



COMUNE DI SURANO

PROVINCIA DI LECCE

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 33	DEL 26/05/2022
OGGETTO: ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022- 2024	

L'anno **duemilaventidue** il giorno **ventisei** del mese di **maggio** alle ore **12:00** nella sala delle adunanze della Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza **Salvatore Fernando PUCE** e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti sigg.:

Ruolo	Nominativo	Presente	Assente
Sindaco	PUCE SALVATORE FERNANDO	Si	
Vice Sindaco	ALBA ROCCO		Si
Assessore	GALATI PIETRO ATTILIO	Si	

Totale Presenti: 2	Totale Assenti: 1
---------------------------	--------------------------

Assiste il Segretario **Dott. Pierpaolo TRIPALDI**

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Il Responsabile del Servizio interessato attesta, ai sensi del combinato disposto dell'art.49 comma 1 e dell'art. 147 bis, del D.Lgs. n. 267/2000 e del relativo regolamento comunale sui controlli interni la regolarità tecnica del presente provvedimento in ordine alla legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa e della sua conformità alla vigente normativa comunitaria, nazionale, regionale, statutaria e regolamentare.

Esprime parere: **Favorevole**

Surano, li **24/05/2022**

Il Responsabile di Settore
f.to MERICO ANGELO SALVATORE

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Il Responsabile del Servizio Finanziario in ordine alla regolarità contabile e all'attestazione di copertura finanziaria del presente provvedimento, ai sensi del combinato disposto dell'art. 49 comma 1 e dell'art. 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000 e del relativo regolamento comunale sui controlli interni comportando lo stesso riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico finanziaria o sul patrimonio dell'ente .

Esprime parere: **Favorevole**

Surano, li **24/05/2022**

Il Responsabile di Settore
f.to MERICO ANGELO SALVATORE

DELIBERA DI GIUNTA
LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

con deliberazione di Consiglio Comunale n. 12 del 28.05.2021, è stato approvato il Bilancio di Previsione per l'esercizio finanziario 2021, il Bilancio Pluriennale per il triennio 2021/2023;

con delibera di Consiglio Comunale n. 11 del 28.05.2021, è stato approvato il D.U.P. 2021/2023;

Preso

atto che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Visto

l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

"1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1,

comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale."

Visto

inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

"1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni."

Rilevato che

il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;

- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.

l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

Visti

l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita "Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di

ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla [legge 2 aprile 1968, n. 482](#)";

l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che 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. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

Richiamato inoltre

l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

1 *Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o 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.*

Considerato che

il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;

strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

Preso atto che

secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di “dotazione organica” si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali;

Visto

l'art. 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 c.d. Decreto Crescita, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 che detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria introducendo così una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni in quanto prevede il superamento delle regole fondate sul turn-over e introduce un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;

il comma 1 del predetto art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019 secondo cui la disciplina e' dettata «anche al fine di consentire l'accelerazione degli investimenti pubblici, con particolare riferimento a quelli in materia di mitigazione del rischio idrogeologico, ambientale, manutenzione di scuole e strade, opere infrastrutturali, edilizia sanitaria e agli altri programmi previsti dalla legge 30 dicembre 2018, n. 145»;

il comma 2 del predetto art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge del 27 dicembre 2019, n. 160 che stabilisce: «A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al disotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'art. 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'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, e' adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione

organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018»;

Visto

il Decreto 17 marzo 2020 Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni (GU Serie Generale n.108 del 27-04-2020), che in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, c. 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 sopra richiamato, ha individuato i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.

Dato atto

che le disposizioni del Decreto 17 marzo 2020 sopra richiamato si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020.

che il Comune di Surano si colloca nella fascia demografica b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;

che il valore soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del Decreto del 17 marzo 2020, è per il Comune di Surano, sulla base della Tabella 1 del comma 1 dell'articolo 4 dello stesso Decreto, del 28,6%;

Richiamato

in particolare del Decreto del 17 marzo 2020:

l'art. 4 comma 2 che prevede che "A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica".

l'art. 5 comma 1 che prevede che "In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1".

Tabella 2

Comuni	2020	2021	2022	2023	2024
=====	=====	=====	=====	=====	=====
b) comuni da	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%
1.000 a 1.999 abitanti					

- l'art. 5 comma 2 che prevede che "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'art. 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".

Richiamato

inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato.

Visto

il D.lgs. 25.5.2017, n. 75, recante modifiche e integrazioni al d.lgs. 30.3.2001, n. 165 (c.d. T.U. del pubblico impiego), ed in particolare l'art. 22, comma 15 dello stesso, così come modificato dal D.L. 30 dicembre 2019, n. 162 (in G.U. 31/12/2019, n.305), convertito con modificazioni dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8 (in S.O. n. 10, relativo alla G.U. 29/02/2020, n. 51), che ha disposto che: «Per il triennio 2020-2022, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore.».

Dato atto che

l'orientamento giurisprudenziale in materia, seppure quantitativamente limitato - rif.to Corte dei Conti Campania/140/2018/PAR, Corte dei Conti Puglia/42/PAR/2018, Corte dei Conti Campania/103/2019 - configura una convergenza su questi aspetti:

- 1) la rispondenza ad una facoltà, non certo ad un obbligo, delle amministrazioni di attivare tali particolari progressioni verticali;
- 2) Le previsioni ex art. 22, comma 15 del d.lgs. n. 75/2017 integrano, dunque, uno di quei «casi stabiliti dalla legge» di deroga alla regola costituzionale dell'accesso all'impiego nella P.A. mediante concorso. Stante tale carattere derogatorio, il ricorso alla possibilità in esame deve ritenersi soggetto a un rafforzato onere motivazionale da parte dell'amministrazione, teso a dimostrare un'esigenza di «valorizzare le professionalità interne» insuscettibile di trovare soddisfazione attraverso lo strumento ordinario del concorso pubblico ad accesso esterno;
- 3) la percentuale deve riguardare il numero dei posti previsti per i concorsi di pari categoria e non il numero dei posti previsti per i concorsi di

qualsiasi categoria;

- 4) nonostante l'evoluzione normativa abbia ormai ridotto il nuovo concetto di dotazione organica ad un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile, il numero dei posti da ripartire va inteso *per capita* e non per valore finanziario.

- la consistenza del personale in servizio all'01.01.2022 è pari a n. 7 dipendenti come da prospetto che segue

Settore di attività	Profilo professionale	Categ. Prof.le	N. posti	Tipologia
1° Affari Generali e Finanziari	Istruttore Direttivo amministrativo	D	1	Tempo pieno
	Istruttore amministrativo	C	3	Tempo pieno
2° Gestione del Territorio e del Patrimonio	Istruttore Direttivo Tecnico	D	1	Tempo parziale 5/6
	Istruttore tecnico (geometra)	C	1	Tempo pieno
	Istruttore di vigilanza	C	1	Tempo pieno

Dato atto

che nel triennio 2022/2024 non si prevedono cessazioni dal servizio;

Ravvisata

la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022/2024, e del relativo piano occupazionale;

Dato atto

in particolare che per il nuovo piano occupazionale 2022/2024 non si ritiene di prevedere assunzioni, al solo scopo di preservare gli equilibri di bilancio, fermo restando che, previo costante monitoraggio, e potendo verificarsi le condizioni, sarà possibile apportare le necessarie modifiche;

Vista

la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022-2024, predisposta sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale:

- 1) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- 2) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- 3) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

Atteso

in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, giusta deliberazione di G.C. n. 24 del 05.05.2022;

Preso Atto che

la spesa personale anno 2021 così come da Rendiconto 2021 è pari a euro 331.192,27;

Considerato che

è stato acquisito in data 24.05.2022 il parere con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio e facendo espressa riserva di eventuali e successivi adeguamenti dello strumento di programmazione rispetto allo stesso parere;

Richiamata

la Deliberazione di Giunta comunale n. 23 del 05.05.2022 avente ad oggetto "Approvazione piano delle azioni positive per il triennio 2022-2024" di cui al d.lgs. 198/2006";

Verificato

che ai sensi di Legge, è data la possibilità di modificare in qualsiasi momento il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023, qualora si dovessero verificare esigenze tali da determinare mutazioni, rispetto al triennio di riferimento, ovvero al sopravvenire di nuove diverse esigenze conseguenti a mutamenti, limitazioni o vincoli del quadro normativo di riferimento in materia di facoltà occupazionali e di spesa;

Precisato che

la programmazione delle assunzioni è stata effettuata valutandone l'incidenza sugli strumenti di programmazione economica annuale e pluriennale e che essa è conseguenza dei processi di razionalizzazione e riorganizzazione strutturale dell'Ente attuati al fine di conseguire il miglioramento operativo e la conseguente economicità dell'attività amministrativa;

Preso atto che

in relazione alla forma organizzativa, la massima articolazione è rappresentata dal Settore di attività, che si articola in Uffici, quale organizzazione di base;

Visto

il parere favorevole del Responsabile del Servizio, reso ai sensi del disposto dell'art. 49 e 147-bis del D.Lgs. n. 267/2000, per quanto concerne la regolarità tecnica e la correttezza dell'azione amministrativa;

il parere favorevole del Responsabile del Servizio finanziario, reso ai sensi del disposto dell'art. 49 e 147-bis del D.Lgs. n. 267/2000, per quanto concerne la regolarità contabile e la correttezza dell'azione amministrativa;

Tutto ciò premesso e considerato;

DELIBERA

1. **approvare**, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022/2024 dando atto che per il triennio 2022/2024 non sono previste assunzioni, al solo scopo di preservare gli equilibri di bilancio, fermo restando che, previo costante monitoraggio, e potendo verificarsi le condizioni, sarà possibile apportare le necessarie modifiche;
2. **di dare atto che:**
 - il rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti è pari al 25,43% e pertanto al di sotto del valore soglia di cui al comma 1 dell'articolo 4 del Decreto del 17 marzo 2020 fissato per i Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti al 28,6%;
 - a seguito di espressa ricognizione disposta con deliberazione di G.C. n. 26 del 22.04.2021, in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
 - il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con la normativa vigente in materia di personale;
 - l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con la normativa vigente;
3. **di trasmettere**, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021 – 2023 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano;
4. **di dare atto** che il presente atto costituisce parte integrante e sostanziale del DUP;
5. **di demandare** al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.
6. **di dichiarare** il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.

Letto, approvato e sottoscritto:

IL PRESIDENTE Salvatore Fernando PUCE	IL SEGRETARIO Dott. Pierpaolo TRIPALDI
--	---

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata in data odierna all'Albo Pretorio Informativo e rimarrà affissa per quindici giorni naturali e consecutivi.

Surano , **26/05/2022**

Il Segretario Comunale
f.to Dott. Pierpaolo TRIPALDI

Per copia conforme all'originale
Surano , **26/05/2022**

Il Segretario Comunale
Dott. Pierpaolo TRIPALDI