



CITTA' di LAMEZIA TERME

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 103 DEL 04/04/2022

OGGETTO: Approvazione del Piano triennale del fabbisogno di personale e piano occupazionale 2022/2024. Ricognizione soprannumero/eccedenze ex art. 33 del d. lgs. n. 165/2001 e art. 16 della L. n. 183/2011. Rimodulazione della dotazione organica.

L'anno duemilaventidue, addì quattro, del mese di Aprile alle ore 17:15, presso la SEDE DELLA GIUNTA, previo esaurimento delle formalità prescritte dalla Legge dello Stato e dallo Statuto, si è riunita la Giunta Comunale sotto la presidenza del Presidente Avv. MASCARO PAOLO.

All'appello nominale risulta:

| CARICA | COGNOME E NOME | PRESENTE |
|---------------|----------------------|--------------|
| SINDACO | MASCARO PAOLO | SI |
| VICE SINDACO | BEVILACQUA ANTONELLO | SI |
| ASSESSORE | BAMBARA TERESA | SI |
| ASSESSORE | DATTILO FRANCESCO | SI |
| ASSESSORE | GARGANO GIORGIA | SI |
| ASSESSORE | VACCARO LUISA | SI |
| ASSESSORE | ZAFFINA SANDRO | SI |
| ASSESSORE | STELLA FRANCESCO | SI |
| Presenti n° 8 | | Assenti n° 0 |

Partecipa il Segretario Generale Avv. CHIELLINO CARMELA, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, Avv. MASCARO PAOLO, nella sua qualità di Presidente, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra riportato.

Preliminarmente si da atto che gli Assessori Dott.ssa Gargano e Ing. Dattilo partecipano alla presente seduta in modalità telematica.

L'ASSESSORE DELEGATO

Richiamati:

- il TUOEL approvato con decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267 e ss.mm.ii.;
- l'art. 4 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii., recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;
- l'art. 43 dello Statuto;
- il *“Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali”*, approvato con Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e, in particolare, gli articoli 50 e 48;
- l'art. 4 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii, recante *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*;
- il regolamento comunale di contabilità;
- la deliberazione n. 90, adottata dal Commissario Prefettizio con i poteri del Consiglio Comunale in data 8 luglio 2021, con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) anni 2021/2023;
- la deliberazione n. 91, adottata dal Commissario Prefettizio con i poteri del Consiglio Comunale in data 8 luglio 2021, con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione Finanziaria 2021/2023;
- la deliberazione n. 106, adottata dal Commissario Prefettizio con i poteri del Consiglio Comunale in data 24 settembre 2021, con la quale è stato approvato il rendiconto della gestione anno 2020;

Vista l'istruttoria elaborata dal Settore Economico-finanziario

PROPONE ALLA GIUNTA COMUNALE

L'ADOZIONE DELLA PRESENTE DELIBERAZIONE

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamate le previsioni del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 di seguito elencate:

- art. 2 che stabilisce che le Amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- art. 4 che stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- art. 5 che afferma che le pubbliche Amministrazioni assumono ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei principi di cui al sopra richiamato art. 2;
- art. 6, modificato dal D. Lgs. n. 75/2017, che testualmente 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.”;*

Richiamato altresì l'articolo 22, comma 1, D. Lgs. n. 75/2017 il quale stabilisce che *"In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";*

Atteso che con deliberazione della Giunta Comunale n. 77, adottata in data 31 dicembre 2021, è stata approvata la Macrostruttura dell'Ente, nel rispetto dei profondi e radicali mutamenti intervenuti nel contesto normativo di riferimento nonché delle esigenze interne all'Ente al fine di assicurare obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini attraverso l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e *"l'ottimale distribuzione delle risorse umane"* secondo le previsioni del D. Lgs. n. 75/2017 e linee di indirizzo della Funzioni Pubblica pubblicata in G.U. n. 173 del 27 luglio 2018 in modo di soddisfare i fabbisogni prioritari rispetto alle competenze professionali necessarie;

Rilevato e dato atto che:

- il Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con legge 28 giugno 2019, n. 58, ha disciplinato le assunzioni di personale nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria prevedendo espressamente all'art. 33, comma 2, che *"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”;

