



COMUNE DI VARAPODIO

Provincia di Reggio Calabria

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N°93 DEL 18-11-2022

OGGETTO: MODIFICA PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022/2024 E DOTAZIONE ORGANICA

L'anno duemilaventidue, addì diciotto del mese di novembre, alle ore 13:00, nella sala delle adunanze del Comune, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone seguenti:

COGNOME e NOME	QUALIFICA	Presente / Assente
Fazzolari Orlando	Sindaco	Presente
SCIGLIANO NATALE	Vice sindaco	Presente
Corso Giuseppe	Assessore	Assente

ne risultano presenti n. 2 e assenti n. 1.

Assiste il Segretario Comunale, Sig. **Dott.ssa D'Amico Ester**

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la riunione e invita i presenti a deliberare sull'argomento in oggetto.

Premesso che sulla proposta della presente deliberazione:

-il responsabile del servizio, per quanto riguarda la regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49 comma 1, del T.U. enti locali ha espresso parere nel testo riportato dopo il presente deliberando;

LA GIUNTA COMUNALE

Sentita la relazione del Presidente in merito all'oggetto;

Visti i pareri favorevoli necessari espressi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs 267/2000;

VISTE le disposizioni normative vigenti in materia di programmazione del fabbisogno di personale nelle Amministrazioni Pubbliche ed in particolare:

- l'art. 39, comma 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che 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'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;

VISTO il D.Lgs. n. 165/2001 ed in particolare :

- l'art. 6 , come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, :
 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.»*

Visto il comma 6 dello stesso articolo dispone che “ Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”

Visto l'art. 6-ter “Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale”, che recita:

1. *Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica*

VISTO il parere prot. com.le n. 6880 del 15/11/2022, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, L. n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, L. n. 296/2006;

RITENUTO di approvare la nuova dotazione organica dell'ente (allegato C);

VISTO il Piano Triennale del Fabbisogno 2022 – 2024 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 A** alla presente deliberazione;

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 D. P.C.M. 8 maggio 2018;

Visto il DM 17 marzo 2020;

A votazione unanime e palese

DELIBERA

per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia ,

1. **di APPROVARE la modifica del piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022-2024** così come risultante nel prospetto allegato quale parte integrante e sostanziale (**Allegato A**) ;
2. **di APPROVARE la modifica** , per le motivazioni riportate nella premessa, della **dotazione organica** dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione (**Allegato C**) che individua la consistenza complessiva dei posti in organico , coperti e vacanti, distinti per categoria e per profilo e il relativo costo al lordo degli oneri riflessi;
3. **di approvare** per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo **piano occupazionale per l'anno 2022 (Allegato B)** che prevede oltre alla copertura di un posto di categoria D, profilo "Istruttore Direttivo Tecnico", il cui iter è già avviato, anche la copertura del posto di categoria D di Istruttore Direttivo per l'area Amministrativa , la programmazione delle progressioni verticali di categoria B full time e la trasformazione da part time a full time per il profilo di Istruttore Tecnico , che si allega a formare parte integrante e sostanziale del presente ;
4. **di DARE ATTO** che :
 - le assunzioni del piano sono programmate nel rispetto dei vincoli di spesa dettati dal legislatore ;
 - il fabbisogno di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557 e seguenti , della legge n. 296/2006 e dell'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90;
 - risulta rispettato il tetto di spesa media del triennio 2011/2013 , pari a € 459.831,58, per come certificato dal Revisore dei Conti nella relazione al Rendiconto di gestione (art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della legge 296/2006);
 - di dare atto che la programmazione è coerente con la capacità assunzionale dell'ente , come ridefinita in applicazione della nuova disciplina ex art. 33 comma 2 del DL 34/2019 e secondo il DM del 17/03/2020 in base al quale il comune si colloca nella fascia degli enti virtuosi con una percentuale del 18,16%;
 - di avvalersi della facoltà della sospensione dell'obbligo di espletare le procedure di mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D.Lgs n. 165/2021, prevista dalla L.56/2019 così come prorogata

- con delibera di Giunta Comunale n.6 del 04/02/2022 è stata effettuata la Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e si è verificato che non vi sono situazioni di soprannumero, ai sensi dell'art. 33, c. 1 e 2 D.Lgs. n. 165/2001
- con delibera di Giunta Comunale n. 7 del 04/02/2022 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne di cui all'art. 48 del D. Lgs. 198/2006
- Con delibera di Giunta Comunale n.44 del 17/05/2022 è stato approvato il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D. lgs. 150/09, in uno con il PEG ai sensi dell'art. 169, comma 3 bis, del D. Lgs. 267/00 per il periodo 2022/2024
- La spesa di personale dell'ente del 2022, compresa l'assunzione programmata con il presente atto, è inferiore alla media del triennio 2011-2013, come richiesto dall'art. 1, comma 557, della legge 296/2003 e art. 3, comma 5 bis, del D. L. 90/2014
- Il bilancio di previsione 2022/2024 è stato approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 10 del 26/04/2022
- Il rendiconto dell'esercizio finanziario 2021 è stato approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n.12 del 23/05/2022 ;
- per entrambi i relativi dati sono stati inviati alla BDAP e dalla stessa acquisiti;
- con deliberazione n 22 del 30/11/2020 è stato dichiarato che l'ente non è tenuto a redigere il bilancio consolidato , la relativa delibera è stata inviata alla BDAP ;
- è stata attivata la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;

TENUTO conto che ad avvenuta approvazione del presente atto si provvederà alla predisposizione del PIAO

DATO atto che questo ente non versa in condizioni strutturalmente deficitarie ai sensi dell'art. 242 del D.Lgs n. 267/2000;

RILEVATO dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2022 – 2024 è inferiore alla spesa potenziale massima della dotazione organica vigente;

DATO ATTO che è volontà di questa Amministrazione avvalersi per le assunzioni programmate della sospensione dell'obbligo di espletamento delle procedure di mobilità volontaria di cui all'art.30 del D. Lgs. n.165/2001, previste dalla L.56/2019 per il triennio 2019/2021 e successivamente prorogata fino al 31 dicembre 2024 ai sensi dell'articolo 1 comma 14- ter del D.L. n.80/2021 convertito in Legge n.113 del 6/8/2021;

RICHIAMATO 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;

DELIBERA DI GIUNTA n. 93 del 18-11-2022 Pag. 7 di 10 - COMUNE DI VARAPODIO

Tenuto conto che relativamente alla legge n. 68 del 99 , recante norme per il diritto al lavoro dei disabili e quindi all'assunzione delle categorie protette, questo ente ha stabilizzato nell'anno 2021 n. 7 dipendenti appartenenti al bacino LSULPU , che non rilevano perché assunti in deroga a questa normativa , e pertanto non vi è obbligo di copertura dei posti con personale appartenente alle categorie protette;

VISTO il Piano Triennale dei Fabbisogni 2022/2024 contenente il Piano annuale 2022 (Allegato A);

RITENUTO pertanto di dover procedere alla rideterminazione della dotazione organica – come da prospetto allegato **AII. C)** –con la previsione dei posti da coprire con assunzione a tempo indeterminato di n. 1 unità da destinare all'Ufficio Tecnico categoria D, la cui copertura è già in itinere , n. 1 unità D da destinare all'Area Amministrativa , due posti di categorie B full time da coprire mediante progressione verticale e la trasformazione da part time a full time per il profilo di Istruttore Tecnico mediante copertura del posto di categoria C già presente in dotazione organica.

CONSIDERATO CHE per quanto attiene ai limiti finanziari e alla sostenibilità finanziaria

- il tetto di spesa media del triennio 2011/2013 è pari a € 459.831,58, per come certificato dal Revisore dei Conti nella relazione al Rendiconto di gestione (art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della legge 296/2006);
- nell'anno 2021 , come da dati del rendiconto 2021 , l'ente ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto alla spesa media del triennio 2011/2013
- la spesa prevista nella programmazione 2022/2024 consente il rispetto del tetto di cui sopra, nonostante le modifiche da apportare ;

ATTESO in particolare che a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, giusta deliberazione di Giunta Comunale n. 6 del 04/02/2022;

RAVVISATA la necessità di approvare il nuovo piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022 -2024 e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

VISTA la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022-2024 predisposta a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso ad esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

che si allega al presente provvedimento sotto la lettera **A)** quale parte integrante e sostanziale;

VISTA la dotazione organica, comprensiva dei posti coperti alla data odierna e dei posti programmabili con il presente piano, riportata in allegato al presente atto sotto la lettera **C)**, dando atto che la stessa è comprensiva dei finanziamenti e degli incrementi contrattuali che invece sono depurati dal calcolo del tetto di spesa 2011/2013;

DATO ATTO che l'ente è in regola con gli adempimenti obbligatori per legge per poter procedere alla programmazione:

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.

RICHIAMATE

- la delibera di GC n. 16 del 28/02/2022 con la quale è stato approvato il Piano Triennale dei Fabbisogni 2022/2024 contenente il Piano annuale 2022 (Allegato A della delibera);
- la delibera di GC n. 64 del 29/07/2022 con la quale è stato confermato il piano triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2022-2024 e il piano occupazionale per l'anno 2022 e rideterminata la dotazione organica dell'ente alla luce del Decreto n. 8398 del 20/07/2022 che ha assegnato delle somme aggiuntive per la copertura delle stabilizzazioni di ex LSULPU

DATO ATTO che:

- l'organico in servizio alla data odierna è pari a n. 15 unità a tempo indeterminato di cui 10 part time provenienti da stabilizzazione del personale ex LSU/LPU, oltre a n. 1 unità assunta ai sensi dell'art.90 del D.Lgs 267/2000 a tempo determinato;
- nel corso del 2022 ci sono state due cessazioni di categoria C a tempo pieno;
- è in itinere la copertura del posto di categoria D , profilo "Istruttore Tecnico Direttivo " , mediante scorrimento di graduatorie di altri enti , come autorizzata dalla delibera di G. C. n. 16 del 28/02/2022, posto rimasto vacante a seguito di una cessazione avvenuta nel corso del 2020;

RITENUTO di dover rivedere il programma del fabbisogno del personale del triennio 2022/2024 ed il relativo piano delle assunzioni, come da prospetti che si allegano alla presente, in quanto è intenzione di questa amministrazione provvedere :

- alla copertura del posto vuoto di categoria D presente nel settore amministrativo mediante procedura di cui all'art. 3 bis DL 80/2021 , Legge conversione 6/08/2021 n. 113;
- alla istituzione e copertura di due posti di categoria B profilo "Esecutore Amministrativo" a tempo pieno destinati alla progressione verticale da svolgersi con procedure comparative interne , ai sensi di quanto previsto dall'art. 22 comma 15 del D.Lgs. n. 75/2017, come modificato dall'art. 1 comma 1 ter del D.L. n. 162/2019, convertito in legge n. 8/2020, e dall'art. 52 comma 1 bis del D.Lgs 165/2001, come novellato dall'art. 3 della Legge n. 113/2021 e nel rispetto del 50% del numero delle posizioni destinate all'accesso dall'esterno, con la finalità di valorizzare le professionalità interne;
- alla trasformazione da part time a full time per il profilo di Istruttore tecnico mediante copertura del posto vuoto di categoria C già presente in dotazione organica , al fine di migliorare e implementare i servizi assegnati .

DATO ATTO che la nuova programmazione comporta la rideterminazione della dotazione organica come da prospetto che si allega alla presente (**allegato C**) , con la previsione di nuovi posti, la soppressione di posti vacanti, pur rimanendo entro il tetto della spesa teorica complessiva dell'ultima dotazione organica approvata con deliberazione G.C. n. 64/2022 che era pari a € 580.673.28;

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 predetto valore soglia. 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 di cui al primo periodo 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 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."

TENUTO CONTO che:

– in esecuzione di quanto sopra è stato emesso il 17 marzo 2020 il Decreto del Ministro della pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno 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, anche in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 562, L. n. 296/2006, prevedendo due distinte soglie, in relazione alle quali sono ipotizzabili tre fattispecie (comuni virtuosi, comuni intermedi e comuni non virtuosi) in cui i comuni si possono trovare rispetto al rapporto tra spese di personale ed entrate correnti secondo le definizioni espresse dall'art. 2 dello stesso Decreto ;

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;

Tenuto conto che il comune di Varapodio si colloca con la percentuale pari a 18,16 nella fascia dei comuni virtuosi (calcolo effettuato con i dati del rendiconto 2021, come attestato nella delibera di Giunta Comunale n. 64 del 29/07/2022 e secondo quanto determinato con atto del responsabile n. 79 del 15/07/2022);

Richiamato l'art.4 c.2 e l'art. 5 del DM 17/03/2020 che stabilisce la percentuale massima di incremento per gli enti virtuosi, cioè la spesa di personale registrata nel 2018 incrementata in misura non superiore al valore percentuale indicato nella tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino a una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del decreto ministeriale, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 dell'articolo 4, comma 1 di ciascuna fascia demografica ;

in alternativa possono utilizzare i resti assunzionali dei cinque anni precedenti il 2020 anche in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla tabella 1 dell'articolo 4, comma 1.

