



Comune di Toritto

Città Metropolitana di Bari

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

COPIA

| | |
|-----------------------------------|--|
| N. 27 del Reg. Data 22-03-2024 | OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2024-2026 E DEL PIANO OCCUPAZIONALE 2024 (PTFP) E CONFERMA DELLA DOTAZIONE ORGANICA. Stralcio del PIAO 2024-2026 Sezione 3. Organizzazione e Capitale Umano Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei fabbisogni di personale. |
|-----------------------------------|--|

L'anno duemilaventiquattro, il giorno ventidue del mese di marzo, a seguito di convocazione da parte del Sindaco si è riunita in VIDEOCONFERENZA, alle ore 10:15 circa e con il prosieguo, la GIUNTA COMUNALE.

Risultano presenti (P) n. 5 ed assenti (A) n. 0 componenti come di seguito rappresentato :

Presenti/Assenti

| Presenti/Assenti | | |
|-----------------------------|------------------------------------|---------------------|
| Rotunno Dionisio | Presente in videoconferenza | Sindaco |
| Quarto Giuseppe | Presente in videoconferenza | Vice Sindaco |
| Scarangella Marianna | Presente in videoconferenza | Assessore |
| Sardone Giovanna | Presente in videoconferenza | Assessore |
| Cotrone Franco | Presente in videoconferenza | Assessore |

e con l'assistenza del Segretario Comunale **Pietro Lore'** incaricato delle funzioni di verbalizzazione.

Il Sindaco Rotunno Dionisio, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i componenti a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di deliberazione n. 30 ad oggetto "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2024-2026 E DEL PIANO OCCUPAZIONALE 2024 (PTFP) E CONFERMA DELLA DOTAZIONE ORGANICA. Stralcio del PIAO 2024-2026 Sezione 3. Organizzazione e Capitale Umano Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei fabbisogni di personale.", allegata al presente verbale per formarne parte integrale e sostanziale;

RITENUTA la stessa sufficientemente motivata e fattone proprio e senza riserve il contenuto;

VISTI i pareri dei responsabili dei servizi interessati, resi ai sensi dell'art 49, D. Lgs. n. 267/2000 in calce alla proposta;

con voti unanimi favorevoli legalmente espressi in forma palese

D E L I B E R A

Di approvare integralmente la proposta di deliberazione n. 30 ad oggetto “PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2024-2026 E DEL PIANO OCCUPAZIONALE 2024 (PTFP) E CONFERMA DELLA DOTAZIONE ORGANICA. Stralcio del PIAO 2024-2026 Sezione 3. Organizzazione e Capitale Umano Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei fabbisogni di personale.” che viene allegata al presente verbale a formarne parte integrante e sostanziale.

Con successiva, separata ed unanime votazione, a norma dell’art. 134, comma 4 D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, la presente deliberazione, in relazione all’urgenza di provvedere agli adempimenti conseguenti, viene dichiarata di immediata eseguibilità.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 30 DEL 20-03-2024

ISTRUTTORIA: RESP. AA.GG.

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2024-2026 E DEL PIANO OCCUPAZIONALE 2024 (PTFP) E CONFERMA DELLA DOTAZIONE ORGANICA. Stralcio del PIAO 2024-2026 Sezione 3. Organizzazione e Capitale Umano Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei fabbisogni di personale.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che 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 emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. 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;
- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali 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. 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 L. n. 68/1999;
- l'art. 33 del d.lgs.165/2001 dispone: *“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”*;
- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 6-ter, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 prevedono che le linee di indirizzo per i fabbisogni di personale, oltre ai fabbisogni prioritari o emergenti contengano “nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze,

competenze e capacita' del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione: In sede di prima applicazione il Ministro per la P.A. dovrà adottare le linee di indirizzo entro il 30 giugno 2022;

- l'art. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del d.lgs.165/2001, come introdotte dall'art. 4, del d.lgs.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.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;

- con Decreto 8/05/2018, 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", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;

- le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;

- le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una "spesa potenziale massima" affermano: *"per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente"*;

Dato quindi atto che, in ossequio all'art. 6 del d.lgs.165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite 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 devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;

- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs.165/2001, 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;

Rilevato, quindi che, con riferimento a quanto sopra è necessario individuare, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente, che così si dettagliano:

A) contenimento della spesa di personale;

B) facoltà assunzionali a tempo indeterminato;

C) lavoro flessibile;

D) progressioni c.d. verticali o di carriera ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D. lgs., n. 165/2001 e ss.mm. e ii. e art. 13 commi 6-7-8-CCNL 16-11-2022;

A) Contenimento della spesa di personale

A1. Normativa

| | |
|---|---|
| Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 | 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 |
|---|---|

| | |
|--------------------------|---|
| dicembre 2006, n. 296 | <p>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:</p> <p>a) lettera abrogata;</p> <p>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 organici;</p> <p>c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.</p> <p>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.</p> |
|--------------------------|---|

A2. Situazione dell'ente

Preso atto che l'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti;

Ricordato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-*quater*, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a € **1.325.911,75**:

| SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006 | | | |
|--|----------------|----------------|-----------------------|
| ANNO 2011 | ANNO 2012 | ANNO 2013 | VALORE MEDIO TRIENNIO |
| € 1.447.199,47 | € 1.253.791,79 | € 1.276.743,80 | € 1.325.911,75 |

Vista la proposta di deliberazione relativa alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2024/2026, le cui linee di sviluppo sono riconducibili ai seguenti elementi, come da allegato alla presente deliberazione, unitamente allo Schema di Verifica e Calcolo del contenimento della Spesa di Personale;

B) Facoltà assunzionali a tempo indeterminato

B1. Normativa

Visto l'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato:

"2. "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. (...omissis...)";

Visto il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

Considerato che le disposizioni del DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020 e dato atto che è pertanto ora possibile procedere dando applicazione alla nuova norma;

Vista la Circolare esplicativa del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, esplicativa del D.M. 17 marzo 2020 attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 2019, con modificazioni dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni;

Visto l'art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90;

Rilevata la non più applicabilità dell'art. 1, comma 424, della legge 190/2014 e dell'art. 5, del d.l.

78/2015, relativi al riassorbimento dei dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta;

B2. Verifica situazione dell'Ente

Ritenuto opportuno procedere alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020, nonché alla peculiare situazione dell'Ente;

I. IL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE E LA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI: IL CALCOLO.

L'art. 1 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:

- a) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Considerato che la su richiamata Circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti;

Preso atto che la Corte dei Conti - Sezione regionale di controllo per la Campania, con deliberazione n. 111/2020/PAR del 27 luglio 2020, ritiene che nel calcolo del FCDE, per le finalità di cui al precitato art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019, si debba fare riferimento al fondo stesso così come determinato in sede di assestamento del bilancio, che potrebbe essere migliorativo o peggiorativo rispetto a quello calcolato nell'originario bilancio di previsione, ma sicuramente più attendibile rispetto al primo. Ciò stante, è evidente che – ai predetti fini – si potrà fare riferimento al FCDE del bilancio di previsione soltanto quando le appostazioni del bilancio stesso siano talmente aderenti al successivo sviluppo gestorio da non richiedere alcun assestamento;

Visto il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2020/2021/2022, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2022:

| Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE | | | |
|---|------|------|------|
| Entrate correnti ultimo triennio | 2020 | 2021 | 2022 |

| | | | |
|--|--------------|--------------|--------------|
| Dati da consuntivi approvati | 6.718.606,91 | 6.339.782,21 | 6.770.487,35 |
| FCDE SU BILANCIO PREVISIONE 2022 | 510.809,05 | | |
| Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati) | 6.098.816,44 | | |

Visto l'allegato prospetto delle spese di personale, calcolate ai sensi del DM e della circolare ministeriale;

Verificato che, per questo comune, il rapporto calcolato è il seguente:

Spese di personale 2022

1.279.611,28 = 20,98 %

Media entrate netto FCDE

II. LA FASCIA DEMOGRAFICA E LA VERIFICA DEL VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DI PERSONALE DI PERTINENZA DELL'ENTE: L'INDICE DI VIRTUOSITA'.

L'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

- a) comuni con meno di 1.000 abitanti
- b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti
- c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti
- d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
- e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti
- f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti
- g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti
- h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti
- i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera e), avendo n. 8.050 abitanti al 1° gennaio 2023.

Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti;
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024;
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

| FASCIA demografica | POPOLAZIONE | Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020 | Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo | Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020 |
|--------------------|-------------|--|---|--|
|--------------------|-------------|--|---|--|

| | | | 2020 | |
|---|------------------|---------------|---------------|---------------|
| a | 0-999 | 29,50% | 23,00% | 33,50% |
| b | 1000-1999 | 28,60% | 23,00% | 32,60% |
| c | 2000-2999 | 27,60% | 20,00% | 31,60% |
| d | 3000-4999 | 27,20% | 19,00% | 31,20% |
| e | 5000-9999 | 26,90% | 21,00% | 30,90% |
| f | 10000-59999 | 27,00% | 9,00% | 31,00% |
| g | 60000-249999 | 27,60% | 7,00% | 31,60% |
| h | 250000-1499999 | 28,80% | 3,00% | 32,80% |
| i | 1500000> | 25,30% | 1,50% | 29,30% |

Sulla base della normativa vigente, i Comuni possono collocarsi nelle seguenti casistiche:

FASCIA 1. Comuni virtuosi

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

FASCIA 2. Fascia intermedia.

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 e dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio.

Ai sensi dell'art. 6 del DM, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 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 in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera e) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 20,98%, si colloca nella seguente fascia:

[] FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.

Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 comma 1 del DM stesso.

Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006.

DATO ATTO, pertanto, che ai sensi del predetto art. 5, comma 1, l'incremento massimo di spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato non potrà superare:

- nell'anno 2024 € 246.542,37 oltre la spesa del personale registrata nel 2018 per un totale di € 1.194.782,25;
- dall'anno 2025 a regime la spesa di personale potrà raggiungere la somma di € 1.640.581,62;

SOLO PER COMUNI DELLA FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI

B3. IL CALCOLO DELL'INCREMENTO TEORICO ED EFFETTIVO.

INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE.

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale /entrate correnti, è il seguente:

(Media entrate netto FCDE * percentuale tabella 1) – (meno) Spese di personale 2022 = € 360.970,34

INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2020-2024)

Tuttavia, poiché il legislatore, per il periodo 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente:

Spese di personale 2022 * Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente = € 237.059,97

INCREMENTO EFFETTIVO

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la seguente condizione: l'incremento calmierato risulta inferiore all'incremento teorico, il Comune può procedere ad assunzioni solo entro la misura dell'incremento calmierato.

Il Comune può assumere entro lo spazio finanziario di € **246.542,37 per una spesa complessiva, per l'anno 2024, di € 1.194.782,25**;

SOLO PER COMUNI DELLA FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI

Visto il prospetto di seguito riportato:

FILE DI CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE D.L. 34/2019.
UTILIZZARE SE LA % DEL COMUNE E' INFERIORE ALLA SOGLIA DELLA Tabella 1

| FASE 1 | POPOLAZIONE | FASCIA | TURN OVER RESIDUO | |
|--|---|----------------|--------------------|-----------------------|
| INSERIMENTO DATI GENERALI ENTE | 8952 | e | 116.205,62 | |
| FASE 2 | SPESA RENDICONTO 2022 | | 1.279.611,28 | |
| INSERIMENTO VALORI FINANZIARI | ENTRATE RENDICONTO 2020 | | 6.718.606,91 | MEDIA 6.609.625,49 |
| | ENTRATE RENDICONTO 2021 | | 6.339.782,21 | |
| | ENTRATE RENDICONTO 2022 | | 6.770.487,35 | |
| | FCDE PREVISIONE 2022 | | 510.809,05 | |
| ENTRATE NETTO FCDE | | 6.098.816,44 | | |
| FASE 3 | 20,98% | | | |
| CALCOLO % ENTE | | | | |
| FASE 4 | FASCIA | POPOLAZIONE | Tabella 1 | Tabella 3 |
| RAFFRONTO % ENTE CON % TABELLE | a | 0-999 | 29,50% | 33,50% |
| | b | 1000-1999 | 28,60% | 32,60% |
| | c | 2000-2999 | 27,60% | 31,60% |
| | d | 3000-4999 | 27,20% | 31,20% |
| | e | 5000-9999 | 26,90% | 30,90% |
| | f | 10000-59999 | 27,00% | 31,00% |
| | g | 60000-249999 | 27,60% | 31,60% |
| | h | 250000-1499999 | 28,80% | 32,80% |
| | i | 1500000> | 25,30% | 29,30% |
| FASE 5 | 360.970,34 | | | 26,90% |
| CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE DISPONIBILE (se segno +) | | | | |
| FASE 6 | | 25,00% | Tabella 2 | ANNO 2023 |
| VERIFICA RISPETTO INCREMENTO % PROGRESSIVO Tabella 2 | | | 0-999 | 34,00% |
| | | | 1000-1999 | 34,00% |
| | | | 2000-2999 | 29,00% |
| | incremento massimo teorico | 360.970,34 | 3000-4999 | 27,00% |
| | incremento entro limite Tabella 2 | 237.059,97 | 5000-9999 | 25,00% |
| | incremento effettivo | 237.059,97 | 10000-59999 | 21,00% |
| | | | 60000-249999 | 15,00% |
| | | | 250000-1499999 | 9,00% |
| | | | 1500000> | 4,50% |
| FASE 7 | NUOVO LIMITE SPESA | | | |
| CALCOLO NUOVO LIMITE SPESA PERSONALE | spesa 2018 + incremento massimo teorico - riduzione % Tabella 2 | 1.185.299,85 | | |
| (EVENTUALE) | | | | |
| FASE 8 | incremento effettivo + bonus facoltà residua | 353.265,59 | | |
| APPLICAZIONE TURN-OVER RESIDUO | | | | |
| FASE 9 | INCREMENTO ENTRO SOGLIA MASSIMA | | NUOVO LIMITE SPESA | |
| VERIFICA FINALE RISPETTO % MASSIMA SOGLIA Tabella 1 | applicazione valore massimo teorico se inferiore a valore FASE 8 (segno negativo) | 353.265,59 | | 1.640.581,62 |

B4. RESTI ASSUNZIONALI QUINQUENNIO 2015 – 2019 EVENTUALE QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA

L'art. 5, comma 2 del DM 17 marzo 2020 consente ai comuni, per il periodo 2020-2024, di

utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del suddetto DM, fermo restando il limite di cui alla Tabella 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. Tale facoltà è tuttavia consentita solo ai comuni virtuosi, il cui rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta inferiore al valore soglia di cui alla Tabella 1 del DM.

Richiamate le seguenti vigenti disposizioni con riferimento alla capacità assunzionale del periodo 2016 – 2020, su cessazioni di personale 2015 - 2019:

- Art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 3, comma 5-*quater* del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208
- Art. 1, comma 479 lett.d) della legge 11 dicembre 2016, n. 232
- Art. 3, comma 5-*sexies* del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-*bis* del decreto - legge n. 4/2019, coordinato con la legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26.

Normativa

| | |
|--|---|
| Art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 | Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5- <i>quinquies</i> del presente articolo. |
| Art. 3, comma 5- <i>quater</i> del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 | Fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, gli enti indicati al comma 5, la cui incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente è pari o inferiore al 25 per cento, possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, a decorrere dal 1° gennaio 2014, nel limite dell'80 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente e nel limite del 100 per cento a decorrere dall'anno 2015. |
| Art. 1, comma 479 lett.d) della legge 11 | Ai sensi dell'articolo 9, comma 4, della legge 24 dicembre 2012, n. 243, a decorrere dall'anno 2018, con riferimento ai risultati dell'anno precedente e a condizione del rispetto dei termini perentori di certificazione di cui ai commi |

| | |
|-----------------------|--|
| dicembre 2016, n. 232 | 470 e 473: (Omissis) d) per i comuni che rispettano il saldo di cui al comma 466, lasciando spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1 per cento degli accertamenti delle entrate finali dell'esercizio nel quale è rispettato il medesimo saldo, nell'anno successivo la percentuale stabilita al primo periodo del comma 228 dell'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, è innalzata al 75 per cento qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. |
|-----------------------|--|

Ricordato che:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-bis del decreto-legge n. 4/2019, per il triennio **2019-2021**, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali **possono** computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, **sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;**
- come previsto dalla legge di conversione 26/2019 del d.l. 4/2019, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a **cinque** anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali della facoltà assunzionali riferite al **quinquennio** precedente;