- in data 17 marzo 2020 è stato emanato il decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze ed il Ministro dell'Interno, recante “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020 che prevede, quale data di decorrenza delle proprie disposizioni il 20 aprile 2020;
- il D.M. suddivide i comuni in 9 fasce demografiche e per ciascuna di esse individua i valori soglia del personale determinati come rapporto della spesa di personale rispetto alla media delle entrate correnti dell'ultimo triennio;
- l'Ente, in esito all'applicazione della nuova normativa, si colloca tra i “*Comuni con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, ai quali è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato*”;
- ai fini del calcolo di detto rapporto, per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per la spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- il Comune di Lamezia Terme si colloca nella fascia demografica “g)” (comuni da 60.000 a 249.999 abitanti), per la quale è stato individuato un valore soglia del rapporto della Spesa del personale rispetto alle Entrate correnti, pari al 27,60%. Il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale corrispondente è pari al 31,60%. Sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2018-2020 e dal bilancio di previsione finanziario annualità 2019, il valore della soglia percentuale applicabile a questo Ente, pari al 27,60%, risulta inferiore al valore della soglia di virtuosità. Ai sensi dell'art. 5, D.M. 17 marzo 2020, per i comuni “*virtuosi*”, nel periodo 2020-2024 è possibile incrementare annualmente, la spesa del personale registrata nel 2020, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 allegata al decreto, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1 o, in alternativa è possibile utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1;
- si è provveduto, in applicazione di quanto stabilito dal D. L. n. 34/2019, a determinare la spesa massima teorica per dimensione demografica nel rispetto del limite previsto dal medesimo decreto, che ammonta ad € 12.417.543,74. A tal proposito si specifica che la media delle entrate correnti si riferisce al triennio 2018/2020 come da ultimo rendiconto approvato, al netto del Fondo

crediti di dubbia esigibilità del bilancio 2020 assestato, mentre l'incremento percentuale si applica alla spesa del personale risultante dal rendiconto 2020 al netto di IRAP, pari ad € 7.359.851,47;

- la collocazione di questo Comune tra gli enti virtuosi consente, fermo restando il rispetto del limite massimo della spesa teorica per dimensione demografica, la possibilità di utilizzare l'importo dei resti assunzionali del quinquennio precedente al 2020, pari ad € 1.839.343,04 in luogo dell'importo derivante dall'applicazione delle percentuali di incremento prevista per il 2021, anche in ragione del parere RGS prot 12454 del 15 gennaio 2021 in materia di facoltà assunzionali e sostenibilità finanziaria;

Considerato, pertanto, in particolare:

- 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;
- l'articolo 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni, il quale testualmente 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”*;
- il comma 19 del citato articolo prevede per gli enti locali l'adeguamento dei propri ordinamenti ai principi suddetti finalizzandoli alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'articolo 91 del D. Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni il quale, in tema di assunzioni, testualmente 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. 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'articolo 89, comma 5, del 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;

Preso atto che:

- In data 27 luglio 2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 le *“linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA”* emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, che impongono a tutte le PA, compresi gli Enti Locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare la formulazione della dotazione organica, ed in particolare:
 - a) *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”(art.4 comma 2);*
 - b) *“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”(art.4, comma 3);*
 - c) *“Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del D. Lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge”* (precisazione del decreto 8 maggio 2018);
- La Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, con la deliberazione 13 luglio 2018 n.111, ha precisato che il mutato quadro normativo attribuisce centralità triennale del fabbisogno di personale che diviene strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità ai cittadini e con il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall'art.6 del d. lgs n.165/2001, come modificato dall'art. 4 del d. lgs 75/2017, dove si afferma che *“la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente”* valore di riferimento il valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, possibilità di ricorso a conteggi virtuali (Sezione Autonomie deliberazione 27/2015);

Considerato, pertanto, che in esecuzione delle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D. Lgs n. 165/2001, introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, ogni singola amministrazione deve adottare:

- un piano triennale dei fabbisogni di personale coerente con l'organizzazione degli uffici e con la pianificazione pluriennale delle attività e delle performance per una programmatica copertura del fabbisogno di personale nei limiti delle risorse finanziarie disponibili;
- una dotazione organica teorica, numerica e finanziaria, verificando il limite della spesa del personale nel rispetto del limite della spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013;

