



CITTA' di GALATONE

Prov. di Lecce

DELIBERA DELLA GIUNTA MUNICIPALE N. 108 DEL 04/08/2021

OGGETTO: Aggiornamento Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2021-2023 ex art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001.

L'anno 2021, il giorno 4 del mese di agosto alle ore 11:10 nella Residenza Comunale, convocata nelle forme di Legge, si è riunita la Giunta Municipale nelle sotto elencate persone:

Componenti		Presente	Assente
FILONI Flavio	Sindaco	Sì	
DORATO Caterina	Vice Sindaco	Sì	
BOVE Roberto	Assessore	Sì	
GATTO Biagio	Assessore	Sì	
PINCA Maurizio	Assessore	Sì	
Zuccalà Anna Rita	Assessore	Sì	
Totale		6	0

Partecipa alla seduta il Segretario Generale del Comune Dott.ssa Milena MAGGIO

Assume la Presidenza il Sindaco FILONI Flavio il quale, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta e li invita a discutere e deliberare sulla proposta in oggetto sopraindicato.

La Giunta Municipale

Esaminata la proposta di deliberazione relativa all'oggetto, sulla quale sono stati espressi, ai sensi dell'art. 49 del D.L.vo 18 agosto 2000, n. 267 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali – TUEL, i relativi pareri:

Ritenuta detta proposta di deliberazione debitamente motivata;

Visto il TUEL approvato con D.L.vo 267/2000 e ritenuta la competenza a deliberare ai sensi dell'art. 48;

Ad unanimità di voti resi nelle forme di legge

Delibera

- Di approvare, per quanto in premessa, la proposta di deliberazione che si allega al presente provvedimento per costituirne parte integrante e sostanziale;

Il Sindaco

FILONI Flavio

Il Segretario Generale

Dott.ssa Milena MAGGIO

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 Galatone.



CITTA' di GALATONE

Prov. di Lecce

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE GIUNTA COMUNALE N. 128 del 28/07/2021		
SETTORE PROPONENTE AREA ISTITUZIONALE	SERVIZIO	Istruttore Dott.ssa Milena MAGGIO
OGGETTO	Aggiornamento Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2021-2023 ex art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001.	
Si attesta che l'istruttoria è stata effettuata nel rispetto delle Leggi, dello Statuto, dei Regolamenti e che i relativi documenti sono conservati C/o l'Ufficio proponente. Si attesta, inoltre, che la compilazione della proposta è conforme alle risultanze dell'istruttoria.		
Istruttore Dott.ssa Milena MAGGIO _____		
Ai sensi dell'art. 49 del T.U. 18.08.2000, n.267 sulla proposta deliberazione i sottoscritti esprimono i pareri che seguono:		
IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO	Per quanto concerne la regolarità tecnica esprime parere: Favorevole per i seguenti motivi _____ ◆ Propone di dichiararla immediatamente eseguibile: Data 03/08/2021 IL DIRIGENTE DEL SETTORE Dott.ssa Milena MAGGIO (FIRMA DIGITALE)	
IL RESPONSABILE DI RAGIONERIA	Per quanto concerne la regolarità tecnica esprime parere: Favorevole per i seguenti motivi _____ Data 04/08/2021 Il Responsabile del Settore Finanziario Dott.ssa Serena Nocco	

SEDUTA DEL 04/08/2021 ORE 11:10 ESITO: APPROVATA

Il Segretario Generale
Dott.ssa Milena MAGGIO

TESTO DELLA PROPOSTA

OGGETTO	Aggiornamento Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2021-2023 ex art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001.
---------	---

Premesso 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;

Dato atto che il Consiglio Comunale:

- con deliberazione n. 22 del 31.05.2021, ha approvato il rendiconto della gestione per l'esercizio 2020 (ex. Art. 227 del D. Lgs. N. 267/2000);
- con deliberazione n. 7 del 30.04.2021, esecutiva ai sensi di legge, ha approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) relativo al triennio 2021-2023;
- con delibera n. 11 del 30/04/2021 ha approvato il bilancio di previsione finanziario 2021-2023 ex artt. 151 del D. Lgs. n. 267/2000 e 10 del D. Lgs. n. 118/2011, redatto in termini di competenza e di cassa secondo lo schema all. 9 al D. Lgs. n. 118/1011;

Dato atto, altresì, che la Giunta Comunale con deliberazione n. 219 del 16.12.2020 ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione per l'esercizio 2020 con l'allegato Piano delle Performance;

Visti:

- l'art. 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come da ultimo modificato dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo cui *“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. 6-bis. Sono fatte salve le procedure di reclutamento del personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) delle istituzioni scolastiche ed educative statali, delle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica e delle istituzioni universitarie, nonché degli enti pubblici di ricerca di cui al decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218. Per gli enti del servizio sanitario nazionale sono fatte salve le particolari disposizioni dettate dalla normativa di settore”*;
- l'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001 secondo cui *“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. Qualora, sulla base del monitoraggio effettuato dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica attraverso il sistema informativo di cui al comma 2, con riferimento alle amministrazioni dello Stato, si rilevino incrementi di spesa correlati alle politiche assunzionali tali da compromettere gli obiettivi e gli equilibri di finanza pubblica, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con decreto di natura non regolamentare, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adotta le necessarie misure correttive delle linee di indirizzo di cui al comma 1. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale ed agli enti locali, le misure correttive sono adottate con le modalità di cui al comma 3”;