In sintesi, si riassumono di seguito le percentuali di turn over vigenti a partire dall'anno 2016:

| Anno Facoltà | Riferimento normativo per il calcolo della capacità assunzionale | Tipologia enti | % di calcolo | Cessazioni |
|-------------------------------------|---|---|-----------------|-------------------------|
| 2016 | | | | |
| Percentuale standard | Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 | Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti | 25,00% | cessazioni a.p. 2015 |
| Percentuale di maggior favore | Art. 3, comma 5-quater del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 | Per gli enti con incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente pari o inferiore al 25 per cento | 100,00% | cessazioni a.p. 2015 |
| Percentuale di maggior favore | Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 16, comma 1 bis del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 | SOLO per gli enti con popolazione tra 1.000 e 10.000 abitanti, con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal d.m. 24 luglio 2014 | 75,00% | cessazioni a.p. 2015 |
| 2017 | | | | |

| | | | | |
|-------------------------------|--|---|---------|----------------------|
| Percentuale standard | Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 | Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti | 25,00% | cessazioni a.p. 2016 |
| Percentuale di maggior favore | Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22, comma 1 bis del d.l. 50/2017 | SOLO per gli enti con popolazione superiore a 1.000 abitanti, con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal d.m. 24 luglio 2014 | 75,00% | cessazioni a.p. 2016 |
| Percentuale di maggior favore | Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22, comma 2 del d.l. 50/2017 | SOLO per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 3.000 abitanti che hanno rilevato nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio | 100,00% | cessazioni a.p. 2016 |
| 2018 | | | | |
| Percentuale standard | Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 | Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti | 25,00% | cessazioni a.p. 2017 |
| Percentuale di maggior favore | Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22, comma 1 bis del d.l. 50/2017 | SOLO per gli enti con popolazione superiore a 1.000 abitanti, con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal d.m. 10 aprile 2017 | 75,00% | cessazioni a.p. 2017 |
| Percentuale di maggior favore | Art. 1, comma 479 lett.d) della legge 11 dicembre 2016, n. 232 | SOLO per i comuni: - con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal D.M. 10 aprile 2017 - E con spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali del medesimo esercizio nel quale è rispettato il medesimo saldo (2017) | 90,00% | cessazioni a.p. 2017 |

| | | | | |
|-------------------------------|--|--|---------|----------------------------------|
| Percentuale di maggior favore | Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22 del decreto-legge 50/2017 e dall'art. 1, comma 863 della legge 27 dicembre 2017, n. 205 | SOLO per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 5.000 abitanti che hanno rilevato nell'anno 2017 una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi del triennio 2015/2017 | 100,00% | cessazioni a.p. 2017 |
| 2019 | | | | |
| Percentuale standard | Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 Art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 | Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti | 100,00% | cessazioni a.p. 2018 e a.c. 2019 |
| 2020 – 2021 | | | | |
| | Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 Art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 | Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti | 100,00% | cessazioni a.p. 2020 e a.c. 2021 |
| | 2022 -2023 Art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 | Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti | 100,00% | cessazioni a.p. 2021 a.p. 2022 |

Vista la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22/02/2011, recante indicazioni sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni di personale avvenute nell'anno precedente sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni, secondo cui non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella di ingresso;

Vista la deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG della sezione Autonomie della Corte dei Conti, sul conteggio ed utilizzo dei resti provenienti dal triennio precedente: come pronunciato dai magistrati contabili il riferimento "al triennio precedente" inserito nell'art. 4, comma 3, del d.l. 78/2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni. Inoltre, con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3 del d.l. 90/2014 va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità;

Con riferimento ai resti inutilizzati della capacità assunzionale del quinquennio precedente (2016/2021 su cessazioni 2015/2020) ai sensi dell'art. 5 comma 2 del DM 25/03/2020 risultano essere pari ad € **116.205,62**;

A mente dell'art. 5, comma 2, del decreto 17 marzo 2020, "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";

Richiamato il parere della Ragioneria Generale dello Stato, reso al Comune di Roma con nota prot. 12452/2021, in cui – con riferimento ai comuni che si collocano al di sotto dei valori soglia inferiori a quelli di cui alla Tabella 1 del Decreto 17 Marzo 2020 – si è precisato che:

- i resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 siano alternativi rispetto agli spazi concessi dalla Tabella 2, utili cioè a *“consentire che i predetti resti assunzionali non siano assorbiti dalla percentuale di crescita graduale, qualora gli stessi assumano rilevanza maggiore, ma che tale condizione di maggior favore derivante dall’applicazione della previgente normativa possa essere utilizzata in via derogatoria e, pertanto, non dispersa dall’ente quale più favorevole alternativa rispetto alla nuova disciplina”*; e non possano, pertanto, essere a quegli stessi spazi assommati;
- la speciale previsione serve a consentire *“(…) la facoltà di superare gli incrementi percentuali annuali individuati dalla Tabella 2, del comma 1, qualora i resti assunzionali consentano un maggiore e più favorevole reclutamento di personale rispetto a quello previsto dalla nuova disciplina normativa. Ne consegue, pertanto, che l’utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall’applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, (….) entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all’articolo 4, comma 1 – Tabella 1 (….)”*;
- *“una diversa interpretazione ed applicazione della deroga contenuta all’articolo 5, comma 2, che dovesse prevedere la cumulabilità, oltre a non avere alcuna ratio e senso economico, costituirebbe una pura somma algebrica di facoltà assunzionali normativamente definite con parametri e criteri completamente differenti tra loro e quindi, non omogenee in quanto frutto di condizioni non comparabili e assimilabili e determinerebbe un effetto distorsivo della volontà del legislatore che ha inteso consentire, per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia inferiore, solo una condizione di maggior favore fra l’utilizzo dei resti assunzionali e la nuova regola di gradualità;*

Preso atto tuttavia che la Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per il Veneto, nella delibera n. 15/2021, ha confermato la possibilità di utilizzare c.d. resti assunzionali cumulandoli alle facoltà assunzionali ordinarie;

Atteso che collocandosi il Comune di Toritto tra gli enti al di sotto dei valori soglia inferiori a quelli di cui alla Tabella 1 del Decreto 17 Marzo 2020, sia che si avvalga della facoltà di incremento della spesa di personale “in misura non superiore al valore percentuale indicato della Tabella 2” ai sensi del comma 1 dell’art. 5 del medesimo Decreto, sia che si avvalga della possibilità di “utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti in deroga agli incrementi percentuali” predetti, in ogni caso, resta fermo il limite di cui alla Tabella 1 dell’art. 4 comma 1 del Decreto;

Ritenuto che i resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2021 non possono essere cumulati con le assunzioni derivanti dall’applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019;

Considerato pertanto che ci si avvarrà degli spazi assunzionali conseguenti alle nuove disposizioni normative art. 33 comma 2 D. Lgs. 34/2019, alla luce del parere della Ragioneria Generale dello Stato, reso al Comune di Roma con nota prot. 12452/2021 e del DM 19/03/2020 collocandosi questo Ente nelle soglie di virtuosità (Tabella 1);

C) Lavoro flessibile

Atteso poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative,

ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 dispone "4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente";

Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.";

Vista la deliberazione della Corte dei Conti -Sezione delle Autonomie - N. 1/SEZAUT/2017/QMIG - ha previsto in materia di lavoro flessibile: "Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 es.m.i., l'ente locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né nel 2009, né nel triennio 2007-2009, può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento";

Richiamato quindi il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Richiamato il nuovo comma 2, dell'articolo 36, del d.lgs.165/2001, come modificato dall'art. 9 del d.lgs.75/2017, nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi *esclusivamente* per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

Dato atto che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

Rilevata la seguente tabella riassuntiva:

| Spesa complessiva lavoro flessibile: Anno 2009 | | | |
|--|-----------------|-----------------|-----------------|
| Profilo/categoria | senza oneri | oneri | con oneri |
| n. 2 vigili part - time | 3.136,58 | 1.184,48 | 4.321,06 |
| | | | |
| Totali | 3.136,58 | 1.184,48 | 4.321,06 |

| Spesa presunta lavoro flessibile: Anno 2024 | | | |
|--|-------------|----------|-----------|
| Profilo/categoria | senza oneri | oneri | con oneri |
| Tirocini formativi | 3.136,58 | 1.184,48 | 4.321,06 |
| Totale | 3.136,58 | 1.184,48 | 4.321,06 |

D) Progressione verticale

Atteso che, per quanto riguarda le c.d. progressioni verticali sono disciplinate dalla seguente normativa:

D1) progressioni verticali o di carriera

- [] Ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.Lgs. 165/2001, così come novellato dall'art. 3 del DL 80/2021: *“I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, conservatori e istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua, una ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle capacità culturali e professionali, della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente”*;

D2) progressioni verticali in deroga disciplinate dall'art. 13, comma 6, del nuovo CCNL del Comparto Funzioni Locali. *“In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza”*. Inoltre il comma 8 del medesimo art. 13 stabilisce che *“Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL”*;

Evidenziato che:

- l'ARAN, prima con il Dipartimento della Funzione pubblica e con il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato (CFL 208) e poi in modo isolato (CFL 209), in merito alla questione scrutinata se le progressioni in deroga, anche se finanziate con l'utilizzo delle risorse indicate nel contratto, debbano essere previste nell'atto di programmazione del fabbisogno garantendo comunque un numero di assunzioni dall'esterno di almeno il 50% dei posti che si intendono complessivamente coprire, ha espresso un orientamento netto fornendo alle amministrazioni un'interpretazione in base alla quale l'applicazione della disposizione contrattuale e le risorse a tal fine stanziato non richiedono la garanzia del 50% dell'accesso dall'esterno;
- in particolare, l'orientamento CFL 209 con l'obiettivo di chiarire il precedente CFL 208 l'Aran conclude in modo chiarissimo, affermando che, *“in conclusione: – se gli Enti decidono di stanziare*

le risorse ai sensi del comma 612, tutte le risorse stanziare sono destinate a progressioni verticali di cui all'art. 13; – se decidono di stanziare, in aggiunta alle prime, ordinarie risorse destinate ad assunzioni (nel rispetto dei limiti previsti dalla legge per le assunzioni di personale), utilizzando pertanto le ordinaria capacità assunzionali, dovranno garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno (almeno 50% dei posti finanziati con tali risorse)”.

