

# *Comune di Diano Marina*

*PROVINCIA DI IMPERIA*

## **VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N° 3**

### **OGGETTO:**

**MODIFICA DELIBERAZIONE G.C. N. 143 DEL 12.11.2021 “APPROVAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE – TRIENNIO 2022– 2024”.**

---

Nell'anno DUEMILAVENTIDUE addi VENTISEI del mese di GENNAIO alle ore 09:15 nella Sede Municipale, previo espletamento delle formalità prescritte dalla Legge, si é riunita la GIUNTA COMUNALE nelle persone dei Signori:

NOMINATIVO	PRESENTE	ASSENTE
ZA GARIBALDI CRISTIANO	X	
MANITTA BRUNO	X	
FELTRIN BARBARA	X	
MESSICO SABRINA		X
SPANDRE LUCA	X	
TOTALE	4	1

Assiste quale segretario il Dr. Matteo MARINO

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Dott. Cristiano ZA GARIBALDI nella sua qualità di Presidente assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

## ***LA GIUNTA COMUNALE***

**RICHIAMATA** la propria deliberazione n. 143 del 12.11.2021, avente ad oggetto “APPROVAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE – TRIENNIO 2022 – 2024”;

**RISCONTRATA** la necessità di procedere alla modifica di quanto stabilito nella delibera sopra richiamata;

**VISTI** i riferimenti normativi di seguito indicati, e segnatamente:

- l’art. 6, commi 1° e 3°, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e ss.mm.ii.: “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, che dispone la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche periodicamente e comunque a scadenza triennale, demandando alle singole amministrazioni di procedere secondo gli atti adottati in base al proprio ordinamento;
- l’art. 35 del sopra citato D.Lgs. n. 165/2001, il quale, tra le altre cose, stabilisce che “le determinazioni relative all’avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale deliberata ai sensi dell’articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni”, e che “il regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi degli enti locali disciplina le dotazioni organiche, le modalità di assunzione agli impieghi, i requisiti di accesso e le procedure concorsuali”, nel rispetto dei principi di cui alla norma medesima;
- l’art. 48 e l’art. 91, comma 1° e 2°, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, e ss.mm.ii.: “Testo Unico delle leggi sull’Ordinamento degli Enti Locali”, in base al quale gli enti locali programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale;
- il D.L. 90/2014 convertito in Legge 114/2014 il quale prevede che a decorrere dall’anno 2014 occorre considerare quale parametro temporale di riferimento per il rispetto del vincolo della spesa di personale il triennio 2011-2012-2013;
- l’art. 13 comma 3, lett. b), del vigente Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi il quale prevede che l’Amministrazione predisponga un piano della mobilità interna che è reso pubblico ai dipendenti comunali;

**VISTO** l’art. 11, comma 4, del D.L. 90/2014 convertito in L. 114/2014 che prevede che gli organi di revisione contabile degli enti locali, accertino il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell’Ente;

**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. pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 173 del 27.07.2018;

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

- 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;

**EVIDENZIATO** che l'evoluzione normativa in materia di turnover, a seguito dell'entrata in vigore del D. L. 34/ 2019 (attualmente in fase di conversione), potrà essere superata per i Comuni che: a) registrino una spesa di personale sostenibile da un punto di vista finanziario (potranno infatti assumere personale a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva per tutto il personale di pendente non superiore ad un determinato valore soglia, che sarà definito con decreto ministeriale); b) che, pur avendo intrapreso un percorso di graduale contenimento del rapporto fra spese del personale ed entrate, dal 2025 non abbiano portato tale rapporto al di sotto del citato valore soglia (e saranno legittimate ad applicare un turnover pari al 30%, fino al conseguimento del medesimo valore soglia;

**RICHIAMATO** l'art. 1, comma 148, della Legge 160/2019 (Legge di bilancio 2020), il quale ha abrogato i commi 361 e 365 della Legge 145/2018. Tali disposizioni, tra le altre, prevedevano l'obbligo per le p.a. di utilizzare le graduatorie dei concorsi banditi dall'1.01.2019 esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso, pertanto solo per l'assunzione dei vincitori. L'abrogazione di tali disposizioni, consente alle Pubbliche Amministrazioni di poter scorrere le proprie graduatorie e poter utilizzare le graduatorie degli altri Enti;

**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 Decreto Legislativo 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;

**DATO ATTO** che questo Ente ha:

- approvato il rendiconto di gestione anno 2020 con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 19 del 19.05.2021;
- rispettato le norme sul contenimento della spesa di personale ai sensi dell'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006;
- ha un rapporto tra spese di personale e spese correnti pari al 22,05%;
- ha un rapporto, tra spese di personale ed entrate correnti, calcolate così come previsto dal DPCM 03 settembre 2019, pari al 22,04%, quindi al di sotto della soglia prevista per i comuni che si collocano nella fascia e) (comuni da 5.000 a 9.999 abitanti) pari al 26,9%;

