



COMUNE DI VIVARO ROMANO

(CITTA' METROPOLITANA DI ROMA CAPITALE)

Via Mastro Lavinio 5 - 00020
Tel. 0774/923002 - Fax 0774/923135
www.comunevivaroromano.it

E-MAIL vivaroromano@libero.it
PEC vivaroromano@pec.it

C.F. 86001550580
P.IVA 02145891004

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE ORIGINALE

OGGETTO: **VARIAZIONE E INTEGRAZIONE AL PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DEL PERSONALE 2023/2025 E CONSEGUENTE MODIFICAZIONE AL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE SEMPLIFICATO (D.U.P.S.) 2023/2025.**

Numero 38 del 09-06-2023

L'anno **duemilaventitre**, il giorno **nove**, del mese di **giugno**, alle ore **11:20**, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale per deliberare sulle proposte contenute nell'ordine del giorno unito all'avviso di convocazione.

Dei Signori componenti della Giunta Comunale di questo Comune:

Sforza Beatrice	Sindaco	P
MOGLIONI Ernesto	Vicesindaco	P
MEZZAROMA Francesco	Assessore	P

ne risultano presenti n. 3 e assenti n. 0.

Assume la presidenza dott.ssa Beatrice Sforza in qualità di Sindaco, assistito dal Segretario Comunale dott.ssa Stefania Fiducia.

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

Ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. 18.08.2000, n. 267 sulla proposta di deliberazione vengono espressi gli allegati pareri.

LA GIUNTA COMUNALE

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

Viste:

- la delibera di Giunta Comunale n. 11 del 08.03.2022 con la quale è stata approvata la Dotazione Organica dell'Ente anno 2022/2024;
- la deliberazione di Giunta n. 40 del 19.07.2022, con la quale è stato approvato lo schema di Dup Semplificato 2023-2025;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 30 del 18.11.2022, esecutiva ai sensi di legge, di approvazione del Dup Semplificato 2023-2025;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 6 del 27.01.2023, di "Monitoraggio del personale in soprannumero, ai sensi dell'art. 33 D.Lgs 165/2011, modificato dall'art. 16 del D.Lgs 183/2011 (L. Stabilità 2012). Anno 2023" con la quale si prende atto e si dichiara di confermare l'organico in essere e che nel medesimo organico non sono presenti situazioni di eccedenza/esubero;
- la deliberazione di Giunta n. 7 del 27.01.2023 con la quale è stata approvata la Programmazione Triennale delle Azioni Positive triennio 2023-2025;
- la deliberazione di Giunta n. 8 del 27.01.2023, con la quale è stato approvato il Piano delle Performance 2023-2025 ed il Piano degli Obiettivi per l'anno 2023 (P.D.O.);
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 2 del 28.04.2023 con la quale è stato approvato il Rendiconto di Bilancio esercizio 2022;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 8 del 28.04.2023 con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione 2023-2025;

Dato atto che:

- a norma dell'art. 91 TUEL 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;
- l'art. 89, comma 5, del D.Lgs. n. 267/2000 stabilisce che "Gli Enti Locali nel rispetto dei principi fissati dal presente Testo Unico, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni dei servizi e dei compiti loro attribuiti";
- a norma dell'art. 1, comma 102, L. 30/12/2004, n. 311, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non ricomprese 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 L. 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 legge 527 dicembre 1997, n. 449 e smi;
- secondo l'art. 3 comma 120 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

Richiamati in particolare:

- l'articolo 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni, il quale testualmente recita:
 1. *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 89, comma 5, del d.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'articolo 91 del d.Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni il quale, in tema di assunzioni, testualmente recita:
 1. *Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*
 2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*
 3. *Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente..*
 4. *Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo;*

Richiamato altresì l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 che disciplina la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche, in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale, da effettuarsi periodicamente e comunque a scadenza triennale, nonché ove risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni;

