



CITTA' DI PARABITA

C.A.P. 73052 – PROVINCIA DI LECCE

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 135 del 20/07/2021

OGGETTO: Nuova Integrazione Piano Fabbisogno e Piano Occupazionale Triennio 2021-2023. Determinazioni e Indirizzi.

<p>Pareri (art. 49 TUEL 267/2000) allegati nel testo integrale</p> <p>REGOLARITA' TECNICA Parere Favorevole Data 20/07/2021</p> <p>IL RESPONSABILE DEL SETTORE F.to (Sig.ra Tiziana PINO)</p> <p>REGOLARITA' CONTABILE Parere Favorevole Data 20/07/2021</p> <p>Il Responsabile del Settore Finanziario F.to (Dott. Mirko VITALI)</p>	<p>L'anno 2021, il giorno 20 del mese di LUGLIO alle ore 13:50 nella sala delle adunanze del Comune, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale sotto la presidenza del sig. Dott. Stefano PRETE e con l'intervento degli Assessori nelle persone dei signori:</p> <table border="1"><thead><tr><th>Cognome e nome</th><th>Carica</th><th>Presente</th><th>Assente</th></tr></thead><tbody><tr><td>Stefano PRETE</td><td>Sindaco</td><td>Si</td><td></td></tr><tr><td>Elisa SECLI'</td><td>Assessore</td><td>Si</td><td></td></tr><tr><td>Francesco SOLIDORO</td><td>Assessore</td><td>Si</td><td></td></tr><tr><td>Francesca LEOPIZZI</td><td>Assessore</td><td></td><td>Si</td></tr><tr><td>Giovanni GIAFFREDA</td><td>Assessore</td><td></td><td>Si</td></tr></tbody></table> <p>Partecipa VICE SEGRETARIO Dott. Mirko VITALI.</p> <p>Il Presidente, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta e/o discussione dell'argomento indicato in oggetto.</p>	Cognome e nome	Carica	Presente	Assente	Stefano PRETE	Sindaco	Si		Elisa SECLI'	Assessore	Si		Francesco SOLIDORO	Assessore	Si		Francesca LEOPIZZI	Assessore		Si	Giovanni GIAFFREDA	Assessore		Si
Cognome e nome	Carica	Presente	Assente																						
Stefano PRETE	Sindaco	Si																							
Elisa SECLI'	Assessore	Si																							
Francesco SOLIDORO	Assessore	Si																							
Francesca LEOPIZZI	Assessore		Si																						
Giovanni GIAFFREDA	Assessore		Si																						

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267 ss.mm.ii. e dal D.Lgs. 30.03.2001 n. 165 ss.mm.ii., attribuisce alla Giunta Comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;
- in particolare, l'art. 39 della Legge 27/12/1997 n. 449 ha stabilito 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;
- a norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000, gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 12 marzo 1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della Legge 30.12.2004 n. 311, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricompre- se nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa, in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge 28.12.2001 n. 448 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002, gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 ss.mm.ii.;

RICHIAMATI:

- l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs 25 maggio 2017 n. 75, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 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 D. Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, 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'art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;
- il Decreto 08.05.2018, pubblicato nella G.U. n. 173 del 27.07.2018, con il quale il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";

CONSIDERATO:

- **che** la pianificazione e la programmazione delle politiche concernenti la gestione delle risorse umane è funzionale alle politiche ed agli obiettivi che la singola Amministrazione intende perseguire e che, in relazione a questi, viene definito il fabbisogno di personale dell'Ente per ciascun triennio programmatico di riferimento, cosicché tale programmazione costituisce l'elemento di sintesi delle politiche del personale, tendenti a realizzare il migliore equilibrio tra gli obiettivi che si intende raggiungere e le risorse professionali disponibili;
- **che** attraverso la programmazione del personale, tenuto conto degli elementi interni ed esterni al contesto dell'ente, si individuano le modalità per assicurare la disponibilità quantitativa e qualitativa delle professionalità necessarie per il raggiungimento dei fini istituzionali;

DATO ATTO:

- **che** con Deliberazioni G.C. n. 9 del 03/02/2021 e G.C. n. 73 del 04/05/2021 sono stati approvati la

Dotazione Organica del Comune di Parabita, il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 ss.mm.ii. per il Triennio 2021-2023 e, per l'effetto, il Piano Occupazionale 2021-2023, integrando e/o modificando, con riferimento all'anno 2021, le previsioni di cui alle deliberazioni G.C. n. 105 del 6 novembre 2019 e n. 62 del 28.04.2020;

- **che** con Deliberazioni G.C. n. 121 del 01/07/2021 questa Giunta Comunale ha nuovamente modificato il **Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale** ed il relativo **Piano occupazionale per il triennio 2021-2023**, prevedendo, per l'Anno 2021, l'assunzione a tempo determinato (un mese e mezzo, salvo proroga) e parziale (n. 24 ore settimanali) n. 165/2001, di n. 2 unità stagionali con profilo di "Assistente di Polizia Locale", Categoria C, attingendo dalla graduatoria vigente presso questo Ente, approvata con Determinazione n. 189 del 27.11.2020 - Reg. Gen. n. 960 del 30.11.2020;

- **che** con Determinazione n. 84 – Reg. Gen. n. 675 del 07.07.2021 si è provveduto all'assunzione delle due unità stagionali;

TENUTO CONTO:

- **che** con Decreto n. 3 del 1°06.2021 il Sindaco ha stabilito di prorogare fino a luglio 2021, salvo revoca anticipata, gli incarichi di Responsabile di Settore già attribuiti a dipendenti di categoria D e, in particolare, tra gli altri, alla Dott.ssa Elisa Gianfreda, inquadrata nella Categoria D, con profilo professionale di "Esperto Comandante di Polizia Locale", quello di Responsabile del Settore 4 "Polizia Locale, Protezione Civile, Edilizia Economica Popolare", individuando quali sostituti in caso di assenza o impedimento