- l'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017 secondo cui “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”;

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;
- tale Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono meramente 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 altresì:

- l'art. 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni, che 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;
- l'art. 89, comma 5, del D. Lgs. n. 267/2000 secondo cui, 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;
- l'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni, in tema di assunzioni, recita: “1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. **Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.** 2. Gli enti locali, ai quali non si applicano

discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze. 3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente. 4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo”;

- l'art. 17-bis, comma 1, del D.L. n. 162/2019, convertito in legge n. 8/2020, secondo cui **“gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto previsto dal comma 4 dell'articolo 91 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267”;**
- l'art. 1, comma 102, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, secondo cui le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- l'art. 53 del CCNL Comparto Funzioni locali 21.05.2018 secondo cui **“1. Gli enti possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante: a) assunzione, per la copertura dei posti delle categorie e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del piano dei fabbisogni di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni; b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati. 2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità”;**
- l'art. 12 del CCNL Comparto Funzioni locali 21.05.2018 secondo cui **“4. Per effetto di quanto previsto al comma 2, nell'ambito dell'Allegato al CCNL del 31.3.1999, Declaratorie, è disapplicato, con riferimento alla categoria D, la sezione recante: “Ai sensi dell'art. 3, comma 7, per i profili professionali che, secondo la disciplina del DPR 347/83 come integrato dal DPR 333/90, potevano essere ascritti alla VIII qualifica funzionale, il trattamento tabellare iniziale è fissato nella posizione economica D3.”. 5. A seguito delle modifiche introdotte nel sistema di classificazione dai commi precedenti, al personale che, alla data di entrata in vigore del presente CCNL, è inquadrato in profili della categoria D, per i quali, ai sensi della previgente formulazione dell'art.3, comma 7, del CCNL del 31.3.1999 e dell'Allegato A al medesimo contratto, l'accesso dall'esterno avveniva nella posizione economica D3 sono conservati il profilo posseduto e la posizione economica acquisita nell'ambito della categoria”;**

Visto l'art. 33 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come sostituito dall'art. 16 della legge 12 novembre 2011, n. 183, relativo alle eccedenze di personale, che dai commi 1 a 4 dispone come **“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano 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”;**

Osservato che:

- secondo la novella impostazione definita dal D. Lgs. n. 75/2017, il concetto di “*dotazione organica*” si deve tradurre non più come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, bensì 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;
- la previsione di tale nuovo modello di programmazione del personale appare finalizzato a superare il meccanismo rigido della dotazione organica che distingue tra posti in organico resi disponibili in base a vacanze pregresse rispetto a procedure concorsuali e posti di nuova istituzione. Tale considerazione è suffragata dal contenuto delle “*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della P.A.*” adottate con decreto del Ministero della Funzione Pubblica di concerto con il MEF che prevede l'abbandono della dotazione organica in favore dell'adozione dell'istituto della “*spesa potenziale massima sostenibile*”;
- in tale direzione, peraltro, l’art. 17-bis, comma 1, del D.L. n. 162/2019, convertito in legge n. 8/2020, ha statuito che “*gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto previsto dal comma 4 dell’articolo 91 del testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267*”;
- in conformità all’art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. n. 75/2017, il Piano triennale dei Fabbisogni di personale, che si approva con la presente deliberazione, impone la rappresentazione della dotazione organica dell’ente nei termini di cui al prospetto allegato che annovera la situazione esistente nonché le nuove posizioni da coprire, garantendo il contenimento della spesa nei limiti imposti dalla legge;

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 dei precetti costituzionali di 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 alla collettività;

Atteso dunque che il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali:

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- tali vincoli e limiti devono essere tenuti in debita considerazione nell’ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell’ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

Richiamato altresì il testo dell’art. 9, comma 1-*quinquies*, del D.L. n. 113/2016 secondo cui 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 (e in ogni caso fino alla data di approvazione di tali provvedimenti);

Precisato inoltre che per quanto attiene ai limiti finanziari previsti dalla legge n. 208/2015 in caso di assunzione di personale, con decorrenza dall’anno 2017, si applica il comma 723 secondo cui “*In caso di mancato conseguimento del saldo di cui al comma 710, contenimento dei saldi di finanza pubblica, gli enti di cui al comma 709 devono conseguire un saldo non negativo nell’anno successivo a quello dell’inadempienza, nel caso di non rispetto di tale limite l’ente non può procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E’ fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione*”;

Preso atto del quadro normativo di riferimento in materia e, in particolare:

- l’art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e smi secondo cui “*ai fini del concorso delle autonomie*

regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: (...) b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”;