Considerato che in data 27 luglio 2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n.173 le "linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA" emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, che impongono a tutte le PA, compresi gli enti locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare l'attuale formulazione della dotazione organica, ed in particolare: a) "... Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente" (art.4 comma 2); b) "In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui

all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente” (art.4, comma 3); c) “Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall’ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l’ordinamento professionale dell’amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall’articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell’ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge” (precisazione del decreto 8 maggio 2018);

Evidenziato che:

- le suddette linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale hanno definito il concetto di superamento del concetto tradizionale di “dotazione organica”, per effetto del quale il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all’individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l’organizzazione degli uffici, la “dotazione organica” non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte (per gli enti locali, l’indicatore di spesa potenziale massima resta pertanto quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero il limite imposto dall’art. 1, commi 557 – spesa media triennio 2011/2013 - e 562 – spesa anno 2008 - della L. n. 296/2006;
- l’amministrazione potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l’indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio dovranno essere coerenti con le predette limitazioni;
- nel piano triennale dei fabbisogni di personale dovranno essere altresì indicate le risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione, nel limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente, comprese le norme speciali (mobilità, stabilizzazioni ex art. 20, comma 3, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, ecc.);
- la somma di questi due valori non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge (come sopra specificata).

Richiamato l’art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 il quale 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;

Ritenuto necessario procedere alla variazione del piano del fabbisogno di personale per il triennio 2023-2025 individuando, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente;

Richiamati:

- l' art. 1 comma 557 quater della L. 296/2006, art. 1, comma 557, della L. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni, il quale dispone che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno, a decorrere dall'anno 2014 assicurino nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente e che, in caso di mancato rispetto di tale vincolo, come previsto dal successivo comma 557-ter, si applica il divieto agli enti di procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale;

- la deliberazione della sezione autonomie Corte Conti n. 25/2014, la quale ha chiarito che a decorrere dall'anno 2014, il nuovo parametro cui è ancorato il contenimento della spesa di personale è la spesa media del triennio 2011/2013, che assume pertanto un valore di riferimento statico;

Richiamati altresì:

- le disposizioni del D.L. n. 113/2016 recante “Misure finanziarie urgenti per gli enti territoriali ed il territorio”, nel testo definitivo dopo la conversione in legge n. 160/2016, in base alla quale viene superato il vincolo per cui i comuni che avevano superato nell'anno precedente la incidenza media;
- in riferimento ai comuni con popolazione inferiore a 1000 abitanti, un tempo non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, l'articolo 1, comma 562, della legge 296/2006 stabilisce che le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Inoltre, tali enti possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno (Corte dei Conti Piemonte. Sez. Regionale di Controllo, Parere n. 88 del 12 maggio 2017);

Vista la circolare sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del decreto legge n.34/2019 in materia di assunzioni di personale”, emanata di concerto dai ministri per la Pubblica Amministrazione, dell'Economia e delle Finanze e dell'Interno, che prevede le modalità di calcolo per la quantificazione delle spese di personale;

Considerato quanto riportato dalla Deliberazione n. 125/2020 della Corte dei Conti della Sezione Lombardia, che sul tema del calcolo delle spese di personale pone, nello specifico:

- *“in particolare, il Comune rileva che in caso di convenzione tra più comuni per la gestione dell'ufficio di segreteria comunale “la spesa complessiva del segretario Comunale è imputata integralmente al Comune Capo convenzione, mentre i comuni aderenti, prevedendo un mero trasferimento di risorse a rimborso non rilevano la loro quota fra quella delle spese di personale, in quanto tale operazione avviene su codici di spesa diversi da quelli indicati nella Circolare”;*
- *se l'informazione contabile deve rappresentare fedelmente ed in modo veritiero le operazioni ed i fatti che sono accaduti durante l'esercizio, è necessario che essi siano rilevati contabilmente secondo la loro natura finanziaria, economica e patrimoniale in conformità alla loro sostanza effettiva e quindi alla realtà economica che li ha generati e ai contenuti della stessa, e non solamente secondo le regole e le norme vigenti che ne disciplinano la contabilizzazione formale. La sostanza economica, finanziaria e patrimoniale delle operazioni pubbliche della gestione di ogni amministrazione rappresenta l'elemento prevalente per la contabilizzazione, valutazione ed esposizione nella rappresentazione dei fatti amministrativi nei documenti del sistema di bilancio”.*

