari il dissesto o venga a trovarsi nelle situazioni strutturalmente deficitarie.*
- *5. Per il periodo di durata degli incarichi di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo nonché dell'incarico di cui all'articolo 108, i dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono collocati in aspettativa senza assegni, con riconoscimento dell'anzianità di servizio.*
- *6. Per obiettivi determinati e con convenzioni a termine, il regolamento può prevedere collaborazioni esterne ad alto contenuto di professionalità.*

RICHIAMATO

- l'articolo 45 dello Statuto Comunale;
- l'articolo 83 del Regolamento per l'ordinamento generale degli uffici e servizi, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 303 DEL 31/12/2001;

RITENUTO OPPORTUNO coprire il posto vacante, Categoria D, di Istruttore tecnico Direttivo, cui attribuire la responsabilità del settore Sociale, mediante contratto a tempo determinato a 18 ore settimanali, per la durata di anni uno, salvo rinnovo, ai sensi dell'articolo 110 tuel comma 1, indicendo apposita procedura selettiva pubblica, volta ad accertare il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità;

DATO ATTO che nel caso de quo non operano le limitazioni di spesa previste per i contratti a tempo determinato, ai sensi dell'articolo. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010, come modificato dall'art. 16, c. 1-quater, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, conv. in legge n. 160/2016;

RICHIAMATA la giurisprudenza amministrativa consolidata secondo cui :*" Diversamente dai comuni per i quali sono previste posizioni dirigenziali nel loro organico (per i quali opera l'art. 110, comma 1, del TUEL), per quelli che ne sono privi manca una disposizione specifica in tema di limiti all'assunzione di personale a tempo determinato cui affidare posizioni organizzative di uffici o servizi ovvero incarichi di alta specializzazione. Il limite normativo si deve pertanto rinvenire nelle disposizioni di legge in tema di tetti di assunzione del personale a tempo determinato complessivamente considerato. In particolare, l'art. 23 del d. lgs. 15 giugno 2015, n. 81, c.d. Jobs act, fissa il tetto massimo percentuale di assunzione di personale a tempo determinato al 20% del personale a tempo indeterminato alle dipendenze del medesimo datore di lavoro, salva diversa disposizione dei contratti collettivi, con*

possibile arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore allo 0,5. Detto parametro non è confrontabile con quello fissato dall'art. 110 del TUEL per i dirigenti, stante la diversità dei termini di calcolo delle percentuali, i primi rispetto al personale a tempo indeterminato, i secondi rispetto all'organico di diritto della dirigenza. Rimane fermo che la definizione in concreto del personale da assumere, da indicare nel Regolamento di organizzazione dell'Ente entro il tetto di legge suindicato, è rimessa alle valutazioni generali dall'Ente nel rispetto del principio generale di buon andamento (art. 97 Cost.) e nell'esercizio dell'autonomia riconosciutagli a livello costituzionale (art. 114, Cost.), come declinata dagli artt. 89, comma 2, e 111 del TUEL".(Corte dei Conti- Sezione regionale di Controllo Abruzzo n. 5/2021- Corte dei Conti Sezione Regionale di Controllo Molise n. 69/2019- Corte dei Conti Sezione Regionale di Controllo Lazio n. 85/2018);

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;

Preso atto, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: "l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni".

Considerato che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020, come indicato nella determinazione dirigenziale n.60 in data 28/12/2022 sopra citata;

| | |
|-------------------------------------|----------------|
| Spesa potenziale massima (A) | € 1.741.997,23 |
|-------------------------------------|----------------|

Considerato che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2023- 2025 l'ente deve programmare una spesa complessiva pari ad € 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, ed è **inferiore** alla spesa potenziale massima di € 1.741.997,23;

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;

Ritenuto di approvare la nuova dotazione organica organica dell'ente (allegato B);

Visto il piano occupazionale 2023-2025 predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente, che si riporta all'allegato C) alla presente deliberazione;

Dato atto in particolare che il nuovo piano occupazionale 2023.-2025 prevede le seguenti assunzioni
ANNO 2023

- N. 12 assistenti sociali, CATEGORIA D a tempo indeterminato e pieno;
- n. 1 psicologo, CATEGORIA D a tempo determinato e pieno;
- N. 1 sociologo CATEGORIA D a tempo determinato e pieno;
- N. 1 Istruttore amministrativo Categoria D a 24 ore settimanali con contratto a tempo determinato per anni tre;

N. 1 Istruttore amministrativo Categoria C a 24 ore settimanali con contratto a tempo determinato per anni tre;

- N.2 Educatori professionali, Categoria D a 24 ore settimanali con contratto a tempo determinato per anni 3;

- n. 1 Istruttore direttivo Amministrativo, categoria D, posizione economica D1, a 18 ore settimanali per la durata di anni uno, relativo all'incarico di Responsabile del Settore Politiche Sociali, ai sensi dell'articolo 110 del TUEL;

- Integrazione oraria fino a 30 ore settimanali del contratto di lavoro a tempo determinato sottoscritto con l'Ing. Guido Bisceglia, relativo all'incarico di Responsabile del Settore Urbanistica e Lavori Pubblici, ai sensi dell'articolo 110 del TUEL;

Dato atto che:

- questo ente è *in regola* con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale *non si prevede* di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- il piano occupazionale 2023-2025 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- che in data 28/12/2022 la proposta della presente deliberazione è stata trasmessa alle organizzazioni sindacali, ai sensi dell'articolo 4 comma 5 del CCNL del 16/19/2022 e che non risulta richiesto alcun intervento correttivo;

Ritenuto di provvedere in merito;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

A votazione unanime e palese

DELIBERA

1. di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il **piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025** quale parte integrante e sostanziale;
2. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, la **dotazione organica** dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
3. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo **piano occupazionale per il triennio 2023-2024-2025**, dando atto che lo stesso è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale

previste dall'articolo 30, 34-bis e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

4. di dare atto che il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;
5. di dare atto infine che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
6. DI PRENDERE ATTO che le eventuali assunzioni saranno attivate solo nella sussistenza all'attualità dei relativi presupposti e nel rispetto della normativa vigente ;
7. DI DARE ATTO che la presente deliberazione sarà parte integrante integrante del D.U.P. 2023/2025;
8. DI TRASMETTERE la presente deliberazione alla COSFEL, ai fini della relativa autorizzazione;
9. Di DARE MANDATO al Responsabile dei settori competenti, per gli ulteriori provvedimenti connessi e consequenziali, volti all'esecuzione del presente deliberato;
10. 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;
11. DI DEMANDARE al responsabile del Settore Personale 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

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

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 Il Segretario Generale f.to Dott.ssa Michela De Francesco Soverato 13/01/2023</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 Il Responsabile del Settore f.to Dott. Bruno Iorfida Soverato 13/01/2023</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 **24/01/2023** 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 **24/01/2023**

- (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