- pertanto, secondo il citato orientamento se le amministrazioni utilizzano esclusivamente le risorse previste dall'art. 13, comma 8, del CCNL “*in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL*”, non devono preoccuparsi di riservare il 50% dei posti all'accesso dall'esterno. Se invece vogliono effettuare le progressioni in deroga, utilizzando anche (in aggiunta quindi allo 0,55% del monte salari 2018)) le ordinarie risorse destinate alle assunzioni, dovranno in tal caso (e solo in tal caso) “dovranno garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno (almeno 50% dei posti finanziati con tali risorse)”;

La Corte dei conti, sez. di controllo per la Sicilia, con il recente parere 133/2023, pur ritenendo inammissibile oggettivamente la richiesta di parere che aveva ricevuto sull'applicazione delle disposizioni contrattuali sulle progressioni verticali in deroga, ha fornito un ulteriore aiuto. Si legge espressamente nel parere “*Il Collegio richiama sul punto la costante giurisprudenza della Corte (cfr. Deliberazione Sez. riunite n. 56 del 2 novembre 2011), in base alla quale <<in sede consultiva e di nomofilachia, le Sezioni della Corte dei conti non possono rendere parere sull'interpretazione e sul contenuto della norma del contratto collettivo nazionale di lavoro (...) poiché, come più volte specificato, l'interpretazione delle norme contrattuali rientra nelle funzioni che il legislatore ha attribuito all'ARAN>> (in senso adesivo cfr. anche, Corte conti, Sezione regionale controllo Piemonte n.158/2015/PAR, Sezione regionale controllo Lombardia n. 271/2015/PAR e n. 95/2020/PAR, Sezione di controllo per la Regione Siciliana, delibere nn. 121/2021/PAR, 184/2022/PAR e n. 3/2023/PAR). E per di più, nel caso in esame, laddove la richiesta di parere riguarda l'istituto delle “progressioni verticali” del personale, disciplinato dalle disposizioni contrattuali richiamate dall'Ente stesso (art. 13 commi 6, 7 e 8 del CCNL – Comparto Funzioni Locali 2019-2021), si rimanderebbe a questa Sezione di pronunciarsi su una questione già oggetto di orientamenti interpretativi resi dall'ARAN, uno dei quali riportato espressamente nella stessa nota della Città metropolitana di Palermo. Il Collegio richiama quanto già espresso in recenti pronunce di questa stessa Sezione, laddove, nell'evidenziare che l'art. 46 del d.lgs. n. 165/2001 assegna all'ARAN, nella qualità di legale rappresentante delle pubbliche amministrazioni, compiti di assistenza delle amministrazioni pubbliche “ai fini dell'uniforme applicazione dei contratti collettivi” a livello nazionale (come ricordato anche dalla giurisprudenza contabile della Sezione delle Autonomie, del. n. 5/SEZAUT/2019/QMIG), si è argomentato circa l'esistenza di competenze specifiche da parte di tale organo sulla materia in esame, affermando l'impossibilità di stimolare l'espressione di un parere sugli orientamenti espressi dall'A.R.A.N. (deliberazione n. 132/2020/PAR; deliberazione n. 38/2020/PAR)”;*

Dato atto che lo 0,55% del m.s. dell'anno 2018 relativo al personale destinatario del vigente CCNL finalizzato alle progressioni disciplinate dall'art. 13, comma, 8, del CCNL2019-2021 ammonta ad € 4.179,88 e che il Piano del fabbisogno del personale anno 2023 ha previsto l'assunzione di un Funzionario di Polizia Locale – Area dei funzionari/EQ la cui spesa, interamente finanziata mediante utilizzo dello 0,55% del ms. dell'anno 2018, ammonta ad € 1.978,42 annui;

Richiamate:

- la deliberazione di giunta comunale n. 47 del 30 marzo 2023 avente ad oggetto “*Funzioni locali 16 novembre 2022 Attuazione nuovo sistema di classificazione. Atto di indirizzo.*”;
- la determinazione n. 45 del 31 marzo 2023 avente ad oggetto “*Reinquadramento del personale dipendente sulla base delle previsioni dettate dal CCNL 16.11.2022*”;
- la deliberazione di giunta comunale n. 80 del 12 maggio 2023 avente ad oggetto “*CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022 - Titolo III Ordinamento professionale – Nuovo sistema di classificazione*”

del personale. Identificazione dei nuovi profili professionali e collocazione degli stessi nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie, in attuazione indirizzi impartiti con D.G.C. n. 47/2023”;

- la deliberazione di giunta comunale n. 95 del 13 luglio 2023 avente ad oggetto “*Conferma Assetto Organizzativo del Comune di Toritto - Verifica delle risorse e del limite di cui all'art. 23 D.lgs. n. 75/2017 in materia di trattamento accessorio degli Incaricati di EQ - Approvazione del "Regolamento sulla disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione"*”;

Dato atto che, in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all’art. 33 del d.lgs.165/2001, con Deliberazione della Giunta Comunale n. 12 del 07-03-2024 si è dato atto che:

- nel Comune di Toritto, a seguito della ricognizione effettuata dai Responsabili di settore, non sono attualmente presenti dipendenti in soprannumero o in eccedenza in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria;

- conseguentemente, il Comune di Toritto non deve avviare nel corso dell’anno 2024 procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti;

Precisato che:

- questa amministrazione con D.C.C. n. 38/2016 ha approvato il Piano di riequilibrio finanziario pluriennale ai sensi dell’art. 243-bis del TUEL con accesso al Fondo di rotazione, riformulato con Deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri del Consiglio comunale n. 8 del 23 febbraio 2018, ai sensi dell'art. 1, commi 888-889, della legge n. 205/2017, adattato con Deliberazione di Consiglio comunale n. 14 del 15/07/2021 ed approvato dalla Corte dei Conti – Sezione Regionale di controllo per la Puglia con deliberazione n. 68/2022/PRSP del 14/04/2022;

- pertanto, oltre alla normativa generale trovano applicazione altresì le specifiche disposizioni di legge dettate in materia di dotazioni organiche e assunzioni di personale;

- la normativa sopra richiamata, per gli Enti che accedono alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale, è integrata dalle specifiche disposizioni dettate al riguardo dal TUEL, con particolare riferimento al controllo cui sono assoggettate, per tutto il periodo di durata del piano, le dotazioni organiche e le assunzioni di personale, esercitato prioritariamente in relazione alla verifica sulla compatibilità finanziaria (art. 243, comma 1), nonché, ai fini dell’accesso al Fondo di rotazione, alla rideterminazione della dotazione organica;

- a tal fine si è proceduto, pertanto, a rideterminare la dotazione organica dell'ente con D.G.C. n. 43 del 31/03/2017, confermata con successiva deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta Comunale n. 14 dell'8/02/2018;

- la Commissione per la stabilità finanziaria degli Enti Locali, nella seduta del 20 Giugno 2017, ha approvato la DGC n. 43/2017 ad oggetto “Rideterminazione della dotazione organica” nella consistenza di n. 48 posti di cui n. 44 a tempo pieno e n. 4 part-time (50%)

pari a n. 46 posti a tempo pieno;

- con Deliberazione di Giunta comunale n. 37/2019 si confermava la dotazione organica come rideterminata con DGC n. 43/2017, approvata dalla Commissione per la stabilità finanziaria degli Enti Locali nella seduta del 20 Giugno 2017, e confermata dall’Ente con successiva Deliberazione del Commissario Prefettizio con i poteri della Giunta n. 14 del 08/02/2018 e, da ultimo con D.G.C. n. 105 del 31-07-2023;

- **l'Ente dispone alla data di adozione del presente provvedimento di un numero di dipendenti in servizio a tempo indeterminato pari a n. 23 unità** (di cui n. 1 unità in aspettativa ex art. 110, comma 5 del TUEL), notevolmente inferiore a quello determinato con Decreto del Ministero dell’Interno del 18 novembre 2020 (pubblicato sulla G.U. n. 97 del 30 novembre 2020), che definisce i rapporti medi dipendenti-popolazione validi per il triennio 2020-2022 per gli enti che hanno dichiarato il dissesto finanziario, ai sensi dell’art.