Richiamata la normativa relativa al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), introdotto dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 e successivamente integrato e modificato dalle disposizioni di cui:

- all'art. 1, comma 12, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15, per quanto attiene le disposizioni di cui ai commi 5 e 6;
- all'art. 1, comma 12, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15, introduttivo del comma 6-bis; Pagina 5 di 81
- all'art. 7, comma 1, del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, per quanto attiene le disposizioni di cui al comma 6-bis e introduttivo del comma 7-bis;

Rilevato che l'art. 4, comma 1, lettera c), del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce, tra l'altro, nella sottosezione di programmazione, l'indicazione, da parte di ciascuna amministrazione:

- a) la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale;
- b) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- c) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- d) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;

Ritenuto opportuno procedere alla verifica dei presupposti per poter procedere alla programmazione di nuove assunzioni di personale secondo quanto previsto dal DPCM 17 marzo 2020;

Verificato che, sulla base del sopra citato DPCM, il Comune di Vivaro Romano ha un rapporto spesa personale/entrate correnti del 39,56% superiore al valore soglia prevista per la propria fascia demografica del 29,50% così determinato:

- ☐ Classe demografica (ai sensi art. 3 DPCM 17/03/2020): a) comuni con meno di 1.000 abitanti (residenti al 31/12/2021 n. 162);
- ☐ Valore prima soglia (ai sensi art. 4 DPCM 17/03/2020) 29,5% e seconda soglia 33,50 (rapporto spesa personale/entrate correnti) per i comuni di fascia demografica a);
- ☐ Spesa personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP (art. 2 DPCM 17/03/2020);
- ☐ Entrate correnti: media accertamenti di competenza ultimi tre rendiconti approvati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata;

	2020	2021	2022	MEDIA
ENTRATE CORRENTI	417.348,18	478.204,47	417.675,96	437.742,87
FCDE STANZIATO A BILANCIO 2021				-38.787,78
ENTRATE NETTE				398.955,78

SPESA PERSONALE (macroaggregato 101) da consuntivo 2022: 157.812,82

RAPPORTO: 157.812,82/398.955,78=39,56

Alla luce di ciò rilevato che:

- l'art. 5 comma 2 del DPCM citato consente per il periodo 2020-2024 la possibilità di utilizzare i resti delle facoltà assunzionali residue secondo il precedente sistema, fermo restando il rispetto del limite di virtuosità dato dal parametro di rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti;
- secondo le elaborazioni effettuate dal servizio risorse umane del Comune, tale parametro per il Comune di Vivaro Romano si attesta al 39,56%, al di sopra della soglia prevista dal decreto per la fascia demografica con meno di 1.000 abitanti, che è pari al 29,5% prima soglia e 33,50 seconda soglia; in questo caso si applica l'art 6 comma 3 del DPCM 17.3.2020 che così recita : *"I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 e dalla Tabella 3 del presente articolo non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato"*;

Rilevato, inoltre, che i Comuni che presentano un'incidenza tra spesa di personale ed entrate correnti più elevata rispetto ai valori-soglia stabiliti in Tabella 3 non sono soggetti ad alcun divieto assunzionale, come precisato dalla Corte dei Conti, sez. Sicilia, del. n.131/2020: *"gli enti caratterizzati da elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti secondo le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 e del relativo decreto attuativo del 17 marzo 2020 (c.d. "non virtuosi") non sono, per ciò solo, privati di ogni facoltà di effettuare assunzioni di personale a*

tempo indeterminato, ma l'entità dei relativi spazi assunzionali deve essere determinata in misura tale da risultare compatibile con il percorso di graduale riduzione annuale del rapporto di sostenibilità finanziaria che gli stessi sono chiamati a compiere". La stessa sez. Sicilia, con del. N. 61/2021, oltre a ribadire questo principio, ha chiarito che ai comuni con elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti è preclusa la possibilità di optare per l'utilizzo dei resti assunzionali dell'ultimo quinquennio ai sensi dell'art. 5, comma 2, del Decreto attuativo;

Atteso:

- che per il Comune di Vivaro Romano, sulla scorta dei dati finanziari definiti, come risultanti dai documenti contabili approvati ed esecutivi, il valore medio della spesa di personale per l'anno 2008 è consolidata in euro 166.496,65, e che tale valore rappresenta il "valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile";
- che le spese programmate nell'anno 2023 e triennio rispettano il suddetto vincolo, come meglio rappresentato nel prospetto "A", allegato alla presente deliberazione, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i;

Rilevato che, con riguardo alla spesa dei segretari comunali nei Comuni che hanno attivato Convenzioni di segreteria, il decreto del Ministero dell'Interno del 21 ottobre 2020, all'articolo 3 ha chiarito che "Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'articolo 33, c.2 del decreto legge 30 aprile 2019 n.34 convertito con modificazioni nella legge 20 giugno 2019 n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa";

Considerato che la nuova logica sottesa alle procedure di reclutamento ed assunzione di personale è basata sul superamento del solo concetto di turn over e sull'introduzione della verifica di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti;

Rilevato che l'amministrazione, alla luce di quanto sopra, intende variare e rideterminare la dotazione organica per renderla conforme alla programmazione di personale;

Rilevato che la spesa per le assunzioni flessibili per il Comune di Vivaro Romano è quantificato in € 24.146,84 e rispetta la spesa sostenuta per le stesse finalità dell'anno 2009 e l'ente risulta in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, di cui all'art.1, comma 557, della legge 296/2006 e ss.mm.ii.

Rilevato che il PTFP si sviluppa, su base triennale, e deve essere adottato annualmente e che ogni anno può essere modificato in relazione a diverse esigenze emerse nel frattempo in ambito organizzativo o normativo;

Dato espressamente atto che a seguito dell'approvazione del rendiconto di gestione 2022 e con riferimento a tutte le assunzioni successive occorre ricalcolare la percentuale di incidenza della spesa di personale, riverificare in quale fascia si colloca il Comune ed applicare le specifiche regole e limiti assunzionali;

Dato atto che la programmazione triennale del fabbisogno del personale deve comprendere anche i fabbisogni di personale a tempo determinato;

Ritenuto, altresì, di prevedere anche eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale;

Proceduto all'analisi della situazione dell'ente e ritenuto di poter procedere alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2023-2025, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente;

Richiamate le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, approvate con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri -

Dipartimento della Funzione pubblica del 08.05.2018 (pubblicate sulla GURI - Parte prima - n. 173 del 27.07.2018);

Ravvisata la necessità di modificare la Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale per il periodo 2023-2025 previa modifica e integrazione a quello già approvato in Sede di approvazione del DUP Semplificato 2023/2025 con gli atti amministrativi indicati in premessa, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese di personale e con il quadro normativo vigente;

Ravvisata la necessità di garantire la coerenza con i vincoli in materia di spese di personale e con il quadro normativo vigente, di cui all'allegato "A" alla presente deliberazione;

Ritenuto che con la sottoscrizione del parere contabile da parte del Responsabile Area Economico-Finanziaria dell'Ente e con il relativo parere del Revisore dei Conti in carica del presente provvedimento si attesta che:

- è stata assicurata la riduzione delle spese del personale ai sensi dell'Art. 1 Comma 557 Legge Finanziaria 2008;
- ha rispettato i vincoli del pareggio di bilancio per l'anno 2018;
- ha rispettato il limite di cui all'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e ss. mm. e ii.;