- una dotazione organica finanziaria del personale in servizio, degli spazi finanziari disponibili sia per il personale a tempo determinato o flessibile che indeterminato verificando il rispetto del valore limite stanziato nel bilancio di previsione e quello dei vincoli finanziari della spesa;

Richiamato, inoltre, l'articolo 33 del 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.*

Atteso che il quadro normativo sopra rappresentato e richiamato:

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- i vincoli sono differenziati a seconda che gli enti locali siano o meno soggetti al patto di stabilità interno;
- tali vincoli e limiti devono essere tenuti in debita considerazione nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

Richiamati i commi 557, 557-bis, 557-ter dell'articolo unico della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge finanziaria 2007), come modificati dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;

Considerato che:

- l'art. 1, comma 557-quater della L. n. 296/2006, introdotto dall'art. 3, comma 5 bis della legge 114/2014, dispone che ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione (557 quater);
- in applicazione della nuova disciplina del introdotta dal DL 34/2019, art. 6, e così come evidenziato nella circolare del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno n. 17102/110/1 prot. 1374 A del 8.06.2020, *“la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”*.

Dato atto che il calcolo del budget assunzionale è operato applicando i criteri stabiliti dall'art. 33 del D. Lgs. n. 34/2019 e dalla circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica del 13 maggio 2020 *“Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni.”* pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, serie generale n. 226 dell'11 settembre 2020;

Rilevato e dato atto, pertanto, che la capacità assunzionale per il triennio 2022, 2023 e 2024 risulta essere

quella definita negli allegati "B", "C" e "D", calcolata tenuto conto del limite della spesa teorica per dimensione demografica nel rispetto delle previsioni del D. Lgs. n. 34/2019, nonché dalle attuali esigenze di ripiano che suggeriscono di non utilizzare l'intero budget assunzionale;

Richiamate:

- la deliberazione di Giunta Comunale n. 432 del 29 dicembre 2016, con la quale è stata rideterminata la dotazione organica sia del personale dirigenziale che non dirigenziale, trasmessa alla competente Commissione presso il Ministero dell'Interno con nota prot. n. 0285 in data 3 gennaio 2017, approvata dalla stessa Commissione con decisione n. 32 del 28 febbraio 2017 e trasmessa a questo Ente Civico con nota prot. n. 3655 in data 8 marzo 2017 ed acquisita agli atti di questo Comune in pari data con protocollo n. 17860;
- la deliberazione della Commissione Straordinaria n. 145, adottata con i poteri della Giunta Comunale in data 2 luglio 2019 recante ad oggetto: *"Incremento orario a 33 ore settimanali del personale dipendente a part-time. Modifica delibera Commissione Straordinaria n. 64 del 04/04/2019 di approvazione piano triennale del fabbisogno di personale e piano occupazionale 2019/2021."*;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 281 del 23 ottobre 2020, recante ad oggetto *"Definizione transattiva delle controversie pendenti davanti alla Corte di Appello di Catanzaro – Sezione Lavoro. Approvazione bozza transazione ed indirizzi al Dirigente."* in seguito alla quale questo Ente, ha assunto alle proprie dipendenze, a decorrere dal giorno 1 novembre 2020, n. tre istruttori direttivi amministrativi (cat. "D") e n. uno istruttore amministrativo (cat. "C");
- la deliberazione del Commissario Prefettizio n. 181 adottata con i poteri della Giunta Comunale in data 15 luglio 2021 recante ad oggetto *"Incremento orario a 33 ore settimanali del personale dipendente a tempo indeterminato e parziale con rapporto di lavoro a 16 e 20 ore settimanali"*;

Rilevato e accertato che il rapporto dipendenti-popolazione per l'anno 2021 è pari a 1/369 (popolazione residente al 31 dicembre 2020 n. 69807/personale in servizio al 31 dicembre 2020 n. 189 unità) a fronte del rapporto medio 1/134 stabilito dal Decreto del Ministero dell'Interno 18 novembre 2020, recante *"Rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto per il triennio 2020-2022"*, pubblicato in G.U. Serie Generale n. 297 del 30 novembre 2020 che individua i rapporti medi dipendenti/popolazione residente anche per gli Enti che hanno fatto ricorso alla *"procedura di riequilibrio finanziario pluriennale"* di cui all'art. 243-bis;