- in via prioritaria, dal Sig. Cataldo Tommaso, dipendente di Categoria D, con profilo professionale di "Specialista di Polizia Locale",
- in caso di assenza o impedimento anche del predetto, dalla Sig.ra Prete Loredana, Categoria D, con profilo professionale di "Specialista di Polizia Locale";
- il Segretario Generale, in caso di ulteriore assenza o impedimento;

- **che** il Comandante è assente da un certo tempo e prolungherà tale assenza presumibilmente fino a dicembre 2021;

- **che**, le funzioni sostitutive sono svolte secondo quanto stabilito nel sopra detto Decreto Sindacale n. 3/2021;

- **che**, inoltre, al momento, la sede di segreteria del Comune di Parabita è vacante e le funzioni di Vice Segretario sono svolte dal Responsabile del "Servizi Finanziari e Tributari, Politiche Giovanili, Comunicazione, Politiche Scolastiche";

VISTA la Nota Prot. Int. n. 332 del 03.07.2021, con la quale i dipendenti Sig. Cataldo Tommaso e Sig.ra Prete Loredana, che svolgono funzioni sostitutive nell'ambito del Settore 4, con riferimento al sopra citato Decreto n. 3/2021, concernente il Conferimento degli Incarichi di Responsabile di Settore, con attribuzione di relativa Posizione Organizzativa, e delle funzioni sostitutive, hanno fatto presenti l'aumento del loro carico di lavoro e le difficoltà derivanti dall'assenza del Comandante, manifestando la loro indisponibilità a ricoprire ruoli di vertice;

RISCONTRATO:

- **che**, in effetti, nonostante l'intervento organizzativo operato a supporto del settore "Polizia Locale, Protezione Civile, Edilizia Economica Popolare", persistono serie difficoltà, connesse, tra l'altro, alla prolungata assenza del Comandante;

- **che**, stante l'indisponibilità espressa, comunicata dai due dipendenti di categoria D attualmente in servizio, a svolgere l'incarico di sostituti della Comandante, anche in via transitoria, risulta indispensabile ricorrere all'utilizzo di forme e modalità assunzionali consentite dalla legge per un ulteriore incremento di unità di personale nell'ambito di detta struttura, soprattutto al fine di garantire una più incisiva ed efficace attività di coordinamento e organizzazione funzionale del settore in argomento;

RAVVISATA l'opportunità di avvalersi di personale di Categoria D, già in servizio presso altri enti del medesimo comparto, dunque professionalmente preparato e dotato di esperienza lavorativa, in modo che lo stesso possa essere in grado di rispondere immediatamente alle esigenze del servizio;

VISTI:

- il C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali stipulato il 21.05.2018;
- il “Testo Unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti Locali” approvato con Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, come modificato ed integrato;
- il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ss.mm.ii. “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, recante disposizioni in materia di reclutamento di personale;
- il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 ss.mm.ii.;
- il Decreto Legislativo 25.05.2017 n. 75;
- il Decreto Legislativo 23.06.2011 n. 118, emanato in attuazione degli artt. 1 e 2 della Legge 5 maggio 2009 n. 42 recante “Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle regioni, degli enti locali e dei loro organismi”, le cui norme, per effetto delle modifiche apportate dal D.Lgs. n.126/2014, si applicano a decorrere dal 01.01.2015 per tutti gli enti;
- la Legge 07.08.1990, n. 241 e ss.mm.ii.;
- lo Statuto Comunale approvato con Deliberazione C.C. n. 40 del 29.05.2014;
- il Regolamento di Contabilità, approvato con deliberazione C.C. n. 54 del 30.11.2009;
- il *Regolamento Comunale sull’Organizzazione degli Uffici e del Personale*, approvato con Deliberazione C.C. n. 91 del 12.12.1995 e ss.mm.ii.;
- il C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali stipulato il 21.05.2018;

RICHIAMATI, con riferimento alla materia ed alle tematiche in esame:

- le disposizioni di cui all’articolo 53 del Decreto Legislativo 30.03.2001 n. 165 ss.mm.ii., il quale contiene la disciplina in materia di “Incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi”, sancendo il generale principio della "non cumulabilità degli incarichi pubblici, salvo le eccezioni stabilite dalle leggi speciali;
- la disciplina contrattuale di cui all’art. 14 del C.C.N.L. del Comparto Regioni ed Autonomie Locali del 22.01.2004, rubricato “Personale utilizzato a tempo parziale e servizi in convenzione”, in base alla quale, *«Al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, gli enti locali possono utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti cui si applica il presente CCNL per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d’obbligo mediante convenzione e previo assenso dell’ente di appartenenza. La convenzione definisce, tra l’altro, il tempo di lavoro in assegnazione, nel rispetto del vincolo dell’orario settimanale d’obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore. La utilizzazione parziale, che non si configura come rapporto di lavoro a tempo parziale, è possibile anche per la gestione dei servizi in convenzione.»*;
- l’art. 1, comma 124 della Legge 30 dicembre 2018 n. 145 (bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021), che ripropone sostanzialmente la stessa norma contrattuale;
- l’orientamento applicativo ARAN del 7 luglio 2005, secondo il quale un Ente Locale può procedere all’assunzione a tempo parziale del dipendente di un altro Ente Locale, purché sia rilasciata l’autorizzazione espressamente richiesta dall’art. 92, comma 1, TUEL;

CONSIDERATO:

- **che** sulla scia dell’originaria disposizione pattizia si pone anche l’articolo 17, comma 6, del CCNL 21.05.2018, in base al quale l’utilizzo congiunto di un dipendente è possibile anche nel caso in questi sia titolare di un incarico di posizione organizzativa presso uno o tutti e due gli enti coinvolti;
- **che** in tal caso ciascun ente, però:
 - dovrà riproporzionare il valore dell’indennità di posizione attribuita presso di sé e derivante dal processo di pesatura effettuato secondo le proprie regole, in funzione della percentuale di attribuzione della prestazione lavorativa spettante;
 - si farà carico della propria quota di indennità, dovendo l’ente utilizzatore rimborsare all’ente di provenienza solo le normali voci retributive del dipendente e non certo la quota di indennità di posizione attribuita presso l’altra amministrazione;

- **che**, inoltre, l'art. 16, comma 6, del medesimo C.C.N.L. 21.05.2018, all'ultimo capoverso, aggiunge «*al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, i soggetti di cui al precedente alinea possono altresì corrispondere con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita ai sensi del precedente alinea, di importo non superiore al 30% della stessa*»;

- **che**, in altre parole, il solo ente utilizzatore può riconoscere, se lo ritiene, una maggiorazione della posizione eventualmente attribuita presso di sé (e riproporzionata come sopra detto) fino al 30% della stessa (facoltà non concessa all'ente di provenienza);

TENUTO CONTO:

- degli orientamenti ARAN forniti per la corretta applicazione della disciplina dell'istituto, di seguito riassumibili:

- l'utilizzo condiviso del dipendente è consentito secondo le quantità e modalità stabilite nell'apposita convenzione che gli enti interessati sono tenuti a stipulare in materia;
- il rapporto di lavoro continua a far capo esclusivamente all'ente di appartenenza.
- la disciplina dell'art.14 del CCNL del 22.1.2004 consente ai due enti di utilizzare lo stesso lavoratore, nell'ambito dell'orario complessivo cui lo stesso è tenuto, sulla base del proprio contratto individuale, presso l'ente di appartenenza attraverso una distribuzione dello stesso secondo le previsioni della convenzione di utilizzazione;
- data l'unitarietà del rapporto di lavoro, al lavoratore in convenzione, nell'esecuzione della stessa, deve essere riconosciuto il numero dei giorni di ferie previsti dal CCNL, in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro su 5 o 6 giorni settimanali e tale numero di giorni di ferie resta sempre unico;
- La gestione delle assenze e dei fatti riconducibili alle vicende lavorative saranno oggetto di rendicontazione postuma dell'ente utilizzatore e, pertanto, la fruizione delle ferie, le malattie i permessi e quant'altro rilevanti ai fini della gestione del rapporto avviene secondo le regole generali, sulla base quindi anche delle richieste del dipendente;

- dei pareri espressi in merito dalle sezioni regionali della Corte dei Conti, che si possono riassumere come segue:

- nell'ipotesi di scavalco condiviso le spese sostenute pro quota dall'ente di destinazione per la prestazione lavorativa condivisa con l'ente di appartenenza saranno da computarsi, in ogni caso, nella spesa per il personale ai sensi dell'art.1, commi 557 o 562, della Legge n. 296/2006 e, conseguentemente, saranno soggette alle relative limitazioni (cfr. Sezione delle Autonomie deliberazione n. 23/2016);
- la sezione Autonomie ha chiarito che devono rimanere escluse dalle limitazioni della disciplina vigente circa l'applicabilità dei limiti di spesa, ex art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, nel caso in cui le amministrazioni utilizzino, per esigenze temporanee, l'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni in quanto, non comportando incremento della spesa complessiva, sono dirette ad ottimizzare l'allocazione delle risorse umane attraverso una distribuzione più efficiente sul territorio, realizzata con la cessione dell'attività lavorativa di dipendenti ovvero con la costituzione di uffici comuni per la gestione in forma associata di funzioni e servizi (parere n. 23/2016);
- l'utilizzazione del lavoratore mediante l'istituto dello "scavalco condiviso" non perfeziona dunque un'assunzione a tempo determinato, ma è uno strumento duttile di utilizzo plurimo e contemporaneo del dipendente pubblico, con la conseguenza che per la sua instaurazione non occorre la costituzione di un nuovo contratto, essendo sufficiente un atto di consenso dell'amministrazione di

provenienza (Sezione regionale di controllo per il Molise, delib. n. 105/2016/ PAR);

- il lavoratore rimane legato al rapporto d'impiego con l'ente originario, ma rivolge parzialmente le proprie prestazioni lavorative a favore di altro ente pubblico in forza dell'autorizzazione dell'amministrazione di provenienza e nell'ambito di un unico rapporto di lavoro alle dipendenze del soggetto pubblico;

VISTA, in particolare, la deliberazione n. 129/2020/PAR, pubblicata il 31 dicembre 2020, con cui la Corte dei Conti - Sezione regionale di controllo per l'Umbria - nella camera di consiglio del 21 dicembre 2020 ha, tra l'altro, precisato che tutti i comuni, senza limiti di consistenza della popolazione (dunque sia quelli inferiori che quelli superiori a 5.000 abitanti), possono utilizzare, mediante convenzione, personale assegnato ad altri enti, per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo (alla stregua dell'istituto del comando), rammentando che, come chiarito dalla Corte dei conti - Sezione Autonomie nell'adunanza del 20 maggio 2016 con deliberazione n. 23 /SEZAUT/2016/QMIG, il limite di spesa per i contratti flessibili (ex art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010) non trova applicazione in caso di comando di personale o del così detto "scavalco condiviso" (ex art. 14 C.C.N.L. del 22.01.2004), quando cioè si utilizzi personale di altre enti nel limite delle 36 ore settimanali; in tal caso, l'ente utilizzatore deve comunque rispettare il limite alla spesa così detta "storica" del personale, ex art. 1 commi 557 e 562 Legge n. 296/2006;