Ritenuto, per le motivazioni in premessa, di modificare e integrare il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2023-2025 e, conseguentemente, il DUP Semplificato 2023/2025, di cui all'allegato "A" alla presente deliberazione;

ANNO 2023:

- Conferma utilizzo dipendente mediante art. 1 comma 557 per ore massimo 12 Cat. C Amministrativo, da effettuarsi dal 01.01.2023, fino al 31.12.2023;
- Conferma utilizzo dipendente mediante art. 1 comma 557 per ore massimo 4 categoria C Polizia Locale, dal 01.01.2023 al 31.12.2023;
- Conferma dipendente art. 110 comma 1 del TUEL part-time 18 ore a partire dal 01.04.2023;
- Proroga, a tempo determinato e part-time 16 ore fino al 31.12.2023, tramite Centro per l'Impiego, di un Operaio Cat. B, Posizione Economica B1;
- Assunzione, a tempo indeterminato e part-time 12 ore, di un Istruttore Direttivo Amministrativo/Contabile Cat. D, Posizione Economica D1, tramite scorrimento graduatorie valide in accordo con Asmel o altri Enti; in caso di esito negativo, mediante art. 1 comma 557 o tramite concorso pubblico per esami.

ANNO 2024

- Conferma utilizzo dipendente mediante art. 1 comma 557 per ore massimo 12 Cat. C Amministrativo, da effettuarsi dal 01.01.2024, fino al 31.12.2024;
- Conferma utilizzo dipendente mediante art. 1 comma 557 per ore massimo 4 categoria C Polizia Locale, dal 01.01.2024 al 31.12.2024;
- Conferma dipendente art. 110 comma 1 del TUEL, per ore massimo 18 categoria D Responsabile Area Tecnica dal 01.01.2024 al 31.12.2024;
- Proroga, a tempo determinato e part-time 16 ore fino al 31.12.2024, tramite Centro per l'Impiego, di un Operaio Cat. B, Posizione Economica B1;

ANNO 2025

- Conferma utilizzo dipendente mediante art. 1 comma 557 per ore massimo 12 Cat. C Amministrativo, da effettuarsi dal 01.01.2025, fino al 31.12.2025;

- Conferma utilizzo dipendente mediante art. 1 comma 557 per ore massimo 4 categoria C Polizia Locale, dal 01.01.2025 al 31.12.2025;
- Conferma dipendente art. 110 comma 1 del TUEL, per ore massimo 18 categoria D Responsabile Area Tecnica dal 01.01.2025 al 31.12.2025;
- Proroga, a tempo determinato e part-time 16 ore fino al 31.12.2025, tramite Centro per l'Impiego, di un Operaio Cat. B, Posizione Economica B1;

Richiamato l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che 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;

Visto il parere favorevole rilasciato dall'Organo di Revisione Verbale n. 8 del 06/06/2023, assunto al protocollo comunale al n. 1387 del 07/06/2023;

Visto l'articolo 35 del decreto legislativo n. 165/2001, il quale detta disposizioni in materia di reclutamento di personale;

Dato atto che:

- questo ente *è in regola* con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2023-2025 *non si prevede* di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente *non ha* in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2023-2025 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

Visto:

- il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e ss.mm.ii.;
- il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii.;
- lo Statuto Comunale;
- il vigente Regolamento Uffici e servizi;

A votazione unanime e palese favorevole legalmente resa dai presenti in videoconferenza

DELIBERA

1. **Le premesse** sono parte integrante e sostanziale del presente atto e sono da intendersi integralmente riportate e trascritte;
2. **Di variare**, per le motivazioni in premessa, il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2023-2025 e conseguentemente il DUPS 2023/2025, come segue:

ANNO 2023:

- Conferma utilizzo dipendente mediante art. 1 comma 557 per ore massimo 12 Cat. C Amministrativo, da effettuarsi dal 01.01.2023, fino al 31.12.2023;
- Conferma utilizzo dipendente mediante art. 1 comma 557 per ore massimo 4 categoria C Polizia Locale, dal 01.01.2023 al 31.12.2023;
- Conferma dipendente art. 110 comma 1 del TUEL part-time 18 ore a partire dal 01.04.2023;
- Proroga, a tempo determinato e part-time 16 ore fino al 31.12.2023, tramite Centro per l'Impiego, di un Operaio Cat. B, Posizione Economica B1;

- Assunzione, a tempo indeterminato e part-time 12 ore, di un Istruttore Direttivo Amministrativo/Contabile Cat. D, Posizione Economica D1, tramite scorrimento graduatorie valide in accordo con Asmel o altri Enti; in caso di esito negativo, mediante art. 1 comma 557 o tramite concorso pubblico per esami.

ANNO 2024

- Conferma utilizzo dipendente mediante art. 1 comma 557 per ore massimo 12 Cat. C Amministrativo, da effettuarsi dal 01.01.2024, fino al 31.12.2024;
- Conferma utilizzo dipendente mediante art. 1 comma 557 per ore massimo 4 categoria C Polizia Locale, dal 01.01.2024 al 31.12.2024;
- Conferma dipendente art. 110 comma 1 del TUEL, per ore massimo 18 categoria D Responsabile Area Tecnica dal 01.01.2024 al 31.12.2024;
- Proroga, a tempo determinato e part-time 16 ore fino al 31.12.2024, tramite Centro per l'Impiego, di un Operaio Cat. B, Posizione Economica B1;

ANNO 2025

- Conferma utilizzo dipendente mediante art. 1 comma 557 per ore massimo 12 Cat. C Amministrativo, da effettuarsi dal 01.01.2025, fino al 31.12.2025;
- Conferma utilizzo dipendente mediante art. 1 comma 557 per ore massimo 4 categoria C Polizia Locale, dal 01.01.2025 al 31.12.2025;
- Conferma dipendente art. 110 comma 1 del TUEL, per ore massimo 18 categoria D Responsabile Area Tecnica dal 01.01.2025 al 31.12.2025;
- Proroga, a tempo determinato e part-time 16 ore fino al 31.12.2025, tramite Centro per l'Impiego, di un Operaio Cat. B, Posizione Economica B1;

3. **Dare atto** che il costo della dotazione organica così come delineata nel presente provvedimento, rientra nella programmazione finanziaria già esistente;
4. **Di demandare** al Responsabile del servizio competente gli adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento;
5. **Di trasmettere** il contenuto del presente provvedimento, per conoscenza, alle RSU e alle OO.SS. maggiormente rappresentative ai sensi dell'art. 4 del CCNL 25.5.2018;
6. **Di trasmettere** il presente piano triennale dei fabbisogni, di cui all'allegato "A" alla presente deliberazione, alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;

Infine la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere, con separata ed unanime votazione favorevole legalmente resa dai presenti

DELIBERA

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

Delibera di Giunta Comunale n. 38 del 09-06-2023

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
dott.ssa Beatrice SFORZA

IL SEGRETARIO COMUNALE
dott.ssa Stefania Fiducia

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Addetto alla Pubblicazione certifica che copia della presente deliberazione, è stata pubblicata all'Albo Pretorio e al sito istituzionale del Comune di Vivaro Romano www.comunevivaroromano.it di questo Comune dal giorno 12-06-2023 e che contro la stessa non è stato presentato alcun reclamo.

Vivaro Romano, lì 12-06-2023

Addetto alla Pubblicazione
Domenica Moglioni

CERTIFICATO ESECUTIVITA'

Il Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

- che la presente deliberazione:

- E' stata dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del T.U. D.Lgs. 267/2000, dall'Organo deliberante, ed è divenuta esecutiva all'atto dell'adozione;

Vivaro Romano, lì 09-06-2023

Il Segretario Comunale
dott.ssa Stefania Fiducia
