



Comune di Acquaro

Provincia di Vibo Valentia

Piazza Guglielmo Marconi – 89832 – ACQUARO (VV) – Tel. 0963/353071 –

Fax 0963/354240 P.I.00313680795

Sito Web: <http://www.comune.acquaro.vv.it> e-mail: acquaro1@libero.it

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

ORIGINALE/ COPIA N. 103 Data 30/12/2021

OGGETTO:

**Approvazione PROGRAMMAZIONE TRIENNALE FABBISOGNO DEL
PERSONALE 2022/2024.**

L'anno duemilaventuno, il giorno 30 del mese di Dicembre alle ore 12.40, nella residenza comunale, in apposita sala, regolarmente convocati, all'appello nominale risultano i Signori:

N.	Cognome e Nome		Presenti	Assenti
1	BARILARO Giuseppe	Sindaco		x
2	VIOLA Saverio Felice	Vice Sindaco	x	
3	ROSANO Michele	Assessore	x	

Presiede il Dott. Viola Saverio, nella sua qualità di Vice Sindaco

Partecipa alla seduta la Dott.ssa Michela De Francesco, Segretario Generale, anche con funzioni di verbalizzante.

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato, premettendo che sulla proposta della presente deliberazione da parte:

- del Responsabile del servizio interessato, in ordine alla regolarità tecnica;
- del Responsabile di ragioneria, in ordine alla regolarità contabile,

è stato espresso parere favorevole ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 stabilisce che *“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'articolo 91 del Testo Unico stabilisce che *“Gli organi di vertice delle Amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.”*;
- l'articolo 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n° 165, come sostituito dall'articolo 16 della Legge 12 novembre 2011, n. 183 stabilisce che *“Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.”*;

Richiamati:

- l'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, nel testo vigente;
- l'articolo 76 del D.L. 25 giugno 2008, n° 112, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2008, n° 133, in materia di spese di personale per gli enti locali;
- il Decreto Legge 31 maggio 2010, n° 78, con particolare riferimento alle norme in materia di personale contenute negli articoli 6, 9 e 14;
- la legge 12 marzo 1999, n° 68;

- l'art.3, comma 5 che ha abrogato l'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 e comunque ha attribuito alle amministrazioni locali il coordinamento delle proprie politiche assunzionali con quelle dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti;
- l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, , come modificato dall'articolo 4 del D.Lgs. n. 75/2017, che disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni del personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6 ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;
- l'art. 22, comma 1, del DLgs. N. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'articolo 6 ter del D.Lgs. n. 165/2001, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle predette linee di indirizzo;

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 ";

RICHIAMATE le note dei responsabili di servizio (protocollo n. 4028- 4029- 4030- 4031- 4032 4033) dalle quali non risultano situazioni di esubero né eccedenze di personale, anzi si segnalano carenze in tutti i settori;

DATO ATTO che

- ai sensi del comma 2 dell'articolo 6 sopra citato” *Le Amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni del 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.....Il Piano Triennale indica le risorse finanziarie”;*
- ai sensi dell'articolo 6 comma 3 del D.Lgs. n. 165/2001, “ *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 dall'articolo 2, comma 10 bis, della Legge n. 135/2012, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente”;*

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;

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;
- prevede che tali vincoli e limiti si applichino, nonostante l'estensione a tutti gli enti locali del pareggio di bilancio introdotto dalla Legge di stabilità 2016, tenendo conto del fatto che gli enti locali siano stati o meno soggetti al patto di stabilità interno nel 2015;
- prevede che tali vincoli e limiti debbano 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;
-

RICHIAMATA la delibera di Giunta Comunale n. 82 del 29/11/2019 con la quale si autorizzava l'assunzione a tempo determinato e parziale a 18 ore per l'anno 2020 di n. 2 autisti scuolabus;

DATO ATTO che con deliberazione di Giunta Comunale n. 74/2020 questo Ente ha approvato la programmazione triennale del fabbisogno del personale per gli anni 2021/2023 e effettuato la rideterminazione della dotazione organica;