RILEVATO:

- **che**, dunque, in base alla disciplina contrattuale del citato art. 14 del C.C.N.L. del 22.1.2014 e della dichiarazione congiunta n. 10 di cui al medesimo contratto collettivo:

- è possibile l'utilizzo di un dipendente in servizio a tempo indeterminato da parte di altro ente, fermo restando il vincolo dell'orario settimanale d'obbligo (le 36 ore settimanali), solo per una parte del suddetto orario di lavoro del dipendente utilizzato, secondo le quantità e modalità stabilite nell'apposito accordo che gli Enti interessati sono tenuti a stipulare in materia;
- il rapporto di lavoro del personale utilizzato a tempo parziale in convenzione resta unico ed unitario ed è gestito dall'ente di provenienza, titolare del rapporto stesso, sulla base dei contenuti del contratto individuale a suo tempo sottoscritto, previa acquisizione dei necessari elementi di conoscenza da parte dell'ente di utilizzazione; è esclusa, quindi, ogni possibilità di modifica anche e soprattutto sul punto dell'orario di lavoro;
- l'utilizzo a tempo parziale del personale di altro ente deve essere disciplinato da apposita convenzione, volta a definire, tra l'altro, il tempo di lavoro in assegnazione, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore;
- ai sensi del comma 1 del citato art. 14, l'accordo è da intendere quale intesa o accordo fra gli enti interessati, relativamente alla gestione del rapporto di lavoro di personale dipendente e si configura, quindi, quale atto di gestione di diritto privato del rapporto di lavoro che, come tale, non è assimilabile alle convenzioni di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 267/2000;

- **che**, pertanto, la convenzione di che trattasi, essendo di tipologia differente rispetto a quelle previste dall'art. 30 del D.Lgs. n. 267/2000, in quanto non riferibile alla gestione associata di servizi, è estranea alla competenza del Consiglio Comunale, come sostenuto anche dall'ARAN in apposito parere espresso in merito al predetto art. 14;

- **che** l'incarico che il Comune di Parabita intende conferire non ricade nella disciplina vincolistica di cui all'articolo 9, comma 28, della Legge 30.07.2010, n. 122, come modificato dall'art. 1, comma 4-bis, della Legge 11 agosto 2014 n. 114, come chiarito dalla Corte dei Conti Lombardia, la quale, nella deliberazione 08.10.2013, n. 448/2013/PAR, pubblicata sul sito della sezione regionale di controllo il 22 ottobre, ha precisato che, l'utilizzo della fattispecie disciplinata dall'articolo 14 del C.C.N.L. del 2004, che determina

l'utilizzo di un dipendente di un altro ente nei limiti delle 36 ore settimanali (che i magistrati contabili definiscono "scavalco condiviso"), non impatta con i limiti posti all'assunzione di personale a tempo determinato;

DEDOTTO, quindi, in conclusione:

- **che** la formula organizzativa di cui all'art. 14 del C.C.N.L. del 22.1.2014, ossia l'utilizzazione di personale di altro ente locale mediante convenzione, se avviene nell'ambito del tetto massimo, tra le due amministrazioni, di 36 ore settimanali, non costituisce una nuova assunzione di personale, non entra nella spesa per le assunzioni flessibili (posto che entra comunque nella spesa del personale) e non ha bisogno di autorizzazioni, ma attiene ad una sorta di "utilizzo congiunto" di personale;
- **che**, in ogni caso, non altera la titolarità del rapporto di lavoro, che resta in capo all'amministrazione di provenienza del dipendente, non integrando pertanto una forma flessibile di assunzione e di impiego;
- **che** il ricorso a tale fattispecie deve essere preventivamente disciplinato da specifico accordo tra enti;

ESAMINATO il quadro legislativo vigente in materia di spesa di personale, di limitazioni assunzionali e di vincoli normativi dettagliatamente descritto nella menzionata deliberazione G.C. n. 9 del 03/02/2021, alla quale si rinvia;

CITATI, in particolare:

- l'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e ss.mm.ii secondo cui "*ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: (...) b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali*";
- l'art. 1, comma 557-*quater*, della legge n. 296/2006 secondo cui "*ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione*";

CONSIDERATO:

- **che** l'art. 33, comma 2 del D.L. 30.04.2019 n. 34 "Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi", nel testo risultante dalla legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dall'art. 1, comma 853, lettere a), b) e c) della L. 160/2019, a decorrere dal 1° gennaio 2020, e, successivamente, dall'art. 17, comma 1-ter, D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8, ha apportato significative modificazioni alle facoltà assunzionali dei Comuni, stabilendo che:

«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 del 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.....»

- **che** l'art. 1, comma 2 del citato D.L. n. 34/2019 stabilisce che le disposizioni contenute nell'art. 33, comma 2, del medesimo decreto si applicano ai Comuni con decorrenza 20 aprile 2020;

ATTESO:

- **che** in data 27.04.2020 sulla G.U. n. 108 è stato pubblicato il DM 17.03.2020, attuativo del predetto art. 33, comma 2 del D.L. 30.04.2019, n. 34, convertito con modificazioni in Legge 28/06/2019, n. 58, contenente le misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni;

- **che** l'art. 3 del suddetto Decreto suddivide i Comuni in 9 fasce demografiche in relazione alle quali sono individuati, al successivo art. 4, i relativi valori soglia del rapporto della spesa di personale rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2;

- **che** i Comuni che si collocano al di sotto di tale soglia possono incrementare a regime (dal 1° gennaio 2025) la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia della rispettiva fascia demografica;