- l'art. 1, comma 557-bis, della legge n. 296/2006 secondo cui “**ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 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**”;
- l'art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006 secondo cui “**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**”;
- l'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito in legge n. 114/2014, che ha abrogato l'art. 76, comma 7, del D.L. n. 112/2008, convertito con modificazioni dalla legge n. 133/2008 e successive modificazioni e integrazioni, ha stabilito che gli enti soggetti al patto di stabilità interno negli anni 2014 e 2015 “**procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'art. 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile**”;
- l'art. 3, comma 5-quater, del D.L. n. 90/2014 secondo cui “**fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, gli enti indicati al comma 5, la cui incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente è pari o inferiore al 25 per cento, possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, a decorrere dal 1° gennaio 2014, nel limite dell'80 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente e nel limite del 100 per cento a decorrere dall'anno 2015**”;
- l'art. 1, comma 228, della legge n. 208/2015, come modificato dall'art. 22, comma 2, del D.L. n. 50/2017, convertito in legge n. 96/2017, secondo cui “**le amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni, possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. Ferme restando le facoltà assunzionali previste dall' articolo 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per gli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno, qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la percentuale stabilita al periodo precedente è innalzata al 75 per cento nei comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti, per gli anni 2017 e 2018 (...). In relazione a quanto previsto dal primo periodo del presente comma, al solo fine di definire il processo di mobilità del personale degli enti di area vasta destinato a funzioni non fondamentali, come individuato dall' articolo 1, comma 421, della citata legge n. 190 del 2014, restano ferme le percentuali stabilite dall'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114. Il comma 5-quater dell'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, è disapplicato con riferimento agli anni 2017 e 2018**”;

- l'art. 35-bis, comma 1, del D.L. n. 113/2018, convertito in legge n. 132/2018, secondo cui “*Al fine di rafforzare le attività connesse al controllo del territorio e di potenziare gli interventi in materia di sicurezza urbana, i comuni che nel triennio 2016-2018 hanno rispettato gli obiettivi dei vincoli di finanza pubblica possono, nell'anno 2019, in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, assumere a tempo indeterminato personale di polizia municipale, nel limite della spesa sostenuta per detto personale nell'anno 2016 e fermo restando il conseguimento degli equilibri di bilancio. Le cessazioni nell'anno 2018 del predetto personale non rilevano ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale*”;
- l'art. 1, comma 479, lett. d), della legge n. 232/2016 secondo cui “*ai sensi dell'articolo 9, comma 4, della legge 24 dicembre 2012, n. 243, a decorrere dall'anno 2018, con riferimento ai risultati dell'anno precedente e a condizione del rispetto dei termini perentori di certificazione di cui ai commi 470 e 473: (...) per i comuni che rispettano il saldo di cui al comma 466, lasciando spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1 per cento degli accertamenti delle entrate finali dell'esercizio nel quale è rispettato il medesimo saldo, nell'anno successivo la percentuale stabilita al primo periodo del comma 228 dell'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, è innalzata al 90 per cento qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267*”;
- l'art. 1 del D.M. 10 aprile 2017 secondo cui “*per il triennio 2017-2019, i rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti che hanno dichiarato il dissesto finanziario, ai sensi dell'art. 244 e seguenti Tuel, e per quelli che hanno fatto ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale, ai sensi dell'art. 243-bis, comma 8, lettera g) Tuel sono i seguenti: (...) da 10.000 a 19.999 abitanti 1/158*”;
- l'art. 1 del D.M. 18 novembre 2020 secondo cui “*per il triennio 2020-2022, i rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti che hanno dichiarato il dissesto finanziario, ai sensi dell'art. 244 e seguenti Tuel, e per quelli che hanno fatto ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale, con richiesta di accesso al fondo di rotazione, ai sensi dell'art. 243-bis, comma 8, lettera g) Tuel sono i seguenti: (...) da 10.000 a 19.999 abitanti 1/166*”;

Evidenziato dunque che:

- l'art. 22, comma 2, del D.L. n. 50/2017 ha modificato l'art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, introducendo un ampliamento delle facoltà assunzionali per gli enti con popolazione superiore ai mille abitanti che possono quindi procedere all'assunzione di personale nel limite del 75 per cento della spesa del personale cessato nell'anno precedente, qualora il rapporto dipendenti/popolazione (dell'anno precedente) sia inferiore al rapporto medio dipendenti/popolazione per classe demografica, come definito dal D.M. 10 aprile 2017;
- questo ente ha soddisfatto tale condizione per l'esercizio 2018 in quanto ha registrato un rapporto dipendenti/popolazione al 31 dicembre 2017 pari a ca. 1/206, inferiore al valore medio definito dal D.M. 10 aprile 2017 pari a 1/158;

Esaminato inoltre l'art. 14-bis, comma 1, del D.L. n. 4/2019, convertito in legge n. 26/2019, secondo cui “*All'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, sono apportate le seguenti modificazioni: a) al comma 5, quinto periodo, le parole: «tre anni» sono sostituite dalle seguenti: «cinque anni» e le parole: «al triennio precedente» sono sostituite dalle seguenti: «al quinquennio precedente»; b) dopo il comma 5-quinquies sono inseriti i seguenti: «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 turnover.** 5-septies. I vincitori dei concorsi banditi dalle regioni e dagli enti locali, anche se sprovvisti di articolazione territoriale, sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi*”;

Preso atto da ultimo che, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito in legge n. 58/2019, come modificato dall'art. 1, comma 853, della legge n. 160/2019, “*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 la spesa di personale registrata 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”;

Osservato che:

- la novella disposizione normativa di cui all'art. 33 del D.L. n. 34/2019 denota la volontà del legislatore di superare la logica del *turn over* in luogo della facoltà di reclutare nuove unità in coerenza con il Piano triennale dei fabbisogni di personale, nel rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione nonché nei limiti di una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, senza alcuna distinzione circa la tipologia di rapporto;
- il Ministro per la Pubblica Amministrazione, con decreto del 17 marzo 2020, pubblicato in G.U. n. 108/2020, avente ad oggetto le *Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*, ha individuato 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 la spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. In particolare, secondo l'art. 2, comma 1, lett. a), del decreto sopra citato, per spesa del personale si intende "*impegni di competenza per 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 (...) al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato*", mentre in base alla lett. b), per entrate correnti occorre considerare la "*media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata*". L'art. 4 del medesimo decreto riconosce la facoltà di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali di fabbisogno di

- personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione non superiore al valore soglia individuato nella misura del 27,00 per cento (per i comuni appartenenti alla fascia demografica da 10.000 e fino a 59.999 abitanti, qual è Comune di Galatone);
- è stata pubblicata (in G.U. n. 226 dell'11 settembre 2020) la Circolare del 13 maggio 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, esplicativa delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e del relativo DPCM attuativo del 17 marzo 2020. Nel dettaglio, per quanto di interesse in questa sede, la Circolare chiarisce quanto segue:
 - il nuovo regime sulla determinazione della capacità assunzionale dei comuni, di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2020, si applica a decorrere dal 20 aprile 2020. Per l'effetto, le procedure assunzionali avviate secondo il previgente regime – a valere su *budgets* assunzionali di anni precedenti – sono fatte salve;
 - gli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti (al netto del Fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione) devono comprendere, dal lato spesa, gli impegni di competenza relativi alle voci riportate nel macroaggregato BDAP 101 nonché gli ulteriori codici 1030212001, 1030212003 e 1030212999, mentre dal lato entrata, gli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate relativi agli ultimi tre rendiconti di gestione approvati (al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi rispetto a quelle assunte a riferimento per il calcolo della media);
 - i comuni che si collocano al di sotto del valore-soglia di riferimento, come fissato all'art. 4 del DPCM del 17 marzo 2020, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per il reclutamento di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia. In ogni caso, in questa prima fase, l'eventuale potenzialità espansiva può esplicarsi progressivamente nel rispetto degli incrementi annuali di cui all'art. 5 del medesimo decreto attuativo;
 - pertanto, i comuni che registrato un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti inferiore al valore soglia di riferimento, possono incrementare annualmente la spesa di personale riferita all'anno 2018 in misura non superiore al valore percentuale riportato nella Tabella 2 di cui all'art. 5 del decreto attuativo, ancorché nel rispetto del valore soglia;
 - nel contempo, tale limitazione alla dinamica di crescita può essere derogata qualora l'ente disponga di resti assunzionali (ossia facoltà assunzionali residue) degli ultimi 5 anni, purché non ecceda il valore-soglia di riferimento. In tal senso, ai sensi dell'art. 7, comma 1, del sopra citato DPCM attuativo, *“la maggior 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'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”*;
 - viepiù, che la magistratura contabile (cfr. deliberazioni nn. 74/2020 e 125/2020 della Corte dei Conti sezione di controllo per la Lombardia; deliberazione n. 32/2020 della Corte dei Conti sezione di controllo per l'Emilia Romagna) ha chiarito come la *ratio* innovativa della nuova normativa sia quella di introdurre una diversa regola assunzionale che sollecita la cura da parte dell'ente nella riscossione delle entrate e stabilisce una modalità di calcolo dello spazio assunzionale, assumendo a riferimento un parametro finanziario, di flusso, a carattere flessibile. Ne consegue che anche l'enunciato sopra riportato di cui all'art. 7, comma 1, del decreto attuativo non costituisce una deroga rispetto ai vincoli di spesa ma la specificazione operativa del nuovo impianto legislativo, con la conseguenza che l'ente non è tenuto ad un obbligo di doppia contabilità della capacità assunzionale ma all'applicazione del nuovo metodo che depone per una maggiore flessibilità della politica assunzionale, ancorché compatibile con gli equilibri di bilancio;

Constatato che, alla luce di tutto quanto sopra esposto, a seguito dell'approvazione del rendiconto di gestione per l'esercizio 2020, questo ente registra un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti inferiore al valore soglia di cui all'art. 4 del decreto attuativo del 17 marzo 2020, determinata come segue:

ANNO	2018	2019	2020
ENTRATE TIT. I	7.989.427,08	8.299.214,94	8.768.753,40
ENTRATE TIT. II	1.073.633,26	752.895,65	2.942.588,97

ENTRATE TIT.III	1.343.737,30	1.283.980,80	1.093.511,91
TOTALE ENTRATE CORRENTI	10.406.797,64	10.336.091,39	12.804.854,28
F.C.D.E. 2020			1.077.137,95
MEDIA ENTRATE AL NETTO DEL F.C.D.E.			10.105.443,15
MACRO-AGGREGATO REDDITI LAVORO DIPENDENTE A RENDICONTO 2020			2.320.633,79
INCIDENZA			22,96%
VALORE SOGLIA			27,00%

Verificato quindi che questo Ente, collocandosi al di sotto del valore soglia di riferimento per fascia demografica di appartenenza, ai sensi del combinato disposto degli artt. 4, comma 2 e 5, comma 1, del DPCM del 17 marzo 2020 può incrementare la spesa di personale registrata nel 2018 come di seguito riportato:

Macro-aggregato redditi lavoro dipendente a rendiconto 2018	€ 2.753.636,52
Percentuale massima di incremento nel 2021	16,00%
Spesa personale massima anno 2021	€ 3.194.218,36
Incremento max teorico per reclutamento a tempo indeterminato	€ 440.581,84

Rilevato altresì che:

- il MEF-RGS, con parere prot. 89427 del 7 giugno 2021, sostiene la tesi secondo cui per il solo esercizio 2020 “nella definizione del valore soglia per le assunzioni di personale da effettuare nell'anno 2021, siano esclusi i trasferimenti straordinari dello Stato registrati nell'anno 2020, previsti dall'articolo 106 del decreto legge n. 34/2020, limitatamente alla parte eccedente il valore delle entrate registrato nel 2019 e, quindi utilizzati a ristoro delle minori entrate connesse all'emergenza”. Tale impostazione ha la dichiarata finalità di evitare di alterare l'effettiva capacità assunzionale di un Ente attraverso un'entrata straordinaria e non ricorrente come il fondo per l'esercizio delle funzioni fondamentali;
- per quanto di interesse per questo Ente, la riduzione delle entrate accertate al titolo II, nell'anno 2020, dell'importo corrispondente al trasferimento eccedente ricevuto ai sensi dell'art. 106 del D.L. n. 34/2020, pari ad euro 555.494,00, non incide sul rispetto del valore soglia di cui all'art. 4, comma 2, del D.M. 17 marzo 2020, che risulta quindi pari al 23,39;

Esaminati inoltre:

- l'art. 5, comma 2, del Decreto 17 marzo 2020 secondo cui “per il periodo 2020-2024, i comuni possono 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'articolo 4 comma 1 di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione”;
- l'art. 7, comma 1, del medesimo Decreto secondo cui “La maggior 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”;

Tenuto conto che:

- nell'ambito della programmazione del personale, il dettato dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 depone per il superamento della logica del *turn-over* in favore del rispetto dell'equilibrio di bilancio, come asseverato dall'organo di revisione, nonché del contenimento dell'incidenza della spesa complessiva *omnia* del personale nel *range* individuato dal decreto del 17 marzo 2020, che comunque riconosce anche la possibilità di utilizzare le facoltà assunzionali pregresse residue;
- a tal riguardo, nelle more dell'adozione del decreto attuativo del dispositivo di cui all'art. 33, comma 2, del

D.L. n. 34/2019, per il triennio 2019-2021 le facoltà assunzionali erano pari al 100 per cento del valore delle cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente, cui è possibile cumulare la spesa derivante dai resti assunzionali del quinquennio precedente (2015-2019), da intendersi in senso dinamico con scorrimento e calcolo dei resti a ritroso rispetto all'anno in cui si intende realizzare l'assunzione. Sul punto, si precisa che il calcolo dei resti del quinquennio precedente deve essere sviluppato in base alle facoltà assunzionali previste per ciascuno di tali anni (cfr. Sezione Autonomie della Corte dei conti, deliberazioni nn. 17/2019, 25/2017 e 28/2015);

Evidenziato che, a seguito delle cessazioni intervenute nel quinquennio utile e delle assunzioni effettuate fino a tutto il 2019 nonché nell'anno 2020, ad esito di procedure concorsuali indette nel 2019 – ossia prima della data di entrata in vigore del nuovo impianto normativo – le facoltà assunzionali residue, determinate in conformità al previgente quadro normativo sopra descritto, sono le seguenti::

Budget assunzionale	Descrizione	Quota residua utilizzabile
Quinquennio precedente (anni 2015-2019)	60 per cento spesa cessazioni anno 2014	-
	60 per cento spesa cessazioni anno 2015	-
	75 per cento spesa cessazioni anno 2016	-
	75 per cento spesa cessazioni anno 2017	€ 25.009,99
	100 per cento spesa cessazioni anno 2018+2019	€ 363.871,17
Totale		€ 388.881,16

Osservato, sul punto, che:

- la RGS, con parere prot. 12454 del 15 gennaio 2021, ha chiarito che *“l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo. (...) Una diversa interpretazione ed applicazione della deroga contenuta all'articolo 5, comma 2, che dovesse prevedere la cumulabilità, oltre a non avere alcuna ratio e senso economico, costituirebbe una pura somma algebrica di facoltà assunzionali normativamente definite con parametri e criteri completamente differenti tra loro e quindi, non omogenee in quanto frutto di condizioni non comparabili e assimilabili e determinerebbe un effetto distorsivo della volontà del legislatore che ha inteso consentire, per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia inferiore, solo una condizione di maggior favore fra l'utilizzo dei resti assunzionali e la nuova regola di gradualità”*;
- per l'effetto, l'esame dei valori, *ut supra* analiticamente esplicitati, depone, nel caso di specie, per l'applicazione del nuovo regime previsto dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 in luogo dell'utilizzo dei resti assunzionali;

Constatato altresì che:

- la nuova disciplina, recata dall'attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e dal relativo decreto attuativo, impone una rivalutazione anche dell'impatto dell'istituto della mobilità fra enti (ex art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001), entrambi soggetti a limiti assunzionali;
- in precedenza, la spesa di ogni singola cessazione dell'anno precedente doveva essere rapportata ad anno intero indipendentemente dalla data di effettiva cessazione dal servizio. Parimenti, la spesa di ogni assunzione con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato doveva essere rapportata ad anno