Atteso che il numero dei dipendenti, nel corso dell'anno 2021, si ulteriormente ridotto, attestandosi, al 31 dicembre 2021 a n. 170 unità;

Ritenuto, pertanto, che in mancanza di altri parametri da prendere a riferimento ai fini della rilevazione delle eccedenze o soprannumero di personale, la condizione di soprannumero si rileva da una verifica numerico/formale condotta sulla dotazione organica dell'ente e resa palese dall'eventuale presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica, mentre la condizione di eccedenza si rileva, in *primis*, dalla condizione finanziaria non rispondente alle norme ed ai vincoli imposti dal legislatore in materia di spese di personale per come ridefiniti dal DL 90/2014;

Accertato e dato atto che non sussistono alla data di emanazione dell'atto dipendenti e dirigenti in soprannumero, né in eccedenza per l'anno corrente, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs n. 165/2001 e ss.mm.ii., così come attestato dai Dirigenti e dal Segretario Generale;

Dato atto che:

- le notevoli ed oggettive difficoltà nella gestione ordinaria delle attività e dei servizi, a causa della grave carenza di personale per tutte le categorie e profili professionali, risultano ancor più accentuate dall'applicazione del Decreto Legge 28 gennaio 2019 n. 4, convertito con modificazioni dalla Legge 28 marzo 2019, n. 26, (c. d. *"quota 100"*) che ha comportato nel corso degli anni 2019, 2020 e 2021, e a seguire anche nel corrente anno, l'esodo anticipato di un gran numero di dipendenti;
- nel corso dell'anno 2021 si sono estinti per altre cause ulteriori quattro rapporti di lavoro (n. 2

dimissioni volontarie e n. 2 decessi di personale in servizio);

- i Dirigenti ed il Segretario Generale hanno trasmesso al Servizio Gestione Risorse Umane il fabbisogno di personale per le strutture dai medesimi diretti;

Dato atto che, in data 31 gennaio 2022 è stato inoltrato al Ministero del Lavoro e Politiche Sociali il prospetto informativo online, protocollo sistema n. 00006430, dei lavoratori disabili di cui alla legge 68/99 e ss.mm.ii. (Allegato n. E) dal quale non risulta alcuna scoperta di posti di cui all'art. 1 della citata legge;

Dato atto, ancora, che relativamente al fabbisogno di personale dirigenziale si rileva una gravissima carenza atteso che alla data odierna, delle sette posizioni dirigenziali previste in dotazione organica sono coperte solo due posizioni da dirigente con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, entrambe di profilo amministrativo/contabile, assegnate al Settore Economico-finanziario ed al Settore Avvocatura;

Valutato e ritenuto, pertanto, che vi è l'esigenza, di prevedere per l'anno 2022 (allegati "F", e "I") l'assunzione di dirigenti per garantire il presidio dei processi organizzativi connessi allo svolgimento di funzioni fondamentali, in particolare nei settori tecnici e amministrativi, e per garantire la corretta erogazione dei servizi essenziali e la realizzazione degli obiettivi dell'Ente come segue:

- 3 (tre) a tempo indeterminato (annualità 2022);
- 1 (uno) a tempo determinato per (annualità 2022);

Precisato che le figure dirigenziali a tempo indeterminato che si prevede di assumere per il 2022, verrebbero così utilizzate:

- n. 1 dirigente amministrativo-contabile a tempo indeterminato da assegnare al Settore Servizi alla Persona;
- n. 1 dirigente tecnico a tempo indeterminato da assegnare al Settore Governo del Territorio;
- n. 1 dirigente tecnico a tempo indeterminato da assegnare al Settore Tecnico;
- n. 1 dirigente tecnico a tempo determinato per il triennio della programmazione da assegnare al Settore Gestione e Valorizzazione del Patrimonio e del Territorio Comunale;

Rilevato che l'art. 25 del D. Lgs. n. 75/2017 ha abrogato il comma 2019 dell'art. 1 della Legge 208/2015 che rendeva indisponibili i posti dirigenziali vacanti alla data del 15 ottobre 2015;