244 e sgg. TUEL (Decreto Legislativo n 267/2000) e per quelli che hanno fatto ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale, con richiesta di accesso al fondo di rotazione, ai sensi dell'art. 243-bis, comma 8, lettera g), del TUEL; infatti in base al citato decreto il Comune di Toritto dovrebbe disporre di un numero di dipendenti pari a 1 ogni 169 abitanti, per la fascia demografica compresa tra i 5.000 e i 9.999 abitanti, ovvero in numero di 49 (8.209 abitanti al 31.12.2020/169);

Precisato altresì che a seguito dell'adattamento del percorso di Riequilibrio Pluriennale Finanziario (Deliberazione n. 5/SEZAUT/2018/INPR Sentenza n. 115 del 2020 della Corte Costituzionale) approvato con D.C.C. 14/2021, è stata prevista l'anticipazione del termine di durata del Piano all'esercizio 2023;

Dato atto che:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della legge 145/2018, i comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo: questo ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2023;

- con deliberazione di Giunta comunale n. 125 del 12/10/2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025, ai sensi dell'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021, aggiornato con deliberazione di G.C. n. 147 del 27-12-2023, con riferimento alla Sezione 3 Organizzazione e capitale umano Sottosezione di Programmazione Struttura organizzativa e Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, del Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025;

- con DCC n. 15 del 27/04/2023 è stato approvato il bilancio di previsione 2023-2025;

- con DCC n. 17 del 12/05/2023 è stato approvato il rendiconto esercizio finanziario 2022;

- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 45 del 28/09/2023 è stato approvato il Bilancio Consolidato;

- con deliberazione di Giunta comunale n. 24 data 18-03-2024, dichiarata immediatamente eseguibile, è stato approvato lo schema di Bilancio di previsione per il triennio 2024-2026 (art. 11 d.lgs. n. 118/2011);

- l'ente ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro il termine previsto;

- questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione di lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;

- 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 2024/2026 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento.

- l'ente ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 115 del 06/09/2023 il piano di azioni positive per il triennio 2023/2026 ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 168/2006, "Codice delle pari opportunità" e della Direttiva ministeriale n. 2/2019 Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche e Approvazione Stralcio del PIAO 2023-2025 Sezione organizzazione e capitale umano - Sotto-Sezione 3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere, e che sullo stesso è stato acquisito il parere favorevole della Consigliera di parità della Città Metropolitana di Bari;

- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 3 del 16.01.2024 si è proceduto a dare avvio del ciclo di gestione della Performance 2024 ad integrazione deliberazione di G.C. n. 2/2024 di approvazione del P.E.G. provvisorio con assegnazione provvisoria obiettivi di gestione 2024- sottosezione e performance PIAO 2024;

- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-*quater* della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014;

- le assunzioni proposte sono compatibili con il piano di riequilibrio approvato con D.C.C. n. 38/2016, riformulato con Deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri del Consiglio comunale n. 8 del 23 febbraio 2018, ai sensi dell'art. 1, commi 888-889, della legge n. 205/2017 e adattato con Deliberazione di Consiglio comunale n. 14 del 15/07/2021 ed approvato dalla Corte dei Conti – Sezione Regionale di controllo per la Puglia con deliberazione n. 68/2022/PRSP del 14/04/2022;

- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett.c), del d.l 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del d.l. 29/11/2008, n. 185;

- l'ente è sottoposto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale, ai sensi dell'art. 243 bis, comma 8 lettere d) e g), per tutta la durata del Piano di riequilibrio e che pertanto si provvederà ad inviare il presente atto alla Commissione per la stabilità finanziaria degli Enti locali;

Visto l'art. 17, comma 1-bis del D. L. n. 162/2019, coordinato con la legge di conversione n. 8/2020 che dispone: “1-bis Per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 4 dell'articolo 91 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267”.

Visto l'art. 35, comma 5-ter, del d.lgs. n. 165/2001, modificato dall'art. 1, comma 149, della legge 160/2019, che ha ridotto il termine di validità delle graduatorie da tre a due anni a decorrere dall'anno 2020;

Vista la deliberazione della Corte dei Conti sezione regionale di controllo Campania n. 16/20213/PAR del 16 febbraio 2023, interpellata per sapere se la validità delle graduatorie di concorso degli enti locali sia biennale (ex art. 35, comma 5-ter, del d.lgs. 165/2001) oppure triennale, in virtù della disposizione contenuta nell'art. 91, comma 4, del TUEL e come tale ritenuta prevalente dalla sezione regionale Sardegna (delibera n. 85/2020/PAR) nella quale è stato affermato che: “... al solo fine di evitare che possa considerarsi consolidata l'interpretazione della Sezione regionale di controllo per la Sardegna di cui alla deliberazione n. 85/2020/PAR, in disparte il profilo della estraneità alla materia contabile, il Collegio precisa che tale orientamento non appare condivisibile, in quanto non tiene conto della disposizione dettata dall'art. 88 del TUEL (recante 'Disciplina applicabile agli uffici ed al personale degli enti locali'), a mente del quale 'all'ordinamento degli uffici e del personale degli enti locali (...) si applicano le disposizioni del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, e le altre disposizioni di legge in materia di organizzazione e lavoro nelle pubbliche amministrazioni nonché quelle contenute nel presente testo unico'. Tale norma è stata introdotta dal legislatore proprio per assicurare il coordinamento tra le norme generali e le norme del Tuel, anche per evitare di ingenerare l'equivoco che le norme del d.lgs. n. 165/2001 potessero essere considerate di carattere generale e quelle del TUEL di carattere speciale. La norma sulla durata biennale delle graduatorie trova applicazione, pertanto, anche nei confronti degli enti locali”;

Vista la novella introdotta dal D.L. n. 44/2023 in materia di graduatorie concorsuali che ha sostituito le norme contenute nell'art. 35, comma 5-ter, quarto e quinto periodo del d.lgs. n. 165/2001 “Nei concorsi pubblici, a esclusione di quelli banditi per il reclutamento del personale sanitario e socio-sanitario, educativo e scolastico, compreso quello impiegato nei servizi educativo-scolastici gestiti direttamente dai comuni e dalle unioni di comuni, e dei ricercatori, nonché del personale di cui all'articolo 3, sono considerati idonei i candidati collocati nella graduatoria finale dopo l'ultimo candidato vincitore, in numero non superiore al 20 per cento dei posti messi a concorso. In caso di rinuncia all'assunzione, di mancato superamento del periodo di prova o di dimissioni del dipendente intervenute entro sei mesi dall'assunzione, l'amministrazione

può procedere allo scorrimento della graduatoria degli idonei non vincitori entro il limite di cui al quarto periodo.

La disposizione del quarto periodo non si applica alle procedure concorsuali bandite dalle regioni, dalle province, dagli enti locali o da enti o agenzie da questi controllati o partecipati che prevedano un numero di posti messi a concorso non superiore a venti unità e per i comuni con popolazione inferiore a 3.000 abitanti e per l'effettuazione di assunzioni a tempo determinato. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, adottato previa intesa in sede di Conferenza unificata ai sensi dell'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131, possono essere stabilite ulteriori modalità applicative delle disposizioni del presente comma”;

Visto che l’art. 21-bis del D.L. n. 143/2023 (rubricato “Assunzioni di personale negli enti in riequilibrio finanziario pluriennale e in dissesto, anche in esercizio provvisorio”) al comma 2 recita: *“Le assunzioni di personale a tempo indeterminato e a tempo determinato programmate dagli enti in dissesto finanziario, in riequilibrio finanziario pluriennale o strutturalmente deficitari, sottoposte all'approvazione della commissione per la stabilità finanziaria di cui all'articolo 155 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e già autorizzate, possono essere comunque perfezionate fino al 30 giugno dell'anno successivo a quello dell'autorizzazione anche in condizione di esercizio provvisorio”;*

Viste le disposizioni in materia di “mobilità volontaria”:

- l’art. 30, commi 1, del D.Lgs. 165/2001 come modificato da ultimo dall’art. 6 del D.L. n. 36/2022 (decreto PNRR 2) che dispone:” *Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento. E' richiesto il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza nel caso in cui si tratti di posizioni dichiarate motivatamente infungibili dall'amministrazione cedente o di personale assunto da meno di tre anni o qualora la mobilità determini una carenza di organico superiore al 20 per cento nella qualifica corrispondente a quella del richiedente. E' fatta salva la possibilità di differire, per motivate esigenze organizzative, il passaggio diretto del dipendente fino ad un massimo di sessanta giorni dalla ricezione dell'istanza di passaggio diretto ad altra amministrazione. Le disposizioni di cui ai periodi secondo e terzo non si applicano al personale delle aziende e degli enti del servizio sanitario nazionale e degli enti locali con un numero di dipendenti a tempo indeterminato non superiore a 100, per i quali e' comunque richiesto il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza. ...Omissis ”;*