**RICHIAMATE** le seguenti deliberazioni:

- Delibera G.C. n. 141 del 12.11.2021 avente ad oggetto: “RICOGNIZIONE PER IL TRIENNIO 2022 – 2024 DI EVENTUALI SITUAZIONI DI ESUBERO DI PERSONALE NELL’ORGANICO DELL’ENTE.”;
- Delibera G.C. n. 142 del 12.11.2021 avente ad oggetto: “PIANO TRIENNALE 2022 – 2024 DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA’.”;

**ATTESO** in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell’art. 33, Decreto Legislativo n. 165/2001, con la programmazione triennale del fabbisogno non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, come risultante dalla delibera G.C., sopra richiamata, n. 141 del 12.11.2021;

**CONSIDERATO** che la spesa media di personale calcolata sul triennio 2011-2013 ammonta ad €. **2.365.468,86**, mentre la spesa di personale prevista per l’anno 2022 corrisponde ad €. **2.314.145,09** e che pertanto l’Ente rispetta la normativa su richiamata;

**CONSIDERATO** inoltre, che la spesa totale per l’attuazione del fabbisogno del piano triennale 2022/2024 è inferiore alla spesa potenziale massima;

**EVIDENZIATO** che sul presente provvedimento non è necessaria la procedura di informazione così come previsto dagli artt. 4 e 7 del CCNL Funzioni Locali 2016-2018;

**DATO ATTO** che, ad oggi non si è ancora proceduto ad espletare alcune procedure di assunzione previste nel piano occupazionale di cui alla propria deliberazione n. 83 del 01.06.2021 ed in particolare, quelle di seguito specificate:

- assunzione di n. 01 “Funzionario di Polizia Locale” Cat. D presso il Settore IX – Polizia Locale;
  - assunzione di n. 01 “Istruttore Amministrativo” Cat. C presso l’allora Settore VI “Demografici” ora diventato Settore III “Economico Finanziario – Demografici”;
  - assunzione di n. 01 “Assistente Sociale” Cat. D presso il Settore II “Servizi alla Persona”;
- e che pertanto, occorre riportare quanto sopra indicato nel piano occupazionale 2022 – 2024, specificando che trattasi di assunzioni per cui è prevista la copertura finanziaria;

**DATO ATTO** che si reputa opportuno, inoltre, modificare quanto approvato con la Deliberazione G.C. n. 143 del 12.11.2021, in modo da specificare con più precisione le modalità di reclutamento delle figure previste in programmazione;

**RITENUTO**, quindi, di modificare il programma triennale del fabbisogno del personale 2022 - 2024, come da schema allegato, affinché il Responsabile del Settore I Affari Generali – Ufficio Personale possa procedere secondo gli indirizzi in esso contenuti;

**DATO ATTO** che il programma triennale potrà essere rivisto, qualora dovessero verificarsi, rispetto al triennio di riferimento, esigenze tali da richiedere correttivi, alla luce delle indicazioni contenute nella normativa vigente;

**VISTO** il D. Lgs. 18/08/2000, n. 267 (Testo Unico sull’Ordinamento degli EE. LL.);

**VISTO** l’art. 35 del D.Lgs. n. 165/2001;

**VISTO** il D.L. 90/2014 convertito in Legge 114/2014;

**VISTO** il CCNL Funzioni Locali 21 maggio 2018;

**VISTI** i pareri, richiesti ed espressi ai sensi dell'art. 49 del T.U. D. Lgs. 267/2000, rispettivamente:

- del Responsabile del Settore I Affari Generali – Ufficio Personale Segretario Comunale Dr. Matteo Marino “parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica”;
- del Responsabile del Settore III Economico Rag. Sabrina Ardissonne “parere favorevole in ordine alla regolarità contabile”;

Per quanto sopra,

Con voti unanimi favorevoli espressi per alzata di mano,

### ***DELIBERA***

- di richiamare e confermare integralmente i contenuti della premessa citati;
- di modificare, conseguentemente, la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022 – 2024, come emerge dall'Allegato A “PIANO PREVISIONALE E PROGRAMMATICO DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE ANNI 2022 – 2023 – 2024, parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- di precisare che l'approvazione dell'odierno provvedimento viene effettuata in ossequio alla normativa di cui all'art. 91, c.1, Testo Unico sull'Ordinamento degli EE.LL. e che eventuali future modifiche di esso che si rendessero necessarie per ottimizzare il funzionamento dei servizi e degli uffici, compatibilmente con il reperimento delle necessarie risorse, saranno oggetto di successive variazioni del presente atto;
- con successiva ed unanime votazione il presente atto è dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4°, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267 in quanto necessario per far fronte nei giusti tempi alle necessità operative.

=====

**IL SINDACO**  
-Dott. Cristiano ZA GARIBALDI -

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
-Dr. Matteo MARINO-