Evidenziato, ancora, che, la figura dirigenziale a tempo determinato che si prevede di assumere per l'annualità 2022 sarà destinata ad assolvere le funzioni di cui all'art. 14, comma 27 della legge n. 122/2010, per come sostituito dall'art. 19 comma 1 lett. a), legge n. 135 del 2012, attraverso forme di lavoro flessibile, mediante il ricorso all'art. 110, comma 1, T.U.E.L., rubricato "*incarichi a contratto*", che testualmente recita: "*Lo statuto può prevedere che la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici, di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione, possa avvenire mediante contratto a tempo determinato. Per i posti di qualifica dirigenziale, il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi definisce la quota degli stessi attribuibile mediante contratti a tempo determinato, comunque in misura non superiore al 30 per cento dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica e, comunque, per almeno una unità. Fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire, gli incarichi a contratto di cui al presente comma sono conferiti previa selezione pubblica volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico*";

Richiamato il parere della Conferenza Unificata secondo cui resta ferma la possibilità di prevedere la copertura di posizioni dirigenziali specificamente previste dalla legge o connesse allo svolgimento di funzioni fondamentali di cui all'art. 14, comma 27 del D.L. n.78/2010, sostituito dall'art.19, comma 1, lett. a), legge n.135 del 2012;

Visto l'art. 9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito nella legge 30 luglio 2010, n. 122, che prevede la possibilità, nei limiti della spesa previsti per gli Enti locali, di avvalersi di personale a tempo determinato;

Dato atto che le limitazioni previste dal comma sopra citato 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, fermo restando che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Visti:

- la sentenza della Corte Costituzionale n. 139/2012 che, con riferimento ai vincoli imposti all'autonomia delle regioni e degli enti locali dagli artt. 6 e 9 del D. L. n. 78/2010, precisa che gli stessi debbono essere interpretati come *"principio"*, sicché tali vincoli non devono essere rispettati in modo analitico ma come limite complessivo di spesa rispetto alle voci indicate;
- il dispositivo della deliberazione n. 2 della Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti, depositata il 9 febbraio 2015, che sulle questioni di massima poste dalle Sezioni Regionali di Controllo per la Lombardia, il Molise e la Liguria con le deliberazioni n. 327/2014/QMIG, n. 220/2014/PAR e n. 66/2014/PAR, ha pronunciato il seguente principio di diritto: *"Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del D. L. n. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28"*;
- il comma 2 dell'art. 36 del D. Lgs. 165/2001, rubricato *"Personale a tempo determinato o assunto con forme di lavoro flessibile"*;
- il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, recante *"Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183"* ed in particolare l'art. 23 rubricato *"Numero complessivo di contratti a tempo determinato"*;

Atteso che la spesa sostenuta per assunzioni a tempo determinato nell'anno 2009 ammonta ad € 741.473,00 al netto della spesa per lavoratori precari finanziati da una corrispondente entrata di contributi regionali. Nel 2022 sono previste assunzioni a tempo determinato (allegato I) per un importo complessivo di Euro 154.121,42;

Accertato che, per quanto riportato al precedente punto, che risulta possibile assumere a tempo determinato;

Ravvisata, pertanto, la necessità di approvare la programmazione triennale del fabbisogno di personale per le annualità 2022, 2023 e 2024;

Atteso che l'assunzione di personale a tempo indeterminato è vincolata al rispetto delle prescrizioni stabilite dalla normativa vigente in materia, ovvero:

- a) alla ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D. lgs. 165/2001, così come modificato dalla legge di stabilità per il 2012;
- b) al rispetto delle previsioni di cui al D.L. 30 aprile 2019, n. 34;
- c) al rispetto delle previsioni del D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni"*;
- d) al rispetto dei vincoli di finanza pubblica;
- e) all'approvazione del Piano triennale della performance organizzativa per la trasparenza, la misurazione e la valutazione degli obiettivi, ai sensi dell'art. 10, comma 5, del D. lgs. 150/2009;
- f) all'approvazione del Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità ai sensi dell'art. 48, comma 1, del d. lgs. n. 198/2006;

Dato atto che:

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 35/2014 si è fatto ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'art. 243-bis del D. Lgs. n. 267/2000, rimodulato con deliberazioni di Consiglio Comunale n. 126 del 12 novembre 2015 e n. 50 del 3 agosto 2016. Inoltre, questo Ente, con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 1 del 31 gennaio 2022, ha espresso la volontà di

esercitare la facoltà di rimodulazione del piano di riequilibrio finanziario pluriennale come previsto dalla Legge 30 Dicembre 2021, n. 234, art. 1 commi 992-994;