- la Legge n. 56/2019 (cd. Legge concretezza) che all’art. 3, comma 8: “Misure per accelerare le assunzioni mirate e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione” prevede: “Fatto salvo quanto stabilito dall’articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall’articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001”;

- l’art. 1, comma 47, della legge n. 311/2004 che ha sancito il principio della c.d. “neutralità dell’istituto della mobilità: in presenza di norme che impongono limitazioni alle assunzioni i trasferimenti per mobilità tra le amministrazioni a quei limiti assoggettate non erodono capacità assunzionale;

- l’art. 14, comma 7, del D.L. n. 95/2012, convertito in legge n. 135/2012, che ha fissato il principio secondo il quale concedere la mobilità verso altra amministrazione a un dipendente non consente di maturare turn-over utile a sostituirlo;

- la Circolare esplicativa del D.M. “Assunzioni” secondo la quale “la definizione delle facoltà

assunzionali ancorate alla sostenibilità finanziaria dei Comuni e dei loro bilanci implica una necessaria rilettura orientata della norma recata dall'art. 14, comma 7, del D.L. n. 95/2012 secondo cui *“le cessazioni dal servizio per processi di mobilità ... non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over”*. Oggi, secondo la circolare, tale norma deve ritenersi non più operante per i comuni che siano pienamente assoggettati alla vigenza della disciplina fondata sulla sostenibilità finanziaria. Si tratta di una disposizione che è riconducibile alla regolamentazione delle facoltà assunzionali basata sul turn-over. I trasferimenti di personale tra comuni non saranno più operazioni neutre, ma i relativi costi dovranno essere consentiti e scalati dalle facoltà assunzionali dell'ente. Conseguentemente le amministrazioni di altri comparti, nonché province e città metropolitane, che acquisiranno personale in mobilità da comuni assoggettati alla neo introdotta normativa, non potranno più considerare l'assunzione neutrale ai fini della finanza pubblica, ma dovranno effettuarla a valere sulle proprie facoltà assunzionali. Viceversa, la norma continua a essere operante per gli enti che – secondo le modalità precedentemente indicate – continuano ad applicare transitoriamente la previgente normativa”;

- le deliberazioni della Corte dei Conti- Sezione regionale di controllo per la Lombardia n. 74/2020 e della Corte dei Conti- Sezione regionale di controllo per l'Emilia Romagna n. 32/2020 hanno recentemente precisato che il calcolo delle capacità assunzionali, ora basate sugli spazi finanziari forniti da indicatori di bilancio, escludono i Comuni dal novero delle amministrazioni soggette a limitazioni alle assunzioni, con la conseguenza che la mobilità non può più ritenersi "neutra";

Rilevato, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività, di procedere all'approvazione del piano del fabbisogno di personale per il triennio 2024-2026 e del Piano assunzionale 2024, nei limiti consentiti dalla normativa in materia di turnover e di contenimento della spesa di personale:

Dato atto che:

- come previsto con deliberazione di Giunta comunale n. 105 del 31.07.2023 ad oggetto *“Modifica al piano triennale dei fabbisogni di personale triennio 2023-2025 e del piano occupazionale 2023 (PTFP) e conferma della dotazione organica – Stralcio del PIAO 2023-2025 – Sezione 3. Organizzazione e Capitale Umano – Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei fabbisogni di personale”*, con determinazione dirigenziale Settore I° è stato conferito ai sensi dell'art. 110, comma 1, TUEL, in combinato disposto con l'art. 19, comma 6, del d.lgs. n. 16//2001, l'incarico di Responsabile del Settore III Tecnico – Funzionario servizi Tecnici-amministrativi (full-time) dal 15 gennaio 2024 fino al termine del mandato elettivo del Sindaco;

- con determinazione dirigenziale Settore I° n. 200 del 29.12.2023 veniva indetta la procedura di mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001 per la copertura di n. 1 posto di “Funzionario Amministrativo contabile” – Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione da assegnare al Settore economico-finanziario, in esecuzione della su citata D.G.C. n 105 del 31/07/2023 e che la procedura in questione è tutt'ora in via di espletamento;

- con D.G.C. n. 142 del 27-11-2023 si autorizzava il trasferimento della dipendente dott.ssa Carparelli Miriana a decorrere dal 01-12-2023 presso il Comune di San Giorgio Ionico (Ta) a seguito della procedura di mobilità volontaria per la copertura di n. 1 posto di "Istruttore Direttivo di Vigilanza" Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni;

- con D.G.C. n. 145 del 21-12-2023 si rilasciava nulla osta definitivo alla mobilità esterna volontaria, indetta dal Comune di San Giovanni Rotondo ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., alla dipendente arch. Miucci Valentina, Area dei Funzionari/EQ, profilo “Funzionario servizi tecnici amministrativi a decorrere dal 15 febbraio 2024;

- con determinazione dirigenziale Settore I n. 132 del 29.09.2023 si prendeva atto delle dimissioni

volontarie presentate dal dipendente dott. Gravante Contino Dante con decorrenza 01.10.2023 e con diritto alla conservazione del posto di lavoro presso l'Amministrazione comunale di Toritto previsto dall'art. 25, comma 10, del CCNL Area "Funzioni Locali" sottoscritto il 16.11.2022 per la durata del periodo di prova;

Dato atto che con deliberazione di G.C. n. 4 del 24-01-2024 si è stabilito di partecipare all'Avviso Pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse da parte delle amministrazioni regionali delle Regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, delle città metropolitane, delle Province e dei Comuni ed Unioni di Comuni ivi situati" – pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per le politiche di coesione - Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2 assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari, per il reclutamento (in ordine di priorità): - n. 1 Area dei Funzionari profilo professionale Funzionario amministrativo; - n. 1 Area dei Funzionari profilo professionale Funzionario Tecnico; - n. 1 Area dei Funzionari profilo professionale Funzionario amministrativo-contabile;

Precisato che con la partecipazione al su citato Avviso pubblico l'ente si è impegnato a mantenere disponibili i posti di dotazione organica per i quali si è presentata istanza di finanziamento ed a procedere, entro la data di assunzione del personale, all'integrazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di personale, ove lo stesso non risulti aggiornato o pertinente rispetto agli esiti dell'assegnazione di personale di cui al DPCM con cui saranno definiti i criteri di ripartizione delle risorse umane tra le amministrazioni interessate sulla base della ricognizione del fabbisogno di personale;

Considerato che l'amministrazione comunale insediatasi a seguito delle consultazioni elettorali del 14 e 15 maggio 2023 ha inteso porre in essere processi di riorganizzazione e ristrutturazione dell'organizzazione interna dell'ente al fine di assicurare il buon andamento della pubblica amministrazione;

Rilevato, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività, di procedere all'approvazione del piano del fabbisogno di personale per il triennio 2024-2026 e del Piano assunzionale 2024, nei limiti consentiti dalla normativa in materia di turnover e di contenimento della spesa di personale;

Considerato che con Decreto del Ministro dell'Interno del 22 dicembre 2023 il termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2024/2026 da parte degli enti locali è stato differito al 15 marzo 2024;

Ritenuto di provvedere, per l'anno 2024, alla copertura dei posti di seguito indicati, tenuto conto delle cessazioni dal servizio come sopra specificate e della cessazione per raggiunti limiti di età a decorrere dal 21 agosto 2024 di n. 1 dipendente (ex cat. B1) "Area degli operatori esperti – profilo di "Operatore Esperto in Servizi Amministrativi":

- di n. 1 posto Area degli Istruttori (ex cat. C) - profilo "Istruttore servizi amministrativi";
- di n. 1 posto Area degli Istruttori (ex cat. C) - profilo "Istruttore tecnico";
- di n. 1 posto Area degli Operatori esperti (ex cat. B1) – profilo di "Operatore Esperto in Servizi Amministrativi";

Ritenuto altresì che per l'anno 2025 si potrà procedere al reclutamento di personale mediante progressioni verticali c.d. in deroga ai sensi dell'art. 13, comma, 8, del CCNL20129 mediante utilizzo delle somme disponibili dello 0,55% del m.s. dell'anno 2018 che ammontano ad € 4.179,88 ed utilizzate per € 1.978,42;

Per il Triennio 2024- 2026, vista la carenza di personale e le regole stringenti di finanza pubblica in materia di nuove assunzioni, al fine di garantire il corretto funzionamento dei Servizi comunali essenziali, e comunque nel rispetto dei vincoli e dei limiti stabiliti dalla normativa vigente in materia di assunzioni e di spesa del personale, della sostenibilità finanziaria e compatibilmente con le previsioni del Piano di riequilibrio pluriennale, l'amministrazione:

-Alle esigenze temporanee ed eccezionali di personale mediante ricorso, ai sensi dell'art. 36 del D.Lgs. 30/03/2001 n. 165, a forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti, in funzione delle necessità organizzative individuate dall'Amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 31/5/2010 n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30/7/2010 n. 122, come da ultimo modificato dall'art. 16, comma 1-quater, D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito, con modificazioni, dalla L. 7 agosto 2016, n. 16;

- potrà avvalersi di personale dipendente di altre amministrazioni mediante il ricorso all'istituto di cui all'art. 23 del CCNL 16/11/2022 – personale in convenzione e all'istituto dello scavalco d'eccedenza ex art. 1, comma 557, della legge 311/2004, la cui spesa dovrà essere contenuta nei limiti di quella programmata, per l'anno di riferimento, per le assunzioni a tempo indeterminato;

Dato atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del redigendo bilancio di previsione 2024/2026;

Dato atto della possibilità di modificare, in qualsiasi momento, la programmazione di fabbisogno di personale di cui al presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro normativo di riferimento o sopravvenienze organizzative, relativamente al triennio in considerazione;

Visto l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui *“A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano 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, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”*;

Richiamato l'art. 3, comma 10-bis, primo periodo, del d.l. 90/2014, per cui *“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”*;

Atteso che con proprio verbale, allegato alla presente, il Revisore dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

Dato atto che per la presente deliberazione è stata resa l'informazione alle Organizzazioni sindacali ai sensi del disposto dell'art. 4, comma 5, del CCNL Funzioni Locali del 16-11-2022;

Visto il d.lgs. 267/2000;

Richiamato il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Rilevata la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del d.lgs. 267/2000;

Visto il parere favorevole espresso ai sensi dell'art. 49, comma 1 del TUEL 267/2000, dai Responsabili dei Servizi personale giuridico e personale economico, per quanto attiene la regolarità tecnica dell'atto;

Visto il parere favorevole espresso dal Responsabile del servizio contabilità ai sensi e per gli effetti dell'articolo 49, comma 1 del TUEL 267/2000, in ordine alla regolarità contabile;

DELIBERA

1. Di approvare integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo;
2. Di confermare la dotazione organica rideterminata con DGC n. 43/2017 e approvata dalla Commissione per la stabilità finanziaria degli Enti Locali, nella seduta del 20 giugno 2017, come aggiornata da ultimo con D.G.C. n. 105 del 31.07.2023 e con deliberazione di G.C. n. 147 del 27-12-2023 avente ad oggetto l'aggiornamento al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 (art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021) approvato con D.G.C. n. 125 del 12/10/2023, a seguito dell'accorpamento del settore IV demografico culturale disposto con D.G.C. n. 131 del 31-10-2023;
3. Di precisare che la spesa di personale prevista per l'anno 2024 calcolata ai sensi del DM 17 Marzo 2020, tenuto conto del personale da reclutare sulla base del piano assunzionale approvato con il presente provvedimento, è pari ad € 1.191.307,03 e pertanto inferiore al limite di spesa di cui all'art. 5 dello stesso DM (€ 1.194.782,25) ed è contenuta nei limiti di spesa teorica fissati in occasione della rideterminazione della dotazione organica approvata con DGC n. 43/2017 (come ivi riportato nell'allegato C);
4. Di precisare, inoltre, ai fini della compatibilità della spesa delle unità da reclutare nell'anno 2024 con i limiti teorici derivanti dall'approvazione della dotazione organica con DGC n. 43/2017;
5. Di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2024/2026, come da allegato alla presente deliberazione;
6. Di precisare che è rispettato il limite massimo di spesa potenziale, identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1 comma 557 della legge 296/2006;
7. Di dare atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto trova copertura finanziaria nel redigendo bilancio di previsione 2024/2026;
8. Di provvedere ad inviare Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto a SICO entro 30 giorni dall'adozione, come previsto dall'art. 6-ter comma 5 del d.lgs. 165/2001, per cui *“Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”*;
9. Di provvedere ad inviare il presente atto alla Commissione per la stabilità finanziaria degli Enti locali;
10. Di informare dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e la RSU;
11. Di dare atto della possibilità di modificare, in qualsiasi momento, la programmazione di fabbisogno di personale di cui al presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro normativo di riferimento o sopravvenienze organizzative, relativamente al triennio in considerazione;
12. Di demandare ai Responsabili competenti, gli adempimenti consequenziali, ivi inclusi quelli concernenti l'assolvimento degli obblighi di trasparenza all'interno della specifica sotto-sezione di “Amministrazione Trasparente”, come per legge;
13. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. 267/2000, ricorrendone i presupposti di necessità ed urgenza.

PARERI OBBLIGATORI
Ai sensi dell'art. 49 D. Lgs.18 Agosto 2000, n. 267

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA: Visto, si esprime parere Favorevole

Toritto, 20-03-2024

Il Responsabile Settore Economico Finanziario
Dott.ssa Giovanna Bracco

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA: Visto, si esprime parere Favorevole

Toritto, 20-03-2024

Il Responsabile Settore AA.GG.
Dott.ssa Paola ABBRESCIA

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE: Si esprime parere Favorevole in ordine alla regolarità contabile in ordine alla regolarità contabile sulla presente proposta di deliberazione, ai sensi dell'art.49, comma 1, e 147 bis, comma 1, del del D.Lgs. n. 267/2000 in quanto comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente. Si attesta altresì che la proposta è compatibile con il piano di riequilibrio finanziario e con gli obblighi previsti dalla legge per gli enti assoggettati alle disposizioni di cui agli artt. 243 e ss. del D. Lgs. n. 267/2000.

Toritto, 20-03-2024

Il Responsabile Settore Economico Finanziario
Dott.ssa Giovanna Bracco

Di quanto sopra è stato redatto il presente verbale che, previa lettura, viene sottoscritto come segue:

IL Sindaco

IL Segretario Comunale

F.to Rotunno Dionisio

F.to Pietro Lore'

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE
(Art.124, D.Lgs. 267/2000)

N° 334 di Registro delle Pubblicazioni

- E' stata affissa all'Albo pretorio Comunale il giorno 22-03-2024 per rimanervi quindici giorni consecutivi (art.124, D.Lgs. 267/2000);

Toritto, li 22-03-24.

Il Responsabile della Pubblicazione
Dott.ssa ABBRESCIA Paola

Il sottoscritto visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

Che la presente deliberazione :

- E' divenuta esecutiva il giorno **22-03-24**
Perché dichiarata immediatamente eseguibile (art.134 , comma 4, del D.Lgs. n.267/2000)

E' copia conforme all'originale, da servire per uso amministrativo.

Li, 22-03-2024

Il Responsabile della Pubblicazione
Dott.ssa ABBRESCIA Paola

PIANO OCCUPAZIONALE

Allegato A/1

PIANO DELLE ASSUNZIONI TRIENNIO 2024/2026

ANNO 2024 personale a tempo indeterminato

| Previsione assunzione | Area | Profilo Professionale / Settore | Tempo Lavoro | | | | | | | |
|-----------------------|-------------------|---|--------------|-------------|----------|---------------------|----------------------|--|-----------------|------|
| | | | | Graduatoria | Concorso | Mobilità volontaria | Centro per l'Impiego | Progressioni di carriera art. 52 comma 1-bis del D.Lgs. 165/2001 Art. 13 commi 6/7/8 CCNL 16-11-2022 | Stabilizzazione | Note |
| n. 1 | Istruttori | Istruttore servizi amministrativi Settore AA.GG. | Full time | x | x | x | | | | |
| n. 1 | Istruttori | Istruttore Tecnico Settore Tecnico | Full time | x | x | x | | | | |
| n. 1 | Operatori esperti | Operatore Esperto in Servizi Amministrativi Settore AA.GG | Full time | x | x | x | | | | |

ANNO 2024 forme flessibili di utilizzo di personale

A decorrere dal 15 gennaio 2024 si è proceduto alla copertura del posto di Responsabile del Settore Tecnico con attribuzione delle funzioni di Elevata qualificazione Area dei Funzionari/EQ CCNL Funzioni Locali 2019-2021 profilo "Funzionario servizi tecnici amministrativi" a tempo pieno e determinato, fino alla durata del mandato del Sindaco, mediante ricorso alla procedura di cui all'art. 110, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000 in combinato disposto con l'art. 19, comma 6, del d.lgs. n. 165/2001:

| Previsione assunzione | Area | Profilo Professionale / Settore | Tempo Lavoro | Modalità reclutamento | Note |
|-----------------------|---------------|--|--------------|--|---|
| n. 1 | Funzionari/EQ | Funzionario servizi tecnici amministrativi | Full-time | Art. 110, comma 1, D.lgs. n. 267/2000 e art. 19, comma 6, del d.lgs. n. 165/2001 | Assunzione prevista nel Piano del fabbisogno 2023 del personale approvato con D.G.C. n. 105/2023 e autorizzata dalla COSFEL |

Anno 2025:

Si potrà procedere al reclutamento di personale mediante progressioni verticali c.d. in deroga ai sensi dell'art. 13, comma, 8, del CCNL20129 mediante utilizzo delle somme disponibili dello 0,55% del m.s. dell'anno 2018 che ammontano ad € 4.179,88 ed utilizzate per € 1.978,42.