- **che** in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni virtuosi possono incrementare annualmente la spesa di personale registrata nel 2018 delle percentuali previste dalla Tabella 2, aggiungendo le risorse assunzionali ancora residue del quinquennio precedente il 2020; il tutto, comunque, garantendo che per ciascuno degli anni del quinquennio la spesa non superi i valori soglia della Tabella 1 dell'art. 4;

- **che** l'art. 5, comma 2 del D.M. 17.03.2020 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;

- **che** con parere prot. 12454/2021, rilasciato al Comune di Roma, il MEF-RGS afferma che le disponibilità delle capacità assunzionali residue maturate dal 2015 al 2019 non sono da aggiungere al risultato della tabella 2 del D.M. 17.03.2020 bensì da usare, solo se più favorevoli, alternativamente a tale percentuale;

RIBADITO:

- **che**, alla luce di tutto quanto sopra esposto, a seguito dell'approvazione del rendiconto di gestione per l'esercizio 2019, questo Ente registra un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti inferiore al valore soglia di cui all'art. 4 del decreto attuativo del 17 marzo 2020, determinata come segue:

Anno	2017	2018	2019
Entrate Titolo I	€ 4.892.293,31	€ 4.999.952,73	€ 4.952.989,78
Entrate Titolo II	€ 676.230,63	€ 545.531,98	€ 438.595,79
Entrate Titolo III	€ 1.451.832,51	€ 1.169.926,63	€ 927.255,90
Entrate correnti a rendiconto	€ 7.020.356,45	€ 6.715.411,34	€ 6.318.841,47
FCDE 2018			€ 428.071,21
Media Entrate correnti al netto			€ 6.256.798,54
Macroaggregato redditi lavoro dipendente a rendiconto 2019			€ 1.342.659,81
Incidenza			21,46 %
Valore Soglia			26,90 %

- **che** questo Ente, collocandosi al di sotto del valore soglia di riferimento per fascia demografica di appartenenza, ai sensi del combinato disposto degli artt. 4, comma 2 e 5, comma 1, del DPCM del 17 marzo 2020 può incrementare la spesa di personale registrata nel 2018;

TENUTO CONTO che:

- il piano triennale dei fabbisogni di personale è uno strumento programmatico che precede l'attività assunzionale dell'Ente e ne costituisce, nel rispetto dei vincoli finanziari, un indispensabile presupposto;
- la programmazione deve tenere conto degli equilibri e delle risorse di bilancio, nonché dei vincoli in materia di spesa di personale e non può, in ogni caso, comportare maggiori oneri per la finanza pubblica;
- il piano triennale dei fabbisogni di personale deve altresì riportare le modalità di reclutamento dei profili professionali richiesti, profili individuati in coerenza con le funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, delle responsabilità connesse a ciascuna posizione, il tutto finalizzato a definire un ordinamento professionale in linea con i principi di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini ed in grado di perseguire gli obiettivi dell'Ente;

PRESO ATTO che il Consiglio Comunale:

- con Deliberazione n. 76 del 29.12.2020 ha approvato il Bilancio di Previsione Finanziario per il triennio 2021/2023 (ai sensi dell'art. 151 del D.Lgs. n. 267/2000 e dell'art. 10 del D.Lgs. n. 118/2011), redatto in termini di competenza e di cassa secondo gli schemi previsti dalla normativa vigente e successivamente modificato;
- con Deliberazione n. 28 del 19.05.2021, ha approvato, ai sensi dell'art. 175 comma 3, lettera c) del D.lgs. n. 267/2000, la variazione di bilancio connessa all'utilizzo di quote vincolate e accantonate del risultato di amministrazione, applicando, quindi, al Bilancio di Previsione 2021 parte dell'Avanzo di Amministrazione vincolato, tra l'altro, con riferimento a somme derivanti da sanzioni al Codice della Strada, da utilizzare per assunzioni di personale di polizia locale, per un importo di € 5.540,00;

CALCOLATA come di seguito la somma presumibilmente necessaria per n. 1 unità con profilo professionale di "Specialista di Polizia Locale", Categoria D, Posizione Economica D1", a n. 18 ore settimanali e per n. 3 mesi:

- € 18.800,00 di cui € 13.000,00 per retribuzioni al personale ed € 5.800,00 per oneri riflessi e IRAP a carico dell'Ente;

AFFERMATO nuovamente che questo Ente:

- ha rispettato gli equilibri di bilancio e i vincoli di finanza pubblica per l'anno 2020, come attestato dal Responsabile del Settore finanziario, tramite acquisizione del relativo parere favorevole;
- non si trova in stato di dissesto o in situazione strutturalmente deficitaria di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000;
- ha rispettato il limite di cui all'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
- ha trasmesso il Bilancio di previsione, il Rendiconto di Gestione e il Bilancio consolidato alla BDAP nei termini previsti;
- è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile prescritti dalla Legge 12 marzo 1999, n. 68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" ss.mm.ii., come è desumibile dal prospetto informativo annuale UNIPI, trasmesso il 27.01.2021 - Cod Comunicazione n. 1407521C00058473, acquisito dalla Regione Puglia al prot. n. 58473 in pari data;
- rispetta il contenimento complessivo della dinamica retributiva, in ossequio all'articolo 1, comma 557, della Legge n. 296/2006 e all'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014;
- con Deliberazione n. 45 del 19/03/2021 ha approvato il "Piano delle Azioni Positive per gli anni 2021-2023";
- con Deliberazione n. 8 del 03.02.2021 ha preso atto delle attestazioni con le quali i Responsabili di Settore hanno formalmente dichiarato l'assenza di condizioni di soprannumero e/o di eccedenza di personale dipendente nell'ambito delle macro-strutture da essi dirette e gestite e ha dato atto, sulla base delle risultanze della ricognizione di cui all'art. 6, comma 1, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n.165 e ss.mm.ii. "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", che, con riferimento all'Anno 2021:

- l'attuale struttura del Comune di Parabita non presenta situazioni di esubero e/o di eccedenza di personale;
- non trovano, di conseguenza, applicazione, per questo Ente, i vincoli posti dall'art. 33 del

sopra richiamato D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'articolo 16 della Legge 12 novembre 2011, n. 183;

- l'Ente, quindi, non deve avviare nel corso **dell'Anno 2021** alcuna procedura relativa alla messa in disponibilità dei dipendenti;

RISCONTRATA la necessità:

- di fare ricorso all'istituto del cd. "scavalco condiviso" di personale di cui all'art. 14 del C.C.N.L. del Comparto Regioni ed Autonomie Locali del 22.01.2004; per l'utilizzo congiunto di uno "Specialista di Polizia Locale", Categoria D;
- di integrare in tal senso il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale e il relativo Piano occupazionale per il periodo 2021-2023, con specifico riferimento all'anno 2021;
- di regolare con apposita convenzione i profili essenziali dell'utilizzazione congiunta del dipendente, ai sensi del richiamato art.14 CCNL del 22.01.2004, al fine di disciplinare, in particolare, la durata del periodo di utilizzazione, il tempo di lavoro e la relativa articolazione tra l'ente di appartenenza e il comune utilizzatore, la ripartizione degli oneri finanziari connessi a tale forma di utilizzo del personale, in proporzione alla durata della prestazione presso ciascun ente e i conseguenti adempimenti reciproci, nonché tutti gli altri profili necessari per una corretta ed efficiente gestione del rapporto di lavoro;

PRECISATO che la programmazione del fabbisogno è comunque suscettibile di revisione in ragione di sopravvenute esigenze connesse agli obiettivi dati ovvero in relazione alle limitazioni o ai vincoli normativi e/o di finanza pubblica, che regolamentano le capacità occupazionali nella pubblica amministrazione;

ESAMINATA la Bozza di Convenzione appositamente predisposta

RICHIAMATO l'articolo 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, che dispone come, a decorrere dall'anno 2002, gli Organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

ESPLETATA, in merito al contenuto del presente atto, l'informazione preventiva alle rappresentanze sindacali, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, del più volte citato o richiamato D.Lgs. n. 165/2001, giusta nota Prot. n. 14707 del 20/07/2021;

ACQUISITI:

- il parere favorevole di regolarità tecnica espresso da parte del Responsabile del Settore interessato ai sensi dell'art. 49 del Testo Unico O. EE.LL. approvato con Decreto Legislativo 18.08.2000 n. 267, come sostituito dall'art. 3, comma 1, lettera b) del Decreto Legge 10 ottobre 2012, n. 174, attestante, altresì, la regolarità e correttezza dell'azione amministrativa, ai sensi dell'art. 147-bis del D.Lgs. n. 267/2000, introdotto dal citato D.L. n. 174/2012;
- il parere favorevole di regolarità contabile reso da parte del Responsabile del Settore finanziario ai sensi degli artt. 49 (sostituito come sopra precisato) e 147-bis del D.Lgs. n. 267/2000, attestante, altresì, la regolarità e correttezza dell'azione amministrativa;

ACQUISITO il parere reso in data 15 luglio 2021 con Verbale n. 147, acquisito in pari data al Prot. Gen. del Comune n. 14348, con cui l'Organo di revisione ha espresso parere favorevole in ordine alla presente proposta di Delibera;

CONSIDERATO:

- **che** in materia di monitoraggio dei rapporti tra gli amministratori ed i soggetti destinatari di provvedimenti amministrativi, previsto obbligatoriamente dalla Legge 6 novembre 2012 n. 190, il Segretario Generale rammenta agli assessori comunali presenti e votanti, che non devono sussistere posizioni di conflitto di interessi con i soggetti cui il presente atto è destinato a produrre effetti;
- **che** di tanto e dell'assenza di rilievi in tal senso, viene dato atto nel presente verbale;
- **che** il Vice Segretario Generale dà atto nel presente verbale che, con riferimento all'atto in oggetto, non

sono state rilevate situazioni di conflitto di interessi;

RITENUTO, dunque:

- di integrare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale e il relativo Piano occupazionale per il periodo 2021-2023, con specifico riferimento all'anno 2021, con la previsione dell'utilizzo congiunto di un dipendente di altro ente, con profilo professionale di "*Specialista di Polizia Locale*", Categoria D, per n. 18 ore settimanali e per n. 3 mesi, salvo proroga;
- di approvare lo schema di convenzione ex art.14 del CCNL 22.01.2004, che si allega alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;

DATO ATTO che l'istruttoria è stata curata dalla Responsabile del Settore 2: "*Risorse Umane, Contenzioso, Gestione mezzi comunali e Assicurazioni*", Sig.ra Tiziana Pino;

AD UNANIMITÀ DI VOTI, espressi in forma palese;

DELIBERA

per tutto quanto sopra esposto, che qui si intende integralmente richiamato,

1) DI PRENDERE ATTO della Nota Prot. Int. n. 332 del 03.07.2021, a firma dei dipendenti Sig. Cataldo Tommaso e Sig.ra Prete Loredana, in narrativa richiamata e conservata agli atti;

2) DI APPROVARE la **Dotazione organica del Comune di Parabita**, come integrata nei termini di cui al prospetto allegato alla presente;

3) DI INTEGRARE il **Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale** per il periodo **2021-2023** approvato con la sopra citata Delibera G.C. n. 9/2021 e modificato con Atti G.C. n. 73 del 04/05/2021 e n. 121 del 01/07/2021 prevedendo per l'**Anno 2021**, in aggiunta rispetto a quanto in quelle stabilito:

- **P'utilizzo congiunto**, previa sottoscrizione di apposita Convenzione, di n. 1 unità con profilo di "*Specialista di Polizia Locale*", Categoria D, in servizio presso altro Ente del medesimo comparto, per n. 18 ore settimanali e per tre mesi, salvo proroga, ai sensi dell'art. 14 del C.C.N.L. del Comparto Regioni ed Autonomie Locali del 22.01.2004, rubricato "*Personale utilizzato a tempo parziale e servizi in convenzione*";

4) DI DESTINARE allo scopo la somma di € 18.800,00 di cui € 13.000,00 per retribuzioni al personale ed € 5.800,00 per oneri riflessi e IRAP a carico dell'Ente, con imputazione sui relativi appositi capitoli di bilancio, sufficientemente disponibili;

5) per l'effetto, DI INTEGRARE il relativo **Piano occupazionale per il triennio 2021-2023** con quanto sopra riportato;

6) DI DARE ATTO che, per effetto della sopra detta integrazione, il **Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale** ed il **Piano Occupazionale** per il periodo **2021-2023** prevedono, per l'**Anno 2021**:

- la copertura, previa attivazione della propedeutica procedura di mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34-*bis* del D. Lgs. n. 165/2001, di:
 - due posti di "*Assistente Amministrativo*", categoria C, a tempo indeterminato e parziale al 50 per cento (n. 18 ore settimanali ciascuno);
 - un posto di "*Specialista Amministrativo*", categoria D1, da coprire a tempo pieno e indeterminato, previo esperimento della mobilità obbligatoria ex art. 34-*bis* del D.Lgs. n. 165/2001, in sostituzione dell'unità assunta in qualità di vincitrice del concorso pubblico all'uopo bandito, che ha poi rassegnato le dimissioni, rendendo il posto nuovamente vacante;
 - un posto (resosi vacante a seguito di collocamento a riposo di unità di analoghi profilo e categoria) di "*Assistente di Polizia Locale*", Categoria C, a

tempo pieno e indeterminato, mediante scorrimento della graduatoria, vigente presso questo Ente, approvata con Determinazione n. 189 del 27.11.2020 - Reg. Gen. n. 960 del 30.11.2020;

- la trasformazione in regime di tempo pieno (con relativo incremento orario di n. 15 ore sett.li) di un “Assistente Amministrativo” inquadrato in categoria C (attualmente in servizio a n. 21 ore/sett.), con decorrenza da data successiva alla scadenza della Convenzione in corso con il Comune di Morciano di Leuca;
- l'incremento orario da n. 12 ore a n. 24 ore settimanali ciascuna di due unità di categoria C con profilo professionale di “Assistente Amministrativo”;
- l'assunzione a tempo determinato (un mese e mezzo, salvo proroga) e parziale (n. 24 ore settimanali) n. 165/2001, di n. 2 unità stagionali con profilo di “Assistente di Polizia Locale”, Categoria C, attingendo dalla graduatoria vigente presso questo Ente, approvata con Determinazione n. 189 del 27.11.2020 - Reg. Gen. n. 960 del 30.11.2020;
- l'utilizzo per tre mesi, salvo proroga, e per n. 18 ore settimanali di n. 1 unità con profilo di “Specialista di Polizia Locale”, Categoria D, in servizio presso altro Ente del medesimo comparto, ai sensi dell'art. 14 del C.C.N.L. del Comparto Regioni ed Autonomie Locali del 22.01.2004

7) DI STABILIRE:

- **che** l'individuazione del dipendente da utilizzare sarà effettuata sulla base delle domande pervenute a seguito della pubblicazione di apposito Avviso sul sito istituzionale del Comune di Parabita;

- **che**, stante l'urgenza, le domande dovranno pervenire, **entro massimo 7 giorni dal giorno successivo alla pubblicazione** dell'avviso, indirizzata direttamente al Comune di Parabita e per conoscenza al proprio ente di appartenenza;

- **che** requisito essenziale del/la dipendente ai fini dell'utilizzo da parte di questo Ente è l'anzianità di servizio di almeno 10 anni nel profilo e nella categoria richiesti,

- **che**, in ogni caso, per la scelta si procederà sulla base dei seguenti criteri:

- a) anzianità di servizio posseduta dal dipendente eventualmente segnalato,
- b) minor distanza della sede dell'Ente di provenienza da quella del Comune di Parabita (Ente utilizzatore);
- c) velocità della risposta;
- d) esito di colloquio motivazionale;

- **che** il Responsabile del Settore “Risorse Umane” redigerà preliminarmente apposita graduatoria provvisoria, attenendosi ai seguenti criteri e punteggi da assegnare ad ogni domanda che sarà pervenuta direttamente a questo Ente:

a) Anzianità di servizio:

Requisiti	Punteggio
Meno di 10 anni di servizio nella cat. D	punti 0
dai 10 anni e 1 giorno ai 20 anni	punti 3
dai 20 anni e 1 giorno in poi	punti 5

b) Vicinanza rispetto la sede di lavoro ed il Comune di Parabita:

Distanza	Punteggio
Meno di 3 km	punti 5
dai 3,01 km a 15 km	punti 3
dai 15,01 ai 30 km	punti 1
oltre 30 km	punti 0

c) Tempi di risposta alla richiesta di convenzione (limite di tempo massimo: 7 gg):

Tempi di risposta	Punteggio
entro 2 giorni	punti 5
tra il 2° (dopo le ore 13.00) e il 4° giorno	punti 3
tra il 4° (dopo le ore 13.00) e il 7° giorno	punti 0