- che la spesa massima teorica per dimensione demografica rispetta il limite previsto dal d. l. n. 34/2019;

Considerato altresì che l'attuale situazione economico-finanziaria, determinata dalle esigenze di ripiano, consentono per le annualità in argomento di effettuare assunzioni per:

- un importo pari a € 812.649,35 per assunzioni a tempo indeterminato ed € 176.874,96 per assunzioni a tempo determinato per il 2022. Per l'annualità è infatti prevista l'assunzione di un dirigente tecnico e di n. 6 istruttori di vigilanza (Agenti di Polizia Locale), cat. C, posizione economica C1, per un periodo di sei mesi il cui costo trova copertura con i proventi di cui all'art. 208 C.d.S.;
- un importo pari a € 190.520,77 per assunzioni a tempo indeterminato ed € € 62.878,26 per assunzioni a tempo determinato per il 2023;
- un importo pari a € € 62,878,26 per assunzioni a tempo determinato per il 2024 e nessuna assunzione a tempo indeterminato.

Atteso che in ragione delle sopra citate esigenze di ripiano e per l'effetto delle somme destinate alle assunzioni, questo Ente ha ritenuto di non prevedere le procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo (progressioni verticali) che il D. L. 30 dicembre 2019, n. 162, e legge di conversione 28 febbraio 2020, n. 8 (art. 1 comma 1-ter), aveva prorogato per il triennio 2020-2022.

Vista la nuova programmazione triennale del fabbisogno di personale per le annualità 2022, 2023 e 2024 predisposta dal Servizio Gestione Risorse Umane sulla base degli incontri con il Segretario Generale dell'Ente, la Dirigenza e l'Amministrazione dell'Ente e tenuto conto:

- a) del fabbisogno di personale connesso ad esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti ed 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 spesa di personale;

Dato atto che la situazione di questo Ente, così come ribadito dal Ministero dell'Interno con specifica nota prot. 15700/CZ/2014/C acquisita al protocollo del Comune al n. 23975 del 31 marzo 2015, è assoggetta al controllo centrale le procedure inerenti le dotazione organiche e le assunzioni di personale, in conformità a quanto previsto dall'art. 243- bis, comma 8, lett. d) del TUEL;

Verificato e dato atto che:

- la spesa del personale dell'Ente relativa all'anno 2022 prevede già la spesa di cui alla presente programmazione triennale ed è tale da garantire le risorse necessarie per le nuove assunzioni ed assicurare il rispetto dei limiti di spesa previsti dalla normativa sopra richiamata;
- ricorrono la coerenza e capienza della presente proposta di programmazione con la Dotazione Organica dell'Ente approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 432 del 29 dicembre 2016, sottoposta alla verifica della competente Commissione presso il Ministero dell'Interno con nota Prot. 0285 del 3 gennaio 2017 e approvata dalla stessa Commissione con decisione n. 32 del 28 febbraio 2017 e trasmessa al nostro ente con nota n. 3655 in data 8 marzo 2017, acquisita al protocollo n. 17860 in pari data;

Precisato che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze, connesse agli obiettivi dati ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme, che disciplinano le possibilità occupazionali nella pubblica amministrazione;

Atteso che la presente proposta è inviata al Collegio dei Revisori per l'espressione del prescritto parere di competenza e che lo stesso sarà allegato alla deliberazione;

Considerato che:

- il vigente quadro normativo, con particolare riferimento all'art. 48 del D. Lgs. n.267/2000, attribuisce alla competenza della Giunta comunale l'adozione del presente atto;
- la contrattazione collettiva nazionale non prevede informativa preventiva in quanto l'adozione del presente atto non è ricompresa nelle materie né del confronto né della contrattazione (art. 4 e 7 del CCNL 21.05.2018);

Richiamata la nota della Direzione Centrale per le Autonomie – Uff. V – Affari degli Enti Locali – prot. uscita N.0016387 del 5 agosto 2021, acquisita agli atti di questo Ente in pari data con prot. n. 56452, con la quale sono state formulate osservazioni sulla programmazione triennale 2021-2023 del fabbisogno di questo Ente approvata con deliberazione Commissariale n. 115, adottata, con i poteri della Giunta Comunale in data 14 maggio 2021;

