



CITTA' di GALATONE

Prov. di Lecce

DELIBERA DELLA GIUNTA MUNICIPALE N. 77 DEL 19/05/2022

OGGETTO: Attuazione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2022-2024. Indirizzi al Responsabile del Settore.

L'anno 2022, il giorno 19 del mese di maggio alle ore 16:12 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		5	1

Partecipa alla seduta il II Vice Segretario Generale del Comune Dott. Antonio Chiga

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 II Vice Segretario Generale

Dott. Antonio Chiga

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. 85 del 18/05/2022		
SETTORE PROPONENTE 2° Settore - Servizi finanziari e Risorse Umane	SERVIZIO	Istruttore Dott.ssa Addolorata MENELEO
OGGETTO	Attuazione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2022-2024. Indirizzi al Responsabile del Settore.	
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 Addolorata MENELEO _____		
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 19/05/2022 <p style="text-align: right;">IL DIRIGENTE Giuseppe Colopi (FIRMA DIGITALE)</p>	
IL RESPONSABILE DI RAGIONERIA	Per quanto concerne la regolarità tecnica esprime parere: Favorevole per i seguenti motivi _____ Data 19/05/2022 <p style="text-align: right;">Il Responsabile del Settore Giuseppe Colopi</p>	

SEDUTA DEL 19/05/2022 ORE 16:12 ESITO: APPROVATA

Il Vice Segretario Generale
Dott. Antonio Chiga

TESTO DELLA PROPOSTA

OGGETTO	Attuazione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2022-2024. Indirizzi al Responsabile del Settore.
---------	--

LA GIUNTA COMUNALE

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. 6 del 12 aprile 2022, esecutiva ai sensi di legge, ha approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022-2024 ex art. 170, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000;
- con deliberazione n. 7 del 12 aprile 2022, esecutiva ai sensi di legge, ha approvato il bilancio di previsione finanziario 2022-2024, redatto in termini di competenza e di cassa secondo lo schema all. 9 al D. Lgs. n. 118/1011;
- con deliberazione n. 16 del 16/05/2022, esecutiva ai sensi di legge, ha approvato il rendiconto della gestione per l'esercizio 2021 ex art. 227 del D. Lgs. n. 267/2000;

Dato atto altresì che la Giunta Comunale:

- con deliberazione n. Delibera N° 47 del 12/04/2022, ha approvato il riaccertamento ordinario dei residui al 31 dicembre 2021 ex art. 3, comma 4, del D. Lgs. n. 118/2011;
- con deliberazione n. 57 del 20/04/2022, esecutiva ai sensi di legge, ha approvato la relazione sulla gestione (art. 151, comma 6 e art. 231, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000 e art. 11, comma. 6, del D. Lgs. n. 118/2011) e lo schema di rendiconto dell'esercizio 2021;

Visti:

- 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. 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”;

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;

Posto che:

- con deliberazione n. 38 del 18/03/2022 questa Giunta Municipale ha approvato il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2022-2024 ex art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001;
- con nota prot. 9661 del 03.04.2022 è stata attivata la procedura di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D.lgs. n. 165/2001 per tutte le posizioni programmate ed ha avuto esito negativo, giusta nota ns prot. n. 0012438 del 04/05/2022 ;

Preso atto che all'attualità, 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 depone per il superamento della logica del turn over a favore 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 per cento (per i comuni appartenenti alla fascia demografica da 10.000 e fino a 59.999 abitanti, qual è il Comune di Galatone);

- nella specie, anche a seguito dell'approvazione dell'ultimo rendiconto di gestione riferito all'esercizio 2021, 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	2019	2020	2021
ENTRATE TIT. I	8.299.214,94	8.768.753,40	8.410.609,87
ENTRATE TIT. II	752.895,65	2.942.588,97	1.233.846,08
ENTRATE TIT. III	1.283.980,80	1.093.511,91	1.702.489,84
TOTALE ENTRATE CORRENTI	10.336.091,39	12.804.854,28	11.346.945,79
F.C.D.E. 2020			1.046.929,07
MEDIA ENTRATE AL NETTO DEL F.C.D.E.			10.449.034,75
MACRO-AGGREGATO REDDITI LAVORO DIPENDENTE A RENDICONTO 2020			2.320.633,79
INCIDENZA			22,21%
VALORE SOGLIA			27,00%

...OMISSIS...

Accertato quindi che le procedure in rassegna:

- sono compatibili con le risorse a disposizione in termini di budget assunzionale;
- non pregiudicano, a parità delle altre condizioni, il contenimento della spesa del personale rispetto alla spesa media del triennio 2011-2013;

Constatato che questo Ente:

- ha rispettato gli equilibri di bilancio e i vincoli di finanza pubblica per l'anno 2021;
- ha rispettato il limite di cui all'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006, come risulta dall'ultimo rendiconto di gestione approvato riferito all'esercizio 2021;
- è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile prescritti dalla legge n. 68/1999;
- ha approvato il Piano delle Azioni Positive per gli anni 2022-2024, giusta deliberazione di questa Giunta n. 30/2022;

Richiamati:

- l'art. 36, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 secondo cui “*per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35*”;
- l'art. 35 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. secondo cui “*1. L'assunzione nelle amministrazioni pubbliche avviene con contratto individuale di lavoro: a) tramite procedure selettive, conformi ai principi del comma 3, volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno (...). 3. Le procedure di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni si conformano ai seguenti principi: a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione; b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire; c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori; d) decentramento delle procedure di reclutamento; e) composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali; e-bis) facoltà, per ciascuna amministrazione, di limitare nel bando il numero degli eventuali idonei in misura non superiore al venti per cento dei posti messi a concorso, con arrotondamento all'unità superiore, fermo restando quanto previsto dall'articolo 400, comma 15, del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297 e dal decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 59; e-ter) possibilità di richiedere, tra i requisiti previsti per specifici profili o livelli di inquadramento, il possesso del titolo di dottore di ricerca, che deve comunque essere valutato, ove pertinente, tra i titoli rilevanti ai fini del concorso*”;

Ritenuto, alla luce di tutto quanto sopra e, in particolare, in ragione delle numerose cessazioni di personale registrate nel corso degli anni 2019/2022, di dare indirizzo nel merito al Responsabile del 2° Settore per la tempestiva copertura di due posti di *collaboratore amministrativo* a tempo pieno e indeterminato (categoria B3);

Vista la propria competenza, ai sensi del vigente quadro normativo con particolare riferimento all'art. 48 del D.Lgs. 267/2000;

Richiamato il decreto sindacale n. 1/2022 di attribuzione al Dott. Giuseppe Colopi delle funzioni di vicariato del Responsabile del II settore;

Acquisiti i pareri di regolarità tecnica e contabile, resi ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000;

con voti unanimi espressi in forma palese,

...OMISSIS...

DELIBERA

per tutto quanto sopra esposto che qui si intende integralmente richiamato, in esecuzione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2022-2024 ex art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, approvato con deliberazione di Giunta Municipale n. 38 del 18/03/2022,

- 1. Di dare indirizzo** al Responsabile del 2° Settore per la tempestiva copertura di due posti di *collaboratore amministrativo* a tempo pieno e indeterminato (categoria B3), mediante scorrimento della graduatoria di

merito del concorso pubblico per la copertura di un posto a tempo pieno e indeterminato di messo comunale – categoria B - posizione economica B3 – comparto funzioni locali, approvata con determinazione n. 472 del 09/05/2022.

- 2. Di dare atto** che l'effettiva assunzione in servizio del personale selezionato 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.

DICHIARA

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