

## COMUNE DI GAGLIANO DEL CAPO

Provincia di LECCE

### L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale n. 9 del 05 /09 /2022

**OGGETTO: PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022/2024 E APPROVAZIONE PIANO DELLE ASSUNZIONI 2022 ULTERIORI MODIFICHE ED INTEGRAZIONI**

L'Organo di Revisione Dott. Bramato Marcello, nominato con deliberazione di Consiglio comunale n.3 del 02/07/2020;

- l'art. 39 della L. 27/12/1997 N. 449 prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno del personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale, prevedendo che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di *introduzione di nuove professionalità*;
- *l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate*;
- l'art. 91, D.Lgs. n.267/2000 *"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'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 *"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 ..."*;
- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 *"Le amministrazioni pubbliche ... 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. 3 *"Semplificazione e flessibilità nel turn over"*, comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;  
*a) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali"*;
- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *"in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione"*;
- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 *"riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile"*;



**considerato** che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

Premesso che con la delibera di Giunta Comunale n. 50 del 13/04/2022, veniva approvata la programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2022/2024 ed il piano delle assunzioni 2022, considerato che per una maggiore funzionalità dell'Ente si rende necessario apportare ulteriori modifiche alla procedura di programmazione ed in particolare:

- 1) Assunzione di F.T. di un Istruttore Direttivo Assistente Sociale mediante procedura di stabilizzazione in sostituzione F.T. già prevista con utilizzo di graduatorie di altri Enti;
- 2) Assunzione F.T. di un Istruttore Amministrativo mediante procedura di mobilità;
- 3) Assunzione F.T. Istruttore Amministrativo mediante procedura di mobilità in sostituzione dell'assunzione P.T. 50% già prevista con utilizzo di graduatorie di altri Enti;
- 4) Eliminazione della previsione di un Collaboratore Amministrativo F.T.

Per dare maggiore flessibilità tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici la dotazione organica non deve essere espressa in termini numerici, ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte spesa media triennio 2011/2013\_ spesa anno 2008 dalla Legge n. 296/2006;

Nell'ambito di tale tetto massimo potenziale gli Enti potranno procedere a rimodulare, sia quantitativamente che qualitativamente la propria consistenza di personale in base ai bisogni programmati.

Sarà possibile, quindi coprire in tale ambito i posti necessari nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente,

nel piano triennale dei fabbisogni del personale altresì indicate le risorse finanziarie per la relativa attuazione nel limite della spesa per personale in servizio e di quella connessa alle stabilizzazioni ex art 20 comma 3 del D.Lgs. 30/03/n. 165 2001 ed altri;

La somma di questi due valori non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla Legge.

La declinazione delle qualifiche, categorie ed aree distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto della programmazione del fabbisogno, che è determinato sempre annualmente, con orizzonte triennale, nel rispetto dei vincoli finanziari;

- preso atto dell'attestazione del responsabile del servizio finanziario dalla quale esaminati i conteggi predisposti rispetto all'applicazione del DPCM, in termini di analisi delle spese di personale dell'ultimo rendiconto in rapporto alle entrate correnti medie dell'ultimo triennio e preso atto che il Comune evidenzia un rapporto di spese di personale su entrate correnti pari al 16,14. Inferiore pertanto alla soglia della virtuosità e pertanto ai sensi del DCPM 17-marzo 2020
- dare atto inoltre che dal rapporto della somma delle spese del personale ed il risultato delle entrate correnti e considerato che il Comune di Gagliano del Capo ha un numero di abitanti inferiori a cinquemila e quindi il valore soglia diventa 27,20
- la spesa di personale ammonta ad euro 386.780,93
- il rapporto tra spese di personale è pari a 16,14 quindi al di sotto del valore soglia che è 27,20 e pertanto sussistono gli spazi finanziari disponibili per nuove assunzioni a tempo indeterminato;
- la programmazione del fabbisogno di personale dal punto di vista quantitativo, riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere gli obiettivi dell'Amministrazione e qualitativo riferito alle tipologie meglio rispondenti agli obiettivi che l'Ente intende raggiungere

**rilevato** che i Dirigenti/Responsabili dei Settori comunali hanno attestato, come da relazioni conservate agli atti, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

Considerato che per la programmazione delle assunzioni flessibili la spesa di riferimento risulta

essere quella determinata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 37 del 07/03/2017 nel limite massimo di 96.000,00

Accertato che nell'anno 2022 sono intervenute le seguenti cessazioni n.2 Istruttore Amministrativo categoria C il cui costo per ognuno era 29.252,19

Ritenuto di apportare le seguenti modifiche

Modificare l'allegato B e C della deliberazione di Giunta Comunale n. 50 del 13/04/2022;

Prevedendo le seguenti assunzioni:

n.1 Istruttore Direttivo Tecnico cat. D;

n.1 Istruttore Direttivo Vigilanza cat. D;

n.1 Istruttore Direttivo Contabile cat. D;

n. 1 Istruttore Direttivo Assistente Sociale cat. D;

n.1 Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D;

n 2 Istruttore Amministrativo cat. C;

N. 1 Istruttore Amministrativo Contabile cat. C;

N.2 Agente di polizia locale cat. C;

Richiamati L'art.101 del CCNL che disciplina le funzioni di sovrintendenza e coordinamento del Segretario, i C.C.N.L vigenti

DELIBERA di dare seguito alla programmazione prevista

Vista la proposta di deliberazione di Giunta Comunale avente ad oggetto "Aggiornamento programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2022/2024 e approvazione Piano delle assunzioni 2022 Ulteriori Modifiche ed integrazioni

#### ESPRIME

Parere favorevole alla proposta di aggiornamento della programmazione *del fabbisogno del personale per il triennio 2022/2024 e approvazioni piano delle assunzioni 2022.*

L'Organo di Revisione

Dott. Bramato Marcello