Ritenuto di dover tenere conto – ai fini della della programmazione triennale del fabbisogno per il triennio 2022-2024 – dei rilievi formulati dalla Direzione Centrale per le Autonomie, Uff. V, Affari degli Enti Locali con la sopra richiamata nota prot. uscita N.0016387 del 5 agosto 2021;

Visti e richiamati:

- il *“Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali”*, approvato con decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e ss.mm.ii. ed in particolare l'art. 48;
- gli artt. 34, 34/bis, 35 e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii, recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;
- la Legge 7 agosto 1990, n. 241 e ss.mm.ii., recante le Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi;
- il D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445 e ss.mm.ii., recante il Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa;
- lo Statuto dell'Ente;
- il vigente Regolamento Comunale sull'Ordinamento generale degli uffici e dei servizi;
- il vigente regolamento per l'accesso agli impieghi;
- la deliberazione della Commissione Straordinaria n. 86 del 2 settembre 2019, adottata con i poteri del Consiglio Comunale, con la quale è stato approvato il rendiconto alla gestione dell'esercizio finanziario 2018;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 13 del 23 luglio 2020 con la quale è stato approvato il rendiconto alla gestione dell'esercizio finanziario 2019;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 8 del 30 dicembre 2021 con la quale è stato approvato il bilancio consolidato dell'esercizio finanziario 2020;
- la deliberazione Commissariale n. 168 del 2 luglio 2021, adottata con i poteri di Giunta Comunale, con la quale è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive triennio 2021/2023;
- la deliberazione n. 90, adottata dal Commissario Prefettizio con i poteri del Consiglio Comunale in data 8 luglio 2021, con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) anni 2021/2023;
- la deliberazione n. 91, adottata dal Commissario Prefettizio con i poteri del Consiglio Comunale in data 8 luglio 2021, con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione Finanziaria 2021/2023;
- la deliberazione n. 184, adottata dal Commissario Prefettizio con i poteri della Giunta Comunale in data 20 luglio 2021, recante ad oggetto *“Piano della Performance – Sezione dedicata al Pola (Piano organizzativo lavoro agile) 2021/2023 e P.d.o. (Piano Dettagliato degli Obiettivi) unificati organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione 2021. Approvazione documento programmatico triennale.”*;
- la deliberazione n. 106, adottata dal Commissario Prefettizio con i poteri del Consiglio Comunale in data 24 settembre 2021, con la quale è stato approvato il rendiconto della gestione anno 2020;

- la deliberazione della Giunta Comunale n. 11 del 19.01.2022 ad oggetto: *Autorizzazione operativa del Piano Esecutivo di Gestione 2022 integrato con il Piano dettagliato degli obiettivi art. 108,c.1 del D.lgs 267/2000 e del Piano della Performance art.10 D.lgs 150/2009 'esercizio provvisorio 2021secondo art.163 TUEL.*
- i CCNL vigenti del Comparto Regioni Autonomie Locali aree dipendenti e area dirigenti;
- il DM 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto Legge n. 34 in materia di assunzioni di personale;
- la circolare sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto Legge n. 34 in materia di assunzioni di personale;

Atteso che i dati del rendiconto alla gestione dell'esercizio finanziario 2020, del Bilancio di Previsione Finanziaria 2021-2023 e del bilancio consolidato dell'esercizio finanziario 2020 – approvati per come sopra specificato – sono stati inviati, ex art. 9, comma 1-quinquies, del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113, **alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196;**

Dato atto che ai sensi dell'art. 49, del TUEL, approvato con Decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e successive modifiche ed integrazioni, sulla presente proposta di deliberazione il dirigente del Settore Economico-finanziario ha espresso parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e contabile della stessa;

Ritenuto che la sopra estesa proposta di deliberazione è meritevole di approvazione;