CONSIDERATO

- che la dotazione organica attuale presenta numerose vacanze in organico, le quali non sono state coperte;
- che i dipendenti attualmente in servizio presso l'Ente non sono sufficienti a garantire lo svolgimento dei servizi essenziali;
- che nell'anno nell'ultimo quinquennio si sono registrate n.4 cessazioni di personale (2014 n. 1; anno 2018 n. 1 anno 2020 n. 1, N.1 anno 2021);
- una ulteriore si registrerà a decorrere dal 30/09/2022;
- che non si è provveduto alla sostituzione dei dipendenti collocati in pensione;

CONSIDERATO che il rapporto personale popolazione risulta inferiore a quello previsto dal D.M. Interno 18 novembre 2020, recante "*Individuazione dei rapporti medi 'dipendenti/popolazione' validi per gli Enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2020-2022*", cosicché la dotazione organica del personale in servizio potrebbe prevedere fino a 12,99 dipendenti, dato atto che la popolazione alla data del 31/12/2021 risulta pari a 1961 abitanti,cosicché si applica il rapporto 1/151 come previsto dal decreto sopra richiamato;

DATO ATTO che

- la spesa di ogni singola cessazione dell'anno precedente deve essere rapportata ad anno intero indipendentemente dalla data di effettiva cessazione dal servizio e su questo importo deve essere calcolata la misura percentuale predefinita, costituente tetto per le nuove assunzioni a tempo indeterminato,
- la spesa per ogni assunzione con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, in analogia a quanto sopra precisato, deve essere rapportata ad anno intero indipendentemente dalla data di assunzione prevista nello strumento di programmazione;

RILEVATO che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”

VISTO il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

RILEVATO che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

VISTI i calcoli effettuati dal responsabile del servizio finanziario, con i quali è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2022, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, come allegati alla presente delibera, per farne parte integrante e sostanziale;

PRESO ATTO che tale valore è inferiore al valore della soglia di virtuosità ;

RILEVATO quindi che per l'anno 2022 il tetto massimo della spesa di personale è pari a € **362.700,28**

CONSIDERATO che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il plafond calcolato con il nuovo valore soglia;

DATO ATTO che la media delle spese di personale per gli anni 2011/2013 è pari ad € 440.994,66;

VISTO l'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita:

"Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno 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'articolo 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; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo."

VISTO l'art. 3, c. 5-sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90: *"5-sexies. Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over"*;

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

VISTO inoltre l'art. 1, c. 234, su richiamato che recita: "Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente";

CONSIDERATO

- che il territorio del Comune di Acquaro oltre al capoluogo risulta suddiviso in ulteriori due frazioni;
- che il Comune di Acquaro intende garantire il servizio di trasporto scolastico a favore degli alunni frequentanti le scuole dell'obbligo dislocate nel territorio comunale;
- che l'Ente risulta proprietario di n. 2 scuolabus da destinare al trasporto degli alunni;
- che in mancanza di idonea professionalità all'interno dell'Ente sono stati costituiti numero due contratti di lavoro a tempo determinato per autisti per la durata di anni uno da destinare al trasporto scolastico, uno da utilizzare nel capoluogo e l'altro per le frazioni, prorogati con delibera di Giunta comunale n. 74/2020 per un ulteriore anno;
- che a causa della carenza di personale in servizio, il servizio tecnico lavori pubblici risulta gestito tramite articolo 110 tuel per n. 36 ore settimanali;

- che pertanto, si reputa opportuno prevedere l'assunzione a tempo determinato e parziale a 18 ore di un Istruttore direttivo, categoria D, per la durata di anni tre;
- che non sussistono vincitori o idonei di graduatorie vigenti presso l'Ente con i quali stipulare contratti di lavoro a tempo determinato, ai sensi dell'articolo 36 del D.Lgs. n. 265/01;
- che l'area amministrativa- servizi sociali risulta attualmente gestita tramite utilizzo di personale a scavalco, ai sensi del comma 557 della Finanziaria 2004 e che tale utilizzo scadrà al 31/12/2021;
- che con delibera di G.C. n. 98 del 17/12/2021 è stato istituito, in ossequio al disposto dell'articolo 18 del Regolamento uffici e servizi, l'ufficio di staff del Sindaco;