Nel triennio 2024-2026, vista la carenza di personale e le regole stringenti di finanza pubblica in materia di nuove assunzioni, al fine di garantire il corretto funzionamento dei Servizi comunali essenziali, e comunque nel rispetto dei vincoli e dei limiti stabiliti dalla normativa vigente in materia di assunzioni e di spesa del personale, della sostenibilità finanziaria e compatibilmente con le previsioni del Piano di riequilibrio pluriennale, l'amministrazione:

-Alle esigenze temporanee ed eccezionali di personale mediante ricorso, ai sensi dell'art. 36 del D.Lgs. 30/03/2001 n. 165, a forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti, in funzione delle necessità organizzative individuate dall'Amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 31/5/2010 n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30/7/2010 n. 122, come da ultimo modificato dall'art. 16, comma 1-quater, D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito, con modificazioni, dalla L. 7 agosto 2016, n. 16;

- Potrà avvalersi di personale dipendente di altre amministrazioni mediante il ricorso all'istituto di cui all'art. 23 del CCNL 16/11/2022 – personale in convenzione e all'istituto dello scavalco d'eccedenza ex art. 1, comma 557, della legge 311/2004, la cui spesa dovrà essere contenuta nei limiti di quella programmata, per l'anno di riferimento, per le assunzioni a tempo indeterminato.

CALCOLO DELLE SPESE DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO - ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006
Sezione Autonomie - Delibera n. 13/2015/SEAUT/INPR

| TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI INCLUSE | MEDIA 2011/2013 |
|---|---------------------|
| Retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato | 1,098,323.89 |
| Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata NELL'esercizio successivo (alla luce della nuova contabilità) | |
| Spese per il proprio personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente | |
| Spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione e per altre forme di rapporto di lavoro flessibile | |
| Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili | |
| Spese sostenute dall'Ente per il personale, di altri Enti, in convenzione (ai sensi degli art. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto | |
| Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del d.lgs. N. 267/2000 | |
| Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 d.lgs. N. 267/2000 | |
| Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 2 d.lgs. N. 267/2001 | |
| Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro | |
| Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori | 316,217.88 |
| Spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di polizia municipale ed ai progetti di miglioramento alla circolazione stradale finanziate con proventi da sanzioni del codice della strada | |
| IRAP | 108,652.84 |
| Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo | 3,100.00 |
| Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando | 26,638.07 |
| Spese per la formazione e rimborsi per le missioni | 1,333.33 |
| Totale (A) | 1,554,266.01 |

| TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI ESCLUSE | MEDIA 2011/2013 |
|---|-------------------|
| Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati | |
| Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata DALL'esercizio precedente (alla luce della nuova contabilità) | |
| Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero | 10,185.93 |
| Spese per la formazione e rimborsi per le missioni | 1,367.87 |
| Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate | 23,573.80 |
| Eventuali oneri derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi | |
| Spese per il personale appartenente alle categorie protette | 26,576.24 |
| Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni | 34,620.06 |
| Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione al Codice della Strada | 4,959.93 |
| Incentivi per la progettazione | 3,843.12 |
| Incentivi per il recupero ICI | 2,333.33 |
| Diritti di rogito | 5,666.67 |
| Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dell'Amministrazione autonoma di Monopoli di Stato (legge 30 luglio 2010, n. 122, art. 9, comma 25) | |
| Maggiori spese autorizzate -entro il 31 maggio 2010 - ai sensi dell'art. 3 comma 120 della legge n. 244/2007 | |
| Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanza n. 16/2012) | 11,949.18 |
| Altre spese escluse ai sensi della normativa vigente (specificare la tipologia di spesa ed il riferimento normativo) | 103,278.20 |
| Spese per le assunzioni di personale effettuate ai sensi del DM 17 MARZO 2020 in deroga al limite solo per i Comuni virtuosi | |
| Totale (B) | 228,354.33 |

| | |
|--|---------------------|
| TOTALE SPESE DI PERSONALE DA RISPETTARE COME LIMITE AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006 (A-B) | 1,325,911.68 |
|--|---------------------|

| CALCOLO LIMITE LAVORO FLESSIBILE ART. 9, COMMA 28 D.L. 78/2010 | ANNO 2009 |
|---|-----------|
| SPESA PER LAVORO FLESSIBILE NELL'ANNO 2009 (O MEDIA 2007/2009 SE NON PRESENTI NEL 2009) | 4,321.06 |

CALCOLO DELLE SPESE DI PERSONALE**DM 17 MARZO 2020 PUBBLICATO SU GU serie generale, n.108 del 27/04/2020 ATTUATIVO ART. 33, COMMA 2 DEL D.L. 34/2019**

DM 17 marzo 2020 art. 2: a) Spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato

Circolare ministeriale: gli impegni da considerare sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999

| TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI INCLUSE | CODICI SPESA PIANO CONTI INTEGRATO | 2022 |
|---|---|---------------------|
| Macroaggregato BDAP - Redditi da lavoro dipendente | U.1.01.00.00.000 | |
| Retribuzioni lorde | U.1.01.01.00.000 | 1,281,046.87 |
| Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato | U.1.01.01.01.001 | |
| Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato | U.1.01.01.01.002 | |
| Straordinario per il personale a tempo indeterminato | U.1.01.01.01.003 | |
| Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato | U.1.01.01.01.004 | |
| Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato | U.1.01.01.01.005 | |
| Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato | U.1.01.01.01.006 | |
| Straordinario per il personale a tempo determinato | U.1.01.01.01.007 | |
| Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato | U.1.01.01.01.008 | |
| Assegni di ricerca | U.1.01.01.01.009 | |
| Altre spese per il personale | U.1.01.01.02.000 | |
| Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale | U.1.01.01.02.001 | |
| Buoni pasto | U.1.01.01.02.002 | |
| Altre spese per il personale n.a.c. | U.1.01.01.02.999 | 2,736.38 |
| Contributi sociali a carico dell'ente | U.1.01.02.00.000 | |
| Contributi sociali effettivi a carico dell'ente | U.1.01.02.01.000 | |
| Contributi obbligatori per il personale | U.1.01.02.01.001 | 87,586.36 |
| Contributi previdenza complementare | U.1.01.02.01.002 | |
| Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS | U.1.01.02.01.003 | |
| Altri contributi sociali effettivi n.a.c. | U.1.01.02.01.999 | |
| Contributi sociali | U.1.01.02.02.000 | |
| Assegni familiari | U.1.01.02.02.001 | |
| Equo indennizzo | U.1.01.02.02.002 | |
| Accantonamento di fine rapporto - quota annuale | U.1.01.02.02.003 | |
| Oneri per il personale in quiescenza | U.1.01.02.02.004 | |
| Arretrati per oneri per il personale in quiescenza | U.1.01.02.02.005 | |
| Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso | U.1.01.02.02.006 | |
| Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c. | U.1.01.02.02.999 | |
| Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale | U.1.03.02.12.000 | |
| Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale | U.1.03.02.12.001 | |
| Quota LSU in carico all'ente | U.1.03.02.12.002 | |
| Collaborazioni coordinate e a progetto | U.1.03.02.12.003 | |
| Altre forme di lavoro flessibile n.a.c. | U.1.03.02.12.999 | |
| Componenti escluse | | 91,758.33 |
| TOTALE SPESE DI PERSONALE D.L. 34/2019 | | 1,279,611.28 |

ORGANIGRAMMA DELL'ENTE

*DOTAZIONE ORGANICA rideterminata con DGC. N. 43/2017 e approvata dalla COSFEL nella seduta del 20 giugno 2017
16/11/2022 (Nuovo sistema di classificazione del personale)*

Aggiornamento CCNL

| Settore 1) | Classificazione per Aree | Profilo professionali | Precedente sistema di classificazione | unità full-time | unità part-time | note | |
|----------------------------|---|---|--|-----------------|-----------------|-----------|-----------|
| SETTORE AFFARI GENERALI | Area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione | Funzionario Amministrativo | D3 - Funzionario Amministrativo | 1 | | | |
| | | Funzionario Amministrativo | D1 - Istruttore Direttivo amministrativo | 4 | | 3 vacanti | |
| | | Funzionario socio-assistenziale | D1 - Assistente sociale | 1 | | | |
| | Area degli Istruttori | Istruttore Servizi Amministrativi | C - Istruttore amministrativo | 3 | | 1 vacante | |
| | Area degli Operatori esperti | Operatore Esperto in Servizi Amministrativi | B3 - