



COMUNE DI TREPUIZZI PROVINCIA DI LECCE

ORIGINALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 58 DEL 28/05/2020

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020 – 2022,
RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA E RICOGNIZIONE
DELLE ECCEDEXENZE. DETERMINAZIONI.

L'anno 2020 e questo giorno 28 del mese di maggio alle ore 18:35 nella Casa Comunale.

Convocata dal Sindaco con appositi avvisi, si è tenuta la Giunta Comunale, con l'intervento dei Signori:

ASSESSORI	PRESENTI	ASSENTI
On. Avv. Giuseppe Taurino	X	
Dott. Chirizzi Giovanni	X	
Dott. Oronzo Valzano	X	
Dott. Fernando Antonio Monte	X	
Ins. Anna Maria Capodieci	X	
Dott.ssa Lucia Caretto	X	

Partecipa il Segretario Generale Dott.ssa Claudia Casarano.

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti, il Sindaco Avv. Giuseppe Maria TAURINO assume la presidenza, ed invita la Giunta a prendere in esame l'argomento indicato in oggetto.

La seduta si è tenuta in videoconferenza mediante la piattaforma Skype.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- con delibera di Consiglio comunale n. 31 del 16/05/2019, esecutiva, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2019-2021;
- con delibera di Consiglio comunale n. 32 del 16/05/2019, esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2019-2021;
- con delibera di Giunta comunale n. 109 del 13/06/2019, esecutiva, è stato approvato il Piano esecutivo di gestione 2019-2021;

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;

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. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che al comma 1 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.

– 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 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’organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell’interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

CONSIDERATO altresì che il concetto di fabbisogno di personale implica un’attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell’amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;

- qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell’amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell’evoluzione dell’organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

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 dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

VISTA la determinazione del Responsabile del Settore Economico-Finanziario e Personale n. 345 DEL

25.05.2020 con la quale è stato determinato il limite di spesa per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2020, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, pari a € 1.899.786,07;

VISTO il testo dell'art. 3, c. 5-sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, come introdotto dall'art. 14-bis, c. 1, lett. b), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26: *"5-sexies. Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over."*

VISTO l'articolo 3, comma 6 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: *"I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo."*

VISTO 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.”;

RICHIAMATA la propria precedente deliberazione n. 64 del 09/04/2019, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto *“Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019 – 2021, rideterminazione della dotazione organica e ricognizione annuale eccedenze. Determinazioni.”;*

RAVVISATA la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2020-2022, ed il relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

RICORDATO che:

- sulla base del Decreto del Ministro dell’Interno del 24 luglio 2014 **nel triennio 2014/2016**, il rapporto tra dipendenti e popolazione è il seguente: municipi con popolazione compresa tra 1.000 e 1.999 abitanti: 1/123; tra 2.000 e 2.999 abitanti: 1/137; tra 3.000 e 4.999 abitanti: 1/143; tra 5.000 e 9.999 abitanti: 1/151;

- il rapporto tra dipendenti a tempo indeterminato e popolazione residente nel Comune di Trepuzzi è inferiore a quello previsto per gli enti dissestati;

PRESO ATTO che il Responsabile del Settore Economico-finanziario e Personale, con la propria firma in calce sul presente atto, attesta quanto segue:

- la spesa del personale **2018** ammonta a complessivi euro **1.742.923,00** e rispetta il limite di spesa relativo alla media 2011/2013 pari ad euro 1.862.867,00;

- la percentuale della spesa del personale sulla spesa corrente per il **2018** è pari al **17,75%**;

- che l’ente rispetta assolutamente i parametri relativi al rapporto personale/popolazione come da decreto di riferimento per gli enti in stato di dissesto, anzi il Comune di Trepuzzi ha un rapporto pari alla metà di quello consentito agli enti in dissesto;

DATO ATTO che nel corso dell’anno 2019 questo Ente ha proceduto:

- al fine di coprire immediatamente il fabbisogno di alcuni Uffici che, all’atto dei collocamenti a riposo programmati, sarebbero risultati privi del necessario personale, e dunque garantire le ordinarie attività ed il regolare funzionamento della struttura organizzativa dell’Ente, nonché evitare disservizi per il cittadino, a disporre il trasferimento di alcune unità di personale mediante mobilità interna tra Settori e alla modifica dell’articolazione oraria in aumento di alcuni dipendenti part-time, al fine di garantire la copertura di alcuni servizi essenziali (servizi demografici, servizi cimiteriali, servizio di trasporto scolastico, servizio tecnico, servizi sociali);
- alla modifica della macrostruttura dell’Ente mediante l’accorpamento di alcuni Settori e uffici;
- alle assunzioni a tempo indeterminato a seguito di concorso pubblico di n. 1 istruttore direttivo amministrativo part-time 24h presso il Settore Servizi Sociali e di n. 1 istruttore direttivo-contabile full-time 36 ore presso il Settore Economico-Finanziario e Personale;

ATTESO che nel triennio 2020-2022 l’Amministrazione, oltre a prevedere una serie di concorsi pubblici da effettuarsi per reperire personale dall’esterno, intende anche valorizzare il personale interno mediante:

- il graduale innalzamento, fino al full time definitivo per i lavoratori stabilizzati, oltre al riconoscimento contributivo relativo alla attività integrative svolte nel corso della loro carriera con integrazione oraria da parte dell’ente, tenendo fede alla proposta attualmente oggetto di trattativa

sindacale;

- la previsione, in alcuni dei concorsi pubblici di Cat. C, della riserva ai sensi dell'art. 52, comma 1/bis del D.L.gs. n.165/2001 al personale interno;
- la previsione di eventuali procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, di cui all'articolo 22, comma 15 del d.lgs. n. 75/2017;

CONSIDERATO che in data 5 settembre 2019 si è tenuta la conferenza dei Responsabili di Settore, nella quale, tra l'altro, come risulta dal verbale n. 3 del 5 settembre 2019, tutti i Responsabili di Settore hanno attestato che non ci sono condizioni di soprannumero o eccedenza presso gli Uffici di riferimento; al contrario, tutti i Servizi sono sottodimensionati in termini di personale in servizio, a causa dei numerosi collocamenti a riposo intervenuti negli ultimi mesi; al contempo hanno formulato i propri rilievi e le proprie necessità organizzative negli Uffici, segnalando gli aggiornamenti che è opportuno portare al Piano dei Fabbisogni 2019-2021 e alla dotazione organica dell'Ente, in ragione degli obiettivi strategici da conseguire;

VISTA la determinazione del Responsabile del Settore Economico-Finanziario e Personale n. 345 del 25.05.2020, con la quale è stata effettuata una ricognizione delle spese di personale 2018 e quantificato in € 1.899.786,07 il limite di spesa di personale per l'anno 2020;

VISTA inoltre la determinazione del Responsabile del Settore Economico-Finanziario e Personale n. 346 del 25.05.2020, con la quale sono stati quantificati i limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78;

RICHIAMATO l'art. 3 rubricato "Misure per accelerare le assunzioni mirate e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione" della L. 56 del 19 giugno 2019 il quale prevede al comma 8:

8. 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, nel triennio 2019-2021, 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.

RITENUTO comunque avviare per alcuni profili l'esperimento anche della mobilità volontaria, al fine di reperire personale appartenente ad una qualifica corrispondente a quella prevista in organico e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento, previo assenso dell'amministrazione di appartenenza;

VISTA la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2020-2022 ed il relativo piano occupazionale, predisposti dal responsabile del servizio finanziario-personale sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso a 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;

CONSIDERATO che tutti i mutamenti intervenuti e su richiamati e le necessità organizzative formulate dai diversi Settori risultano di notevole importanza per un ente delle dimensioni del Comune di Trepuzzi e che, pertanto, oltre a procedere all'approvazione della programmazione relativa ai fabbisogni di personale per il triennio 2020-2022, anche alla conseguente rimodulazione della dotazione organica, che tenga conto dei fabbisogni programmati, dei collocamenti a riposo, delle necessità organizzative, delle mobilità interne e delle opportunità assunzionali che l'Ente ha a disposizione per l'anno in corso e per i successivi, organizzando l'erogazione dei servizi essenziali e il corretto svolgimento dell'attività amministrativa sia attraverso percorsi di valorizzazione delle risorse interne, sia mediante l'utilizzo di risorse provenienti dall'esterno secondo le modalità e i limiti previsti dalle leggi vigenti in materia di pubblico impiego;

DATO ATTO che la dotazione organica è uno strumento flessibile che va adeguato alle esigenze dell'amministrazione ed al suo ottimale funzionamento e che, quindi, nell'ambito dell'autonomia organizzativa, l'Ente può adottare le modifiche rendendo gli strumenti stessi adeguati alle esigenze ed ai programmi da attuare;