- **che**, successivamente, i candidati saranno contattati, anche con preavviso telefonico, per un colloquio motivazionale con il responsabile del Settore "Risorse Umane" alla presenza del Segretario Generale o del suo Vice, a seguito del quale sarà assegnato il seguente punteggio motivazionale

Valutazione	Punteggio
scarsamente motivato	punti 0
motivato	punti 3
motivato	punti 5

- **che**, individuato il soggetto da utilizzare, sarà stipulata apposita Convenzione con l'Ente di provenienza del lavoratore;

- **che** si procederà a stipula della convenzione anche nel caso di una sola domanda pervenuta;

8) DI DARE INDIRIZZO al Settore Personale, per maggiore celerità e a maggiore trasparenza, nonché per garantire la migliore scelta possibile, di trasmettere l'avviso di cui sopra a tutti i Comuni della Provincia di Lecce, con invito alla pubblicazione e a darne diffusione tra il proprio personale, nonché a formulare preventivo assenso all'eventuale stipula di convenzione;

9) DI DISPORRE:

- **che** entro e non oltre 10 giorni dallo scadere dei termini di presentazione delle manifestazioni di interesse, venga formulato un elenco di dipendenti in ordine di punteggio, e che successivamente l'ufficio personale predisponga tutti gli atti per apposito accordo tra enti ai sensi dell'art. 14 del CCNL del 22.01.2004, ai fini dell'utilizzo del dipendente individuato a tempo parziale per almeno 3 mesi, eventualmente rinnovabile;

- **che** successivamente si procederà a determinare eventuali retribuzioni accessorie da attribuire al predetto dipendente;

10) DI APPROVARE l'allegato Schema di convenzione, allegato alla presente per farne parte integrante e sostanziale, dando atto che, comunque, lo stesso è suscettibile di modifiche non sostanziali, qualora necessario e/o opportuno;

11) DI INCARICARE il Responsabile del Settore "Risorse Umane", Sig.ra Tiziana Pino di sottoscrivere la Convenzione per conto di questo Ente;

14) DI PRECISARE che:

- la durata del rapporto è prevista per mesi tre a decorrere dalla data di sottoscrizione della convenzione, salvo proroga;
- il dipendente effettuerà complessivamente 36 ore settimanali di cui n. 18 ore presso il Comune di Parabita e 18 ore presso l'ente di provenienza;
- non dovranno sussistere situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse tra i due Comuni e le prestazioni lavorative del dipendente;
- la prestazione lavorativa resa dal/la dipendente a favore di questo Comune rispetterà i limiti posti dalla vigente normativa e sarà tale da consentire il regolare recupero delle risorse psico-fisiche del lavoratore;
- il rapporto in argomento cesserà allo scadere dei tre mesi indicati negli atti autorizzativi e nella presente deliberazione, salvo proroga;

12) DI DEMANDARE ai Responsabili di settore, ciascuno per quanto di competenza, gli adempimenti conseguenti e successivi e, in particolare, al sopra detto Responsabile "Risorse Umane" l'invio ai Comuni della Provincia di Lecce della richiesta di disponibilità a stipulare apposita Convenzione, nei termini di cui all'allegato schema, con il Comune di Parabita, ai fini di quanto sopra;

13) DI DARE ATTO:

- **che** il piano occupazionale, come integrato nel prospetto allegato, è compatibile con le risorse a disposizione in termini di *budget* assunzionale e, in ogni caso, non pregiudica, a parità delle altre condizioni, il contenimento della spesa del personale rispetto alla spesa media del triennio 2011-2013 pari ad euro 1.665.861,86 (nonché il rispetto del valore soglia di cui al DPCM 17 marzo 2020);

- **che** la nuova programmazione triennale del fabbisogno di personale è coerente con il principio di contenimento complessivo della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della Legge 28.12.2001 n. 448 (legge finanziaria 2002) e dell'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006;

- **che** la programmazione *de qua* è suscettibile di revisione, in qualsiasi momento, per sopravvenute esigenze connesse agli obiettivi dati e in relazione alle limitazioni o vincoli normativi o di finanza pubblica, che regolamentano le capacità occupazionali nella pubblica amministrazione;

14) DI DICHIARARE, con apposita votazione unanime espressa in forma palese, la presente Deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4 del "Testo Unico degli Enti Locali", approvato con Decreto Legislativo n. 267 del 18.08.2000 ss.mm.ii.. (TUEL).

Verbale letto, confermato e sottoscritto.

VICE SEGRETARIO
f.to (Dott. Mirko VITALI)

IL SINDACO
f.to (Dott. Stefano PRETE)

RELATA DI PUBBLICAZIONE

Reg. n. 1140

Si certifica che copia della presente deliberazione sarà pubblicata, all'Albo Pretorio online del Comune, in data odierna per restarvi giorni 15 consecutivi ai sensi dell'Art. 124 c.l – D-Lgs. 18/8/2000, N°267.

Parabita, li

VICE SEGRETARIO
f.to Dott. Mirko VITALI

ESECUTIVITA' DELLA DELIBERAZIONE

La presente deliberazione diviene esecutiva per:

Dichiarazione di immediata eseguibilità (art. 134, comma 4, D.LGS. 267/2000).

Decorrenza 10 giorni dall'inizio della pubblicazione.

Parabita, li 20/07/2021

VICE SEGRETARIO
f.to (Dott. Mirko VITALI)

Per copia conforme all'originale.

Parabita, li

VICE SEGRETARIO
(Dott. Mirko VITALI)

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs n. 82/2005 modificato ed integrato dal D.Lgs. n. 235/2010, del D.P.R. n.445/2000 e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa; il documento informatico e' rinvenibile per il periodo di pubblicazione sul sito web del comune di Parabita