PROPONE DI DELIBERARE

Per le motivazioni evidenziate in narrativa che vengono integralmente richiamate ed approvate per costituire parte integrante della presente parte dispositiva:

di rilevare ed accertare l'assenza di eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e di approvare la dotazione organica dell'Ente, intesa quale strumento dinamico per definire la consistenza del personale in essere e dei fabbisogni programmati, come da Allegato "O", (redatto secondo le indicazioni della Direzione Centrale per le Autonomie – Uff. V – Affari degli Enti Locali – nota prot. uscita N.0016387 del 5 agosto 2021, acquisita agli atti di questo Ente in pari data con prot. n. 56452) dando atto che la consistenza finanziaria della stessa rientra nei limiti di spesa di personale previsti dalla normativa vigente;

di approvare la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2022 – 2023 – 2024 ed il piano occupazionale 2022 (allegati "F", "G", "H", "I", "L" e "M") redatti nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-bis e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

di precisare che, in ossequio al principio contabile All. 4.1, la programmazione del fabbisogno triennale ed annuale, rientra nel contenuto minimo della Sezione operativa, Parte 2, del DUP del quale il presente atto fa parte;

di precisare che la nuova programmazione triennale del 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, della legge n. 296/2006 e con le previsioni di cui al D. Lgs. 34/2019 e DM 17.03.2020;

di riservare la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento normativo ed organizzativo relativamente al triennio in considerazione;

di trasmettere il presente atto alle OO.SS. territoriali e alla R.S.U. Aziendale;

PROPONE DI DELIBERARE

di rendere immediatamente eseguibile il presente provvedimento ai sensi dell'art.134,comma 4, del D. Lgs 267/2000, stante l'urgenza di avviare i conseguenti adempimenti inerenti le procedure assunzionali.

PARERI AI SENSI DELL'ART.49, comma 1°del D.Lgs. 267/2000,così come integrato e modificato dal D.L. 17472012, convertito in legge 213/2012

VISTO DI REGOLARITA' TECNICA

Il sottoscritto Dirigente del SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO, ai sensi dell'art. 49, comma1, come modificato dall'art.3 del D.Lgs. 174/2012, e 147 bis, comma 1 del Dgs.267/2000 esprime parere **FAVOREVOLE** sulla proposta di deliberazione **n.ro 393 del 16/03/2022**.

Attesta, per l'effetto con la sottoscrizione e con ogni conseguenza, la regolarita' e correttezza dell'azione amministrativa essendo stati correttamente valutati i presupposti di fatto e di diritto, il rispetto delle regole anticorruzione, il rispetto delle norme sulla privacy, che consentono all'organo deliberante di approvare il presente provvedimento.

Visto di regolarità tecnica firmato dal Dirigente **Dott.ssa AIELLO NADIA** in data **01/04/2022**.

VISTO DI REGOLARITA' CONTABILE

Il sottoscritto dirigente del Settore Economico Finanziario, ai sensi degli art.49, comma 1, come modificato dall' art. 3 del D.Lgs. 174/2012, e 147 bis, comma 1 del D.Lgs.267/2000 esprime parere **FAVOREVOLE** sulla proposta di deliberazione **n.ro 393 del 16/03/2022**.

Parere firmato dal Dirigente **Dott.ssa AIELLO NADIA** in data **01/04/2022**.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la su esposta proposta di deliberazione n.ro 393 del 16/03/2022;

Udita la relazione del proponente;

Ritenuto di doverla approvare integralmente ed in ogni sua parte;

Acquisito/i il/i parere/i favorevole/i di regolarità tecnica/contabile reso/i sulla proposta, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs 267/2000;

Visti:

- il D.Lgs. n. 267/00 e ss.mm.ii.;

- lo Statuto comunale;

con votazione palese unanime favorevole

DELIBERA

di approvare integralmente ed in ogni sua parte la proposta di deliberazione di cui sopra

e, con separata votazione unanime

DELIBERA

Di rendere immediatamente eseguibile il presente provvedimento ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii.

LETTO APPROVATO E SOTTOSCRITTO

Il Presidente
Avv. MASCARO PAOLO

Il Segretario Generale
Avv. CHIELLINO CARMELA

NOTA DI PUBBLICAZIONE N. 1173

Ai sensi dell'art. 124 del T.U. 267/2000 il Responsabile della Pubblicazione **Avv. CHIELLINO CARMELA** attesta che in data **05/04/2022** si è proceduto alla pubblicazione sull'Albo Pretorio.

Nota di pubblicazione firmata da **Avv. CHIELLINO CARMELA** il **05/04/2022**.

La Delibera di Giunta è esecutiva ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.