VISTA la vigente dotazione organica e ritenuto dover procedere alla rideterminazione della stessa in base alle considerazioni su esposte ed ai fabbisogni rilevati, secondo lo schema specificato nel prospetto allegato sub B) al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

DATO ATTO infine che con deliberazione della Giunta comunale n. 224 del 12/12/2019, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2020-2022, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d. Lgs. n. 198/2006;

DATO ATTO che la bozza della presente proposta di deliberazione e dell'aggiornamento al Piano triennale è stata trasmessa alla R.S.U. aziendale e ai rappresentanti territoriali con nota prot.7353 del 26.05.2020;

ACQUISITI i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica espresso dal Responsabile del Servizio interessato ed in ordine alla regolarità contabile del presente atto, espresso dal Responsabile del Servizio Finanziario, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18/8/2000, n. 267;

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;

VISTO il proposito il parere n. 3 rilasciato in data 26.05.2020, 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;

VISTO l'art. 48 del D. Lgs. 267/2000 in merito alla competenza dell'organo deliberante;

VISTO il D. Lgs. n. 165/2001;

Tutto ciò premesso, con voti favorevoli unanimi, espressi nelle forme di legge,

DELIBERA

Per le motivazioni espresse in premessa che qui si intendono integralmente richiamate;

1. **DI APPROVARE** il Piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2020-2022 ed il relativo piano occupazionale, allegato sub A) al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

2. **DI DARE ATTO** che l'effettiva realizzazione del piano triennale rimane condizionata alla verifica del rispetto dei tetti di spesa vigenti ed alla copertura finanziaria della spesa, da effettuare all'atto dell'adozione dei relativi provvedimenti, nonché al rispetto delle norme vigenti al momento dell'assunzione stessa;
3. **DI RISERVARSI** la possibilità di modificare in qualsiasi momento il piano triennale dei fabbisogni di personale approvato con il presente atto, qualora si verificassero mutamenti del quadro normativo e, comunque, secondo le necessità dell'Ente;
4. **DI APPROVARE**, per le motivazioni riportate nella premessa, la dotazione organica dell'Ente, così come rideterminata nell'allegato sub B) al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;
5. **DI DARE ATTO** che in sede di ricognizione annuale, ai sensi degli artt. 6 e 33 del D.lgs. 165/2001, presso questo Ente non si rilevano situazioni di soprannumero o condizioni di eccedenza di personale e pertanto non occorre avviare le procedure previste dal predetto art. 33 del D.lgs. 165/2001 per la ricollocazione del personale in eccedenza;
6. **DI TRASMETTERE**, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2020 – 2022 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;
7. **DI DARE MANDATO** al Responsabile del Settore Economico-finanziario e Personale di curare tutti gli adempimenti connessi e consequenziali al presente atto;
8. **DI DICHIARARE**, con separata e unanime votazione, il presente provvedimento immediatamente eseguibile, a norma dell'art. 134 – comma 4 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Visto: si esprime parere favorevole, in ordine alla regolarità tecnica e contabile del suesteso provvedimento, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1°, del D.Lgs. del 18 agosto 2000, n. 267.

IL DIRIGENTE DEL SETTORE
Dott. Benvenuto Bisconti

IL RESPONSABILE DEL SETTORE FINANZIARIO
Dott. Bisconti Benvenuto

Ai sensi e per gli effetti del 4° comma dell'art. 151 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, si attesta la copertura finanziaria della spesa prevista nella presente deliberazione.

Impegni di Spesa						
Anno	Capitolo	Art.	Descrizione	Importo	Num. Imp	Num.SubImp.

IL RESPONSABILE DEL SETTORE FINANZIARIO
Dott. Bisconti Benvenuto

IL SINDACO
Avv. Giuseppe Maria TAURINO

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Claudia Casarano

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs n. 82/2005 modificato ed integrato dal D.Lgs. n. 235/2010, del D.P.R. n.445/2000 e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa; il documento informatico e' memorizzato digitalmente ed e' rintracciabile sul sito del Comune di Trepuzzi.

Si attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on line il 29/05/2020 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 124, 1° comma del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Contestualmente ne viene data comunicazione:

- ai Capigruppo Consiliari, con nota prot. N. _____

Data

IL MESSO COMUNALE
Francesco Giordano