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

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.

.....

CONSIDERATO che, sulla base delle previsioni di cui al citato D.Lgs. n. 75/2017, 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 (GU n 173);

TENUTO CONTO che 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;

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, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come *tetto massimo di spesa potenziale* che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali.

TENUTO CONTO che 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 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;

DATO ATTO che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

"2. 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

dal DL 80/2021 art. 1 comma 14 ter per il triennio 2022/2024, al fine di conseguire una maggiore celerità nelle procedure di reclutamento del personale;

5. **DI DARE ATTO** che per gli anni 2023 e 2024 non si prevedono, al momento, nuove assunzioni di personale se non a seguito di un adeguamento delle previsioni del fabbisogno del personale, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e sostenibilità delle assunzioni, sulla base della liquidità di cassa, tenuto conto dei limiti alle assunzioni previsti dalle norme vigenti, nonché di nuove possibilità che verranno stabilite dalle disposizioni legislative;
6. **DI DARE ATTO** che l'Amministrazione comunale si riserva ogni necessaria integrazione e modifica al presente atto, sia in relazione a nuove e/o diverse esigenze connesse agli obiettivi dati sia in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme che disciplinano le possibilità occupazionali nella pubblica amministrazione.
7. **DI TRASMETTERE**, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2022 – 2024 al Dipartimento della Funzione pubblica, 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;

DI DEMANDARE al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento;

DI DICHIARARE, con voti unanimi, stante l'urgenza di provvedere, il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.

PARERI SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE:

Il sottoscritto funzionario comunale visto l'art. 49 del D.Lgs 267 del 18.08.2000, sulla proposta di deliberazione su indicata

ESPRIME

PARERE FAVOREVOLE sulla regolarità tecnica della proposta.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to Dott.ssa D'Amico Ester

PARERE FAVOREVOLE sulla regolarità contabile della proposta.

IL Resp.le del Sett. Contabile
F.to D.ssa Scopelliti Eleonora

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL Sindaco
F.to Dott. Fazzolari Orlando

IL Segretario Comunale
F.to Dott.ssa D'Amico Ester

Ai sensi dell'art.124, comma 1, del D. Lgs. 267/2000, si trasmette copia della presente deliberazione al Responsabile delle Pubblicazioni affinché venga pubblicata in data odierna, mediante affissione all'Albo Pretorio on-line del Comune di Varapodio e vi rimanga per 15 giorni consecutivi.

Li, 18 NOV. 2022

IL Segretario Comunale
F.to Dott.ssa D'Amico Ester

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del TUEL approvato con D.Lgs 18.08.2000, n° 267.

E' divenuta esecutiva il _____ per il decorso termini 10 giorni dalla pubblicazione, ai sensi dell'art. 134, comma 3, D.Lgs 267/2000.

Li, 18 NOV. 2022

IL Segretario Comunale
F.to Dott.ssa D'Amico Ester

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE ALBO ON-LINE N° 1149

Certifico io sottoscritto Segretario Comunale, su conforme dichiarazione del Responsabile delle Pubblicazioni, che copia della presente deliberazione è stata affissa all'Albo on line per la pubblicazione per 15 giorni consecutivi dal 18 NOV. 2022 al _____ ai sensi dell'art.124, c.1, del D.Lgs 267/2000, e contro di essa non sono state presentate opposizioni.

Varapodio, li 18 NOV. 2022

Il Responsabile delle Pubblicazioni
F.to Staltari Gesumino

IL Segretario Comunale
F.to Dott.ssa D'Amico Ester

E' copia conforme all'originale ai sensi dell'art. 18 comma 2 del Testo Unico approvato con D.P.R. 28/12/2000 n° 445, composta da n° 10 fogli.

Addi 18 NOV. 2022

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa D'Amico Ester
