



COMUNE DI SANTI COSMA E DAMIANO

medaglia d'oro al valor civile

PROVINCIA DI LATINA

SEGRETERIA GENERALE

Tel. 0771 607822

Pec: protocollo@pec.comune.santicosmaedamiano.lt.it

e-mail: segreteria@comune.santicosmaedamiano.lt.it



COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N. 069 del Reg.

OGGETTO: Approvazione piano delle assunzioni per l'anno 2024 e per il triennio 2024-2026.

Data 14/06/2024

L'anno DUEMILAVENTIQUATTRO addì QUATTORDICI del mese di GIUGNO alle ore 12:30 **in modalità mista (parte in videoconferenza e parte in presenza)**, previo l'osservanza di tutte le formalità prescritte, si è riunita la Giunta Municipale con l'intervento dei sottoelencati componenti:

		Presenti	Assenti	Modalità
1)	TADDEO FRANCO - SINDACO-Presidente	X		In presenza
2)	VELLUCCI ALFIERI - VICE SINDACO	X		Video-conferenza
3)	IANNIELLO ANNA - ASSESSORE	X		In presenza
4)	IONTA GIANLUCA - ASSESSORE	X		In presenza
5)	VICCARO IDA (AIDA) - ASSESSORE	X		In presenza

Partecipa il Segretario Comunale Dott.ssa Franca SPARAGNA (in presenza)

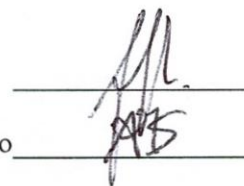
Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. Sindaco Franco TADDEO, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

Visto il parere favorevole per la regolarità tecnica

Dott. Walter Gagliardi

Visto il parere favorevole per la regolarità contabile

Dott.ssa Anna Maria Di Stefano



LA GIUNTA COMUNALE

Richiamati:

- il vigente quadro normativo in materia di organizzazione dell'Ente Locale, con particolare riferimento a quanto dettato dal D. Lgs. n° 267/2000 e dal D. Lgs. n° 165/2001, che attribuisce alla Giunta Comunale competenze specifiche in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;
- l'art. 91, comma 1 del sopra citato D. Lgs. n° 267/2000;

Vista e richiamata la deliberazione di G. M. n. 34 del 05/04/2023, avente ad oggetto l'approvazione del piano triennale del fabbisogno del personale per l'anno 2023 e per il triennio 2023-25 ex art. 6, c. 4 del D. Lgs. 165/2001, esecutiva;

Vista e richiamata la successiva deliberazione n. 145/2023;

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.*
5.omissis ..
6. *Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.*
7. 6-bis ... omissis.

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
6. *omissis*

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 della 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: "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. 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 2001, 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.*

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*
6. *omissis*

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 della 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: "*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. 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 2001, 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 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;

Rilevato 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 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."*

Dato atto che:

- in data 17 marzo 2020 è stato adottato il Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica (in GU n. 108 del 27/04/2020) avente ad oggetto "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni";
- l'art. 4 del citato decreto ha individuato le fasce demografiche dei diversi comuni, indicando per ciascuna di esse la percentuale massima da applicare al rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti;
- per la dimensione demografica di questa Amministrazione che conta circa 6900 abitanti il valore soglia di riferimento è il 26,9%;

Precisato che:

- il responsabile del Servizio Finanziario, di concerto con il responsabile del primo settore, coerentemente con quanto previsto dal DPCM del 17/03/2020, attuativo dell'art. 33 comma

2 del D.L. n.34/2019, ha elaborato il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti individuando il valore di cui all'art. 4 dello stesso DPCM per quest'Amministrazione, anche al fine di poter programmare eventuali specifiche misure di reclutamento secondo quanto indicato nel medesimo decreto (All. B);

Atteso che:

- questa Amministrazione **ha un rapporto del 16,79%** tra spesa del personale ed entrate correnti e, pertanto, si colloca al di sotto del valore soglia di cui al comma 1 del DPCM consentendo di applicare la seguente disposizione dell'art. 4 comma 2 del DPCM: "A decorrere dal 20/04/2020 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 del 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";
- le Amministrazioni comprese nel comma 2 del DPCM possono incrementare la spesa del personale secondo delle percentuali massime previste dall'art. 5 comma 1 del medesimo decreto, e per la fascia demografica in cui è compresa questa Amministrazione sono quelle riportate nello stesso allegato B, con la possibilità di incremento indicata e quantificata dal Servizio Finanziario;

Dato atto che il predetto DPCM non dispone in materia di assunzione di personale a tempo determinato;

Dato altresì atto che ricorre la necessità di garantire ancora, ed almeno fino all'espletamento delle procedure per l'assunzione a tempo indeterminato delle figure professionali come previste nel presente programma, la disponibilità di personale a tempo determinato per tutti e tre i settori comunali, così come manifestato dai relativi responsabili;

Visto in proposito l'articolo 9, comma 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."

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.

Considerato ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate che:

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7, D. Lgs. n. 165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D. Lgs. n. 165/2001;

Richiamato:

- l'art. 3, comma 8, della L. n. 56/2019 che dispone: *"Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31/12/2024 (originariamente "triennio 2019-2021" modificato con DL 80/2021 convertito in L. 113/2021), le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001."*

Precisato:

- che la citata novella normativa rappresenta una deroga espressa all'attivazione delle procedure di mobilità volontaria previste dall'art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001 fino al 31/12/2024 (originariamente "triennio 2019/2021" successivamente modificato con D.L. 80/2021 convertito in L. 113/2021), al fine di ridurre i tempi tecnici connessi con le procedure di reclutamento e, pertanto, risulta idoneo procedere ai reclutamenti programmati senza l'esperimento delle procedure di mobilità volontaria in considerazione della pressante urgenza di tutto l'Ente di coprire i turn over dei cessati;

Richiamata la propria precedente deliberazione n. 34/2023, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto *"Adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025"*, come modificata con successiva deliberazione n. 145/2023;

Ravvisata la necessità di aggiornare detto piano 2023/25 ed approvare il nuovo piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2024-2026, 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 2024-2026 predisposta dai responsabili del servizio finanziario e personale sulla base delle direttive impartite dalla Giunta

Comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione dei seguenti elementi:

- a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere (All. A e All. D.1, D.2 e D.3);
- b) delle cessazioni dal servizio previste nel triennio (All. D.1, D.2 e D.3);
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale (All. B e C);

come riportati negli allegati sopra indicati che formano parte integrante e sostanziale del presente atto;

Dato atto che con propria precedente deliberazione n. 125 del 17/11/2023 questo Ente ha provveduto alla ricognizione di cui all'art. 33 del D. Lgs. 165/2001 ed ha accertato l'inesistenza di situazione di soprannumero e/o di eccedenze di personale;

Vista la ricognizione delle spese di personale 2011/2013 effettuata dal responsabile del servizio finanziario/personale e la quantificazione in € 873.703,39 della spesa media del triennio;

Verificata la spesa sostenuta per assunzioni flessibili nell'anno 2009 (pari ad € 121.981,09 come risulta dai dati contabili e certificato dal Revisore dei Conti nella relazione al rendiconto 2009, pag. 24, il cui estratto si allega alla presente deliberazione – All. C);

Vista la nuova programmazione 2024 per le assunzioni flessibili, come indicato negli allegati D.1, D.2 e D.3. Si dà atto che le assunzioni flessibili rientrano nei limiti di legge;

Dato atto che la programmazione delle assunzioni flessibili per l'anno 2024 e per il triennio 2024/26 rientrano nei vigenti vincoli normativi (articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78);

Visto il parere favorevole di regolarità tecnica reso ai sensi dell'art. 49 c. 1 del Tuel dal responsabile del servizio personale – parte giuridica;

Visto il parere favorevole di regolarità contabile e compatibilità della spesa reso ai sensi dell'art. 49 c. 1 del Tuel dal responsabile del servizio personale - parte contabile - e Ragioniere capo;

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 di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

Visto il proposito il parere verbale n. 18 rilasciato in data 05/06/2024, acquisito al protocollo generale al n. 7386 del 05/06/2024, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le vigenti norme in materia di personale ed assunzioni;

Dato altresì atto che la presente proposta di deliberazione è stata inviata alle OO SS ex art. 4 del CCNL comparto funzioni locali del 16/11/2022, giusta nota protocollo nn. 7312 e 7316 del 04/06/2024;

Ritenuto di approvare la nuova dotazione organica dell'ente (allegato D-1A);

Visto il piano occupazionale 2024-2026 predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente, che si riporta negli allegati D.1, D.2 e D.3 alla presente deliberazione;

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 2024-2026 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- il piano occupazionale 2024-2026 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- la programmazione del fabbisogno di personale è sempre stata ed è tuttora coerente con i nuovi limiti contenuti nella disciplina di dettaglio per i Comuni di cui al DPCM 17 marzo 2020, pubblicato nella Gazzetta ufficiale del 27 aprile 2020, che ha fissato la decorrenza del nuovo sistema per il calcolo della capacità assunzionale dal 20 aprile 2020;
- la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato, purché nel rispetto dei nuovi vincoli finanziari di cui agli articoli 4 e 5 del predetto DPCM 17/03/2020, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296 (art. 7, comma 1);

Dato atto che:

- La strategia adottata dall'Ente per garantire l'ottimale distribuzione del personale è rinvenibile nei Piani annuali della Performance, nella propria precedente riorganizzazione degli uffici e dei servizi (DGM n. 25 del 23/02/2018) e nei piani assunzionali;
- La strategia adottata dall'Ente in materia di gestione del personale è ispirata al principio della valorizzazione professionale dei propri dipendenti. Tale strategia, compatibilmente con i programmi assunzionali e nel rispetto dei principi di trasparenza, flessibilità, efficienza, ottimizzazione, economicità e razionalizzazione nella gestione delle risorse umane, sarà attuata, ove possibile, anche mediante i seguenti specifici interventi:
 - Valorizzazione delle attitudini e promozione della crescita professionale del personale in servizio mediante l'attivazione preventiva di procedure di mobilità interna prima di procedere all'avvio di reclutamenti dall'esterno;
 - Previsione di progressioni tra le categorie del personale in servizio;
 - Previsione della riserva del 50% per i reclutamenti programmati per concorso pubblico;
 - Previsione di progressioni economiche all'interno delle categorie;
 - Trasformazione dei rapporti di lavoro a tempo parziale ed indeterminato in essere in rapporti di lavoro a tempo pieno, o comunque aumento del part-time per tendere al raggiungimento del full-time, prima di procedere ad altre assunzioni a tempo indeterminato, ove ricorrano i presupposti necessari;
 - Aumento del part time anche ai rapporti di lavoro a tempo determinato, ove ricorrano i presupposti necessari;
- L'ente ha già proceduto alla revisione del proprio assetto organizzativo, giusta deliberazione n. 25 del 23/02/2018 e successive modifiche, al fine di garantire l'ottimale impiego delle risorse pubbliche;

Atteso che:

- Le informazioni inerenti ai piani dei fabbisogni dovranno confluire, nel rispetto dell'art. 6-ter del D. Lgs. n.165/2001, nel portale Sico del Ministero Economia e Finanze – Ragioneria Generale dello Stato, secondo uno schema standardizzato che sarà implementato sulla relativa piattaforma;
- Esclusivamente dopo l'adozione del richiamato schema saranno chiare tutte le informazioni che gli Enti Locali dovranno inserire nei propri piani assunzionali;

Dato atto infine che con deliberazione della Giunta comunale n. 126 in data 17/11/2023, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2024-2026, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;

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 16 novembre 2022;

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

Visto il vigente regolamento dei controlli interni del Comune di Santi Cosma e Damiano;

Ad unanimità dei voti dei presenti, legalmente resi e verificati;

D E L I B E R A

1. La premessa in narrativa si intende qui integralmente riportata ed approvata;
2. Prendere atto ed approvare:
 - a) La tabella del personale in servizio al 01/06/2024, con indicazione del profilo professionale e delle previsioni di cessazione aggiornata al 01/06/2024, come riportata nell'allegato A) al presente atto;
 - b) Le risultanze della tabella di verifica delle capacità assunzionali in base alle norme di cui al DPCM del 17/03/2020 aggiornata con i dati dell'ultimo rendiconto approvato (rendiconto di gestione anno 2023) – All. B) al presente atto;
 - c) La certificazione dei limiti per spesa flessibile del personale per il triennio 2024/2026, nei limiti di quanto risultante dai dati della spesa flessibile del personale anno 2009, come riportata nell'allegato C) al presente atto;
 - d) Il programma delle cessazioni ed assunzioni anno 2024, aggiornato al 01/06/2024, come riportato nell'allegato D.1) al presente atto;
 - e) La tabella della dotazione organica del personale a tempo indeterminato anno 2024, aggiornata al 01/06/2024, con indicazione del profilo professionale, come riportata nell'allegato D-1A) al presente atto;
 - f) Il programma delle cessazioni ed assunzioni anno 2025, come riportato nell'allegato D.2) al presente atto;
 - g) Il programma delle cessazioni ed assunzioni anno 2026, come riportato nell'allegato D.3) al presente atto;
 - h) L'attestazione dei responsabili del personale parte giuridica e parte economica in merito alle verifiche preliminari alle procedure di assunzione – All. E);
3. Di riservarsi la possibilità di modificare ed integrare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, qualora dovessero verificarsi nuove e/o diverse esigenze, anche in funzione di eventuali mutamenti che potrebbero intervenire nel triennio di riferimento rispetto ai presupposti ed alle previsioni poste a base dello stesso programma;
4. Darsi atto che i costi relativi alla spesa o maggiore spesa per far fronte alle assunzioni programmate sono indicati nelle allegate tabelle riportanti il programma triennale delle assunzioni;
5. Darsi atto che il presente provvedimento non comporta spesa avendo contenuto esclusivamente programmatico e che il contenuto dello stesso è compatibile con il limite finanziario di spesa complessiva per tutto il personale così come stabilito dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e dal successivo decreto attuativo (DPCM 17 marzo 2020), pubblicato nella Gazzetta ufficiale del 27 aprile 2020, che ha fissato la decorrenza del nuovo sistema per il calcolo della capacità assunzionale dal 20 aprile 2020;
6. Darsi atto che la presente deliberazione, completa degli allegati relativi al fabbisogno del personale, determina un aggiornamento al DUP operativo 2024-2026;

7. Darsi altresì atto che il presente piano di fabbisogno del personale sarà assorbito nel PIAO, del quale costituirà una specifica sezione;
8. Di trasmettere copia della presente deliberazione al sistema di cui all'articolo 60 del D. Lgs. n.165/2001, al Revisore dei conti agli effetti dell'art. 19 comma 8 della legge 448/2001, al Servizio Contabilità e Bilancio per gli adempimenti previsti dal principio contabile n. 1 dell'Osservatorio sulla Finanza e sulla Contabilità degli Enti Locali e per l'acquisizione del parere art. 239 tuel sugli strumenti di programmazione economico finanziari (bilancio di previsione e relativi allegati);
9. Darsi atto che la proposta della presente deliberazione è stata preventivamente inviata alle OO.SS. e alle R.S.U. per la prescritta informazione ai sensi dell'art. 4 c. 5 del CCNL 16/11/2022;
10. Di dichiarare la presente deliberazione, previa separata votazione dall'esito unanime, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D. Lgs 267/2000.

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

IL PRESIDENTE
f.to FRANCO TADDEO

IL SEGRETARIO
f.to Dott.ssa Franca SPARAGNA

Su conforme relazione del Messo Comunale, si certifica che il presente verbale è stato pubblicato all'Albo Pretorio del Comune il 18 GIU 2024 e vi resterà per 15 giorni consecutivi.

li _____

18 GIU 2024

IL SEGRETARIO CAPO
f.to Dott.ssa Franca SPARAGNA

Prot. N. 7977 del _____

18 GIU 2024

Per copia conforme ad uso amministrativo.

li _____
18 GIU 2024



IL SEGRETARIO CAPO
Dott.ssa Franca SPARAGNA

A handwritten signature in dark ink, appearing to be "Franca Sparagna", written over the printed name of the Secretary.