- intero indipendentemente dalla data di assunzione prevista nello strumento di programmazione;
- ai sensi dell'art. 1, comma 47, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, *“in vigore di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente”*;
- le operazioni di mobilità in uscita e in entrata erano da considerarsi neutrali ai fini del turn over, purché realizzate tra enti sottoposti entrambi a vincoli di assunzioni e di spesa ed in regola con le prescrizioni del patto di stabilità interno e che rispettino gli obiettivi legislativi finalizzati alla riduzione della spesa e le disposizioni sulle dotazioni organiche;
- invero, allo stato attuale, come anche esplicitato dalla Circolare 13 maggio 2020 del Ministero per la Pubblica Amministrazione, la definizione delle neo facoltà assunzionali ancorate alla sostenibilità finanziaria implica il venir meno del regime del *turn-over*, con l'effetto che l'immissione in ruolo per mobilità di un dipendente non potrà considerarsi neutra in quanto andrà ad assorbire quota dello spazio assunzionale finanziario disponibile;
- in ogni caso, ai sensi dell'art. 3, comma 8, della legge n. 56/2019, “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'art. 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. 165/2001”*;
- la norma sopra citata, avente il dichiarato scopo di *“ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego”*, consente di procedere all'indizione di nuove procedure concorsuali senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria e investe tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001, *ivi* compresi gli enti locali;
- rimane fermo invece l'obbligo di far precedere l'avvio di procedure concorsuali alla cd. mobilità obbligatoria *ex art. 34-bis* del D. Lgs. n. 165/2001;

Accertato quindi che il limite teorico massimo potenziale della spesa di personale per l'anno 2021 è pari ad **euro 2.761.215,63**, determinato analiticamente nei termini di cui al prospetto allegato alla presente a farne parte integrante e sostanziale, e di cui si riportano di seguito le risultanze complessive:

Macroaggregato redditi lavoro dipendente a rendiconto 2020	€ 2.320.633,79
Incremento max teorico per reclutamento a tempo indeterminato	€ 440.581,84
Resti assunzionali	
Spesa personale massima teorica anno 2021	€ 2.761.215,63

Tenuto conto che:

- questa Giunta Comunale, già con propria deliberazione n. 47 del 09/04/2021, ha provveduto all'approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021-2023;
- il sopravvenuto pensionamento di altre unità nonché i pensionamenti già programmati impongono un aggiornamento della programmazione originaria;

Ribadito ai fini dell'impiego ottimale delle risorse, come richiesto dalle Linee Guida sopra citate, che è necessario:

- perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile;

Richiamata la propria deliberazione n. 47/2021, esecutiva ai sensi di legge, avente ad oggetto l'approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale e che prevede principalmente:

- il reclutamento di una unità di categoria A, con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, con profilo professionale di *operatore*;
- tre posti di *istruttore amministrativo e/o contabile* a tempo pieno e indeterminato (categoria C), in aggiunta

- a quelli già programmati nell'anno 2020 e per i quali è in essere la relativa procedura concorsuale;
- un posto di *collaboratore amministrativo* a tempo pieno e indeterminato (categoria B3), in aggiunta a quello già programmato nell'anno 2020 e per il quale è in essere la relativa procedura concorsuale;
- l'incremento orario (da 12 a 18) di cinque unità di categoria C con profilo professionale di *agente di Polizia Locale*;
- l'incremento orario (da 18 a 24 ore) di due unità di categoria C con profilo professionale di istruttore tecnico;
- il reclutamento di max 2 agenti di P.L. a tempo determinato e parziale per esigenze strettamente stagionali, da finanziare con i proventi di cui all'art. 208, comma 5-bis, del Codice della Strada;
- due posti di qualifica dirigenziale (uno tecnico ed uno amministrativo), entrambi a tempo indeterminato, previa adozione di tutti gli adempimenti necessari all'istituzione della dirigenza (tra cui adeguamento dello Statuto comunale dell'ente, conseguente riorganizzazione della macrostruttura dell'ente e adeguamento del Regolamento interno sull'ordinamento degli uffici e dei servizi nonché costituzione fondo per il salario accessorio per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale da coordinare con quello allo stato dedicato ai titolari di posizione organizzativa);

Ravvisata dunque la necessità di aggiornare il Piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2021-2023 e il relativo piano occupazionale, in coerenza con i vincoli di finanza pubblica e con il quadro normativo vigente in materia di spese di personale;

Ritenuto nello specifico, a parziale rettifica del PTFP di cui alla deliberazione di G.C. n. 47/2021, programmare:

- l'incremento orario per ulteriori 12 (dodici) ore settimanali della prestazione lavorativa delle cinque unità inquadrate in categoria C con profilo professionale di *agente di Polizia Locale*, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e parziale;
- l'incremento orario per ulteriori 6 (sei) ore settimanali della prestazione lavorativa delle due unità inquadrate in categoria C con profilo professionale di *istruttore tecnico*, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e parziale;
- l'incremento orario per ulteriori 3 (tre) ore settimanali della prestazione lavorativa del funzionario tecnico in servizio a tempo determinato e parziale, ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000;
- l'assegnazione temporanea, in posizione di comando ex art. 30, comma 2-sexies, del D. Lgs. n. 165/2001, di una unità inquadrata in categoria D1 con il profilo di *istruttore direttivo amministrativo*;

Ritenuto altresì, in ragione delle sopravvenute esigenze connesse agli obiettivi dati, di rinviare agli esercizi successivi la valutazione correlata alla copertura di due posti di qualifica dirigenziale (uno tecnico ed uno amministrativo), entrambi a tempo indeterminato;

Evidenziato sul punto che:

- ai sensi dell'art. 3, comma 101, della legge n. 244/2007, “*per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale la trasformazione del rapporto a tempo pieno può avvenire nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni*”;
- il diritto positivo equipara espressamente la suddetta trasformazione ad una nuova assunzione, mentre è pacifico che un mero aumento orario del rapporto di lavoro a tempo parziale, in assenza di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno, non integra una nuova assunzione;
- alla luce di quanto indicato, anche quando l'aumento delle ore lavorative relative ad un rapporto a tempo parziale non determina la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale in un rapporto di lavoro a tempo pieno, fattispecie assimilata dal legislatore ad una nuova assunzione, considerato che la spesa per il personale *part time* rientra nel più ampio aggregato della spesa del personale, il mero incremento orario risulta ammissibile a condizione che sia rispettata la disciplina in tema di spesa per il personale e, in particolare, gli obblighi di contenimento della stessa. L'aumento dell'orario lavorativo di un contratto a tempo parziale è, quindi, consentito solo se il conseguente aumento della spesa trovi capienza nei limiti generali previsti per la spesa del personale (Sez. controllo Campania n.144/2016/PAR; Sez. controllo Basilicata n.51/2016/PAR);
- di conseguenza, il mero incremento orario di un rapporto di lavoro a tempo parziale, pur non realizzando una trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale in un rapporto di lavoro a tempo pieno assimilabile ad una nuova assunzione, incide sulla capacità assunzionale dell'ente nella misura in cui risulta necessario rispettare il limite generale della spesa del personale (cfr. Corte dei Conti, Sez. controllo Puglia n. 159/2017/PAR);

Ritenuto da ultimo di confermare al Responsabile Risorse Umane tutti gli altri indirizzi già forniti con la deliberazione n. 47/2021;

Confermato che:

- l'aggiornamento del piano occupazionale 2021-2023, come novellato nei termini di cui al prospetto allegato, e coerente con la previsione della spesa del personale elaborata per il bilancio di previsione finanziaria 2021-2023 in corso di formazione, tenendo conto del profilo professionale delle unità da assumere nonché delle relative decorrenze delle stesse (previste tutte nel secondo semestre del 2021 ovvero in sostituzione delle cessazioni realizzate);
- il nuovo piano occupazionale 2021 (del valore di **euro 363.834,16** per assunzioni a tempo indeterminato), come delineato nel prospetto allegato – è compatibile con le risorse a disposizione in termini di *budget* assunzionale;
- in ogni caso, non è pregiudicato, a parità delle altre condizioni, il contenimento della spesa del personale atteso che lo sviluppo della dinamica retributiva programmata a regime (ossia in ragione d'anno) si attesta comunque al di sotto dei valori soglia di cui all'art. 4, comma 1, del DPCM 17 marzo 2020, pubblicato in G.U. n. 108/2020, con una incidenza del 22,91 per cento rispetto ad una soglia massima potenziale del 27 per cento;

Confermato altresì che:

- a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, come risulta dai riscontri pervenuti dai diversi settori;
- ad esito della dichiarazione annuale prevista, questo ente risulta in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999, come desumibile dal prospetto informativo annuale UNIPI, trasmesso il 27/01/2021, giusto prot. 58477Della Regione Puglia;

Sottolineato che:

- gli oneri determinati dalle nuove assunzioni, anche alla luce dei pareri resi dalle Sezioni regionali di controllo della Corte dei Conti Basilicata n. 2/2012, Campania n. 253/2012 e Veneto n. 45/2013, anche se non effettivamente realizzati producono un effetto prenotativo sul tetto alla spesa del personale;
- in base al punto 5 del principio contabile all. 4/2 al D. Lgs. n. 118/2011, “*5.1. Ogni procedimento amministrativo che comporta spesa deve trovare, fin dall'avvio, la relativa attestazione di copertura finanziaria ed essere prenotato nelle scritture contabili dell'esercizio individuato nel provvedimento che ha originato il procedimento di spesa. Alla fine dell'esercizio, le prenotazioni alle quali non hanno fatto seguito obbligazioni giuridicamente perfezionate e scadute sono cancellate quali economie di bilancio*”;
- in base all'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014, convertito in legge n. 114/2014, (che ha introdotto il settimo periodo del comma 28 dell'art. 9 del D.L. 78/2010) le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 in materia di assunzioni flessibili non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui all'art. 1, commi 557 e 562, della legge n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009. A tal riguardo, già la Corte dei Conti Sezione delle Autonomie, con deliberazione n. 2 del 9 febbraio 2015, ha risolto i dubbi interpretativi relativi al predetto art. 11, comma 4-bis, del D.L. n. 90/2014 confermando in diritto che gli enti virtuosi non possono superare il tetto del 100 per cento della spesa per le assunzioni flessibili sostenuta nel 2009, pari ad **euro 188.519,03**, oltre oneri a carico dell'Ente;
- ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, come da ultimo modificato dall'art. 16, comma 1-quater, del D.L. n. 113/2016, convertito in legge 7 agosto 2016, n. 160, secondo cui gli enti locali “*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 (...). 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*”;

Accertato che questo ente:

- ha rispettato gli equilibri di bilancio e i vincoli di finanza pubblica per l'anno 2020, come attestato dal Responsabile del Settore finanziario, tramite acquisizione del relativo parere favorevole sulla presente deliberazione;

- ha rispettato il limite di cui all'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
- ha approvato il Bilancio di previsione e il Rendiconto di Gestione e trasmesso gli stessi alla BDAP nei termini previsti;

Precisato che la programmazione del fabbisogno è comunque suscettibile di revisione in ragione di sopravvenute esigenze connesse agli obiettivi dati ovvero in relazione alle limitazioni o ai vincoli normativi e/o di finanza pubblica o di rispetto degli equilibri di bilancio, che regolamentano le capacità occupazionali nella pubblica amministrazione;

Richiamato l'art. 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, che dispone come, a decorrere dall'anno 2002, gli Organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

Tenuto conto che questo ente:

- è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile prescritti dalla legge n. 68/1999;
- ha approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2019-2021, giusta deliberazione di G.C. n. 37 del 12 febbraio 2019;

Espletata l'informazione preventiva alle rappresentanze sindacali, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001, giusta nota del 28 luglio 2021, al prot. 19320;

Richiamati:

- il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165/2001 e smi recante disposizioni in materia di reclutamento di personale;
- il D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- il D. Lgs. n. 150/2009 e smi;
- il D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito in legge n. 114/2014;
- la legge n. 190/2014;
- la legge n. 208/2015;
- il D. Lgs. n. 75/2017;
- la legge n. 205/2017;
- la legge n. 145/2018;
- il D.L. n. 4/2019;
- il D.L. n. 34/2019;
- la legge n. 160/2019;
- la legge n. 178/2020;
- il D.L. n. 44/2021, convertito con legge n. 76/2021;
- il Decreto del Ministro della Funzione Pubblica del 17 marzo 2020, pubblicato in G.U. n. 108/2020;
- il CCNL Comparto Funzioni locali 21.05.2018;
- il Regolamento generale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Acquisiti:

- il parere di regolarità tecnica reso, ai sensi degli artt. 49 e 147-*bis* del D. Lgs. n. 267/2000, da parte del Segretario Generale, ai sensi dell'art. 101 del CCNL dell'Area Funzioni Locali del 17.12.2020;
- il parere di regolarità contabile reso, ai sensi degli artt. 49 e 147-*bis* del D. Lgs. n. 267/2000, da parte del Responsabile del Settore finanziario;

Acquisito il parere reso in data 03/08/2021 al prot. 18846 con cui l'Organo di revisione ha accertato la coerenza della nuova dotazione organica e della relativa programmazione triennale del fabbisogno di personale con il principio di contenimento complessivo della spesa di cui all'art. 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

con votazione favorevole unanime, resa in modo palese,

DELIBERA

per tutto quanto sopra esposto, che qui si intende integralmente richiamato,

1. **di aggiornare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il periodo 2021-2023 e la Dotazione organica** dell'Ente, nei termini di cui ai prospetti allegati alla presente a farne parte integrante e sostanziale;
2. per l'effetto, **di approvare il nuovo Piano occupazionale per il triennio 2021-2023**, integrando e/o modificando le previsioni di cui alla deliberazione di G.C. nn. 47/2021 nei termini riportati nel prospetto analitico allegato alla presente, a farne parte integrante e sostanziale;
3. **di confermare** che il PTFP 2021-2023 è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dagli artt. 34-*bis* e 35 del D. Lgs. n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al D.P.C.M. 8 maggio 2018;
4. **di attestare** che, a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001, non sussistono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
5. **di dare indirizzo** al Segretario Generale e al Responsabile del servizio Personale, ciascuno per quanto di propria competenza, affinché attivino le necessarie procedure per il reclutamento delle unità programmate;
6. **di precisare** altresì che l'effettivo reclutamento del personale potrà avvenire, sempre nel rispetto dell'ordine di merito anche in tempi diversi, fermo restando il rispetto dei vincoli imposti dal quadro normativo di riferimento e/o di finanza pubblica ovvero dell'equilibrio pluriennale di bilancio;
7. **di dare atto** che il piano occupazionale, come delineato nel prospetto allegato, è compatibile con le risorse a disposizione in termini di *budget* assunzionale e, in ogni caso, non pregiudica, a parità delle altre condizioni, il contenimento della spesa del personale rispetto ad un limite teorico massimo potenziale di euro 440.581,84 per assunzioni a tempo indeterminato nonché il rispetto del valore soglia di cui al DPCM 17 marzo 2020;
8. **di dare atto** che la nuova programmazione triennale del fabbisogno di personale è coerente con il principio di contenimento complessivo della spesa di cui all'art. 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
9. **di dare atto che** la programmazione *de qua* è suscettibile di revisione, in qualsiasi momento, per sopravvenute esigenze connesse agli obiettivi dati e in relazione alle limitazioni o vincoli normativi o di finanza pubblica, che regolamentano le capacità occupazionali nella pubblica amministrazione;
10. **di dare atto che** il presente provvedimento costituisce allegato obbligatorio del DUP.

DICHIARA

con successiva e separata votazione unanime, immediatamente eseguibile la presente deliberazione ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000.