RICHIAMATO l'articolo 36 del D.Lgs. n. 165/2001 il quale stabilisce che : “1. 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 35.2. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35. I contratti di lavoro subordinato a tempo determinato possono essere stipulati nel rispetto degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, escluso il diritto di precedenza che si applica al solo personale reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b), del presente decreto. I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono disciplinati dagli articoli 30 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fatta salva la disciplina ulteriore eventualmente prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Non è possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali. Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. E' consentita l'applicazione dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato (4). 2-bis. I rinvii operati dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, ai contratti collettivi devono intendersi riferiti, per quanto riguarda le amministrazioni pubbliche, ai contratti collettivi nazionali stipulati dall'ARAN (5). 3. Al fine di combattere gli abusi nell'utilizzo del lavoro flessibile, sulla base di apposite istruzioni fornite con direttiva del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, le amministrazioni redigono, dandone informazione alle organizzazioni sindacali tramite invio all'Osservatorio paritetico presso l'Aran, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, un analitico rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate, con l'indicazione dei dati identificativi dei titolari del rapporto

nel rispetto della normativa vigente in tema di protezione dei dati personali, da trasmettere, entro il 31 APRILE di ciascun anno, ai nuclei di valutazione e agli organismi indipendenti di valutazione di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica che redige una relazione annuale al Parlamento. (6) 4. Le amministrazioni pubbliche comunicano, nell'ambito del rapporto di cui al precedente comma 3, anche le informazioni concernenti l'utilizzo dei lavoratori socialmente utili (7). 5. In ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative. Le amministrazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono responsabili anche ai sensi dell'articolo 21 del presente decreto. Di tali violazioni si terrà conto in sede di valutazione dell'operato del dirigente ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286. [5-bis. Le disposizioni previste dall'articolo 5, commi 4-quater, 4-quinquies e 4-sexies del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 si applicano esclusivamente al personale reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b), del presente decreto.] (8) [5-ter. Le disposizioni previste dal decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 si applicano alle pubbliche amministrazioni, fermi restando per tutti i settori l'obbligo di rispettare il comma 1, la facoltà di ricorrere ai contratti di lavoro a tempo determinato esclusivamente per rispondere alle esigenze di cui al comma 2 e il divieto di trasformazione del contratto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato.] 5-quater. I contratti di lavoro a tempo determinato posti in essere in violazione del presente articolo sono nulli e determinano responsabilità erariale. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono, altresì, responsabili ai sensi dell'articolo 21. Al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato .5-quinquies. Il presente articolo, fatto salvo il comma 5, non si applica al reclutamento del personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA), a tempo determinato presso le istituzioni scolastiche ed educative statali e degli enti locali, le istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica. Per gli enti di ricerca pubblici di cui agli articoli 1, comma 1, e 19, comma 4, del decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218, rimane fermo quanto stabilito dal medesimo decreto (11);

DATO ATTO che

- l'articolo 9, comma 28, del Dl 78/2010, prescrive che le amministrazioni possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;
- che la legge 114/2014 (articolo 11, comma 4bis) ha previsto che tali limitazioni non si applichino agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale previsto dai commi 557 e 562, articolo 1, della legge 296/2006. Anche per gli enti virtuosi, in ogni caso, c'è il vincolo che la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

- Per le amministrazioni che nel 2009 non abbiano sostenuto spese per lavoro flessibile il limite è computato con riferimento alla media sostenuta per la stessa finalità nel triennio 2007 – 2009;
- La spesa media sostenuta dal Comune di Acquaro nel triennio di riferimento è modestissima e finisce con l'escludere del tutto la possibilità di avvalersi di contratti di lavoro flessibile, penalizzando di fatto l'Ente che essendo virtuoso, aveva limitato al minimo l'utilizzo dei contratti a tempo determinato;

RICHIAMATO l'orientamento della Corte dei Conti- Sezione Autonomie, espresso nella sentenza n.1/2017 che consente, in assenza di spesa storica, di definire, sulla base delle effettive esigenze strettamente necessarie un nuovo limite di spesa che dovrà essere poi rispettato anche per gli anni futuri;

CONSIDERATO che la Sezione della Autonomie, quindi, nella deliberazione n. 1/2017 legittima il ricorso a forme flessibili di lavoro anche per gli enti che non vi hanno fatto ricorso nel triennio 2007 – 2009, purchè con motivato provvedimento si proceda a effettuare le assunzioni per assoluta necessità e nel rispetto dell'articolo 36, commi 2 e seguenti, del Dlgs 165/2001 per far fronte a un servizio essenziale.; la spesa così determinata sarà a sua volta il parametro finanziario per gli anni successivi;

RICHIAMATA la recentissima deliberazione n. 3/2018/PAR della Corte dei Conti – Sezione di controllo della regione autonoma Friuli Venezia Giulia la quale ha sostenuto che nel caso in cui la spesa sostenuta per i contratti di lavoro flessibile o a tempo determinato sia irrisoria sia possibile l'applicazione, al caso di specie, del sopra riportato principio di diritto enunciato dalla Sezione Autonomie con deliberazione 1/SEZAUT/2017, ritenendo che *“sarebbe difficile ipotizzare una ragionevole lettura della norma che impedendo il ricorso a forme di flessibilità necessarie a garantire i servizi essenziali agli Enti che nell’anno o nel triennio considerati non avessero speso somme considerevoli di fatto andasse a sanzionare proprio gli Enti che in passato avevano mantenuto un comportamento più virtuoso”*. *“Particolare attenzione, in questo contesto, meritano gli enti di minori dimensioni, che, per l’esiguità delle risorse umane a disposizione, risultano particolarmente esposti a contingenze di natura straordinaria e non prevedibile (si pensi, ad es., all’ipotesi di un congedo per maternità), cui non riescono a far fronte attraverso rimedi gestionali alternativi, con conseguente rischio di compromissione delle funzioni o dei servizi di natura essenziale”*;

RICHIAMATA la deliberazione n. 15/Sezione Autonomie/2018 del 24/07/2018 ad oggetto”APPLICABILITÀ DELL’ART. 9, COMMA 28, DEL D.L. N. 78/2010 AGLI ENTI LOCALI CHE ABBIANO SOSTENUTO SPESE PER CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILE, NEL 2009 O NEL TRIENNIO 2007/2009 PER IMPORTI IRRISORI INIDONEI A COSTITUIRE PARAMETRO DI RIFERIMENTO ASSUNZIONALE., laddove si legge: *“Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall’art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., l’ente locale di minori*

dimensioni che abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate nel 2009 o nel triennio 2007-2009 per importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, individuarlo nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento”.

Ritenuto pertanto applicarsi tale principio di diritto al caso in esame, trattandosi oltre tutto di un servizio essenziale;

RILEVATO che la spesa derivante da tale deliberazione sarà da considerarsi quale parametro finanziario per gli anni successivi, relativamente ai servizi interessati;

CONSIDERATO inoltre

- che la dotazione organica attuale presenta numerose vacanze in organico, le quali non sono state coperte;
- che i dipendenti attualmente in servizio presso l'Ente non sono sufficienti a garantire lo svolgimento dei servizi essenziali;
- che risulta necessario prevedere un'assunzione con contratto a tempo determinato a 36 ore settimanali di un Istruttore direttivo, categoria D da assegnare all'area Tecnica, per 36 mesi;
- che inoltre risulta opportuno, allo scopo di garantire il funzionamento dell'ufficio di staff del Sindaco, istituito con delibera di giunta comunale n. 98/2021 prevedere l'assunzione, con contratto a tempo determinato e parziale a 18 ore di Collaboratore Amministrativo categoria C,m per la durata di anni uno;
- che tuttavia in mancanza di dipendenti assegnati all'ufficio amministrativo- servizi sociali si reputa opportuno attivare un contratto ai sensi dell'articolo 110 del TUEL, per la durata di anni uno, avente ad oggetto l'assunzione di un Istruttore direttivo amministrativo, categoria D, per 18 ore settimanali dando atto che nel caso de quo non operano le limitazioni di spesa previste per i contratti a tempo determinato, ai sensi dell'articolo. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010, come modificato dall'art. 16, c. 1-quater, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, conv. in legge n. 160/2016;

RICHIAMATO:

- l'articolo 110 comma 1 del TUEL;
- L'articolo 90 del TUEL;

VISTA la nota dell'ARAN n. 2819/2019 indirizzata al Comune di Sciacca, in base alle quali il limite del 25% dei rapporti part time sul totale della categoria stabilito dall'art. 53 del CCNL 21.5.2018 può essere superato dalla contrattazione decentrata ai sensi dell'art. 7, comma 4, lettera n) dello stesso CCNL “ sulla base delle autonome valutazioni delle parti negoziali in sede decentrata “ (differenziando questa possibilità da quella concessa dal comma 8 dello stesso art. 53, che viene considerata a parte dall'ARAN);

ACQUISITO il parere favorevole dell'Organo di Revisione come da verbale n. 37 del 28/12/2021;

RITENUTO pertanto di approvare il piano occupazionale per il triennio 2022/2024 e la relativa rimodulazione della dotazione organica;

ACQUISITO il parere di regolarità tecnica e di regolarità contabile allegato al presente provvedimento, di cui costituisce parte integrante;

Con voti unanimi palesemente resi;

DELIBERA:

- 1) DI DARE ATTO che non esistono alla data odierna situazioni di esubero né eccedenze di personale;
- 2) DI APPROVARE, per le motivazioni in premessa esplicitate, la nuova dotazione organica del Comune di Acquaro, con relativo calcolo di spesa, come allegata alla presente deliberazione;
- 3) Di approvare, per le motivazioni sopra esplicitate, in coerenza con i vincoli imposti dalla normativa vigente, la programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2022-2024 nelle riferibilità appresso indicate, come da prospetto allegato alla presente deliberazione:

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE 2022:

- Assunzione a tempo determinato e part-time a 18 ore di n. 2 Autisti scuolabus, categoria B3, per mesi 12, per esigenze temporanee o stagionali, mediante proroga dei contratti già stipulati;
- Assunzione a tempo determinato e part-time a 36 ore di n. 1 ISTRUTTORE DIRETTIVO AREA Tecnica , categoria D, per anni tre, in sostituzione dell'assunzione effettuata ai sensi dell'articolo 110 TUEL;
- Assunzione ai sensi dell'articolo 110 del TUEL di un Istruttore direttivo AMMINISTRATIVO, categoria D a 18 ore settimanali, per la durata di anni uno;
- Assunzione, ai sensi dell'articolo 90 del TUEL DI UN Istruttore Amministrativo, categoria C, con contratto a tempo parziale e determinato a 18 ore per la durata di anni uno;

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE ANNO 2023

Nulla

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE 2024:
NULLA

- 4)DI PRENDERE ATTO che le eventuali assunzioni saranno attivate solo nella sussistenza all'attualità dei relativi presupposti e nel rispetto della normativa vigente ;
- 6)Di dare atto che la presente deliberazione costituisce parte integrante del REDIGENDO D.U.P. 2022/2024;
- 7)Di dare mandato ai Responsabile del Settori coinvolti, ciascun per la propria competenza, agli ulteriori provvedimenti connessi e consequenziali, volti all'esecuzione del presente deliberato;
- 8) Di pubblicare la presente deliberazione sul sito web istituzionale dell'ente nella sezione "Amministrazione Trasparente" e di trasmettere copia del presente atto alle Organizzazioni Sindacali;
- 9) Di delegare il responsabile del settore Personale a trasmettere il presente Piano alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei fabbisogni" presente in Sico, ai sensi dell'articolo 6 ter del D.Lgs. n. 165/2001, secondo le istruzioni previste dalla Circolare n. 18/2018 della RGS, 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;

Infine la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere, con separata e unanime votazione

DELIBERA

- 1) di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.

Allegato A) alla deliberazione G.C. n.103 del 30/12/2021

Comune di ACQUARO
(Prov. vv)

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

ALLA DATA DEL 30/12/2021

Cat.	Posti coperti alla data del 30/12/2021		Posti da coprire		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
	FT	PT	FT	PT	
D	2	1	1	1	€ 128.729,97 (- € 32.182,49 DERIVANTI DALLA SOSTITUZIONE DELL'ASSUNZIONE AI SENSI DELL'ART. 110 TUEL)
C	1	1		2	€ 52.763,80
B3	1	2		2	€ 55.567,44
B		7			92.998,22
A					
TOTALE	4	11	1	5	€ 331.059,43 (- € 32.182,49 DERIVANTI DALLA SOSTITUZIONE DELL'ASSUNZIONE AI SENSI DELL'ART. 110 TUEL) € 298.876,94

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

2022-2024

PIANO OCCUPAZIONALE 2022-2024

ANNO 2022

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	ART.110 TUEL	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	Proroga contratto td.....	
B3	AUTISTA SCUOLABUS	AREA AMM.	PT A 18 ORE						x	
B3	AUTISTA SCUOLABUS	AREA AMM.	PT A 18 ORE						x	
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO	AREA TECNICA	FT	x						
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO	AREA AMMINISTRATIVA	PT A 18 ORE		x					
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO			X						
COSTO COMPLESSIVO										90.847,06

ANNO 2023

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	
COSTO COMPLESSIVO										

¹ Fatto salvo il rispetto del previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ed obbligatoria di cui agli articoli 30 e 34-bis del d.Lgs. n. 165/2001.

ANNO 2024

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	

COSTO COMPLESSIVO

COMUNE DI ACQUARO

(PROVINCIA DI VIBO VALENTIA)

Allegato alla proposta di deliberazione di Giunta Comunale N.

Parere ai sensi dell'art.49 – comma 1 – del TUEL approvato con D. Lgs 18 agosto 2000, n.267, sulla proposta di deliberazione da sottoporre alla Giunta Comunale avente ad oggetto:

PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO TRIENNALE 2022/2024

Il sottoscritto Dr. Iorfida Bruno, nella sua qualità di Responsabile dell'Area Economico Finanziaria;

Vista la proposta di deliberazione relativa all'oggetto;

Eseguita l'istruttoria di competenza;

Visto l'art.49 – Comma 1 – del TUEL approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267;

ESPRIME

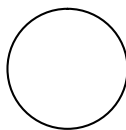
parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e contabile sulla proposta di deliberazione sopraindicata.

Acquaro li, 13/12/2021

**Il Responsabile del Servizio Finanziario
Dr. Bruno Iorfida**

Approvato e sottoscritto

► Il Presidente



► Il Segretario Comunale

Dott. Viola Saverio

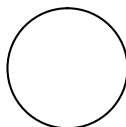
Dott.ssa Michela De Francesco

PUBBLICAZIONE

In data odierna, la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio informatico comunale per 15 giorni consecutivi (art. 124, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000)

Data 14/01/2022

► Il Responsabile



Dott.ssa Michela De Francesco

ATTESTAZIONE

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio, attesta che la presente deliberazione:

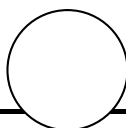
è stata pubblicata all'albo pretorio informatico comunale per 15 giorni consecutivi (art. 124, D.Lgs. n. 267/2000);

è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 del D.Lgs. n. 267/2000;

è divenuta esecutiva il, decorsi dieci giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3, D.Lgs. n. 267/2000).

Data 14/01/2022

► Il Responsabile



Dott.ssa Michela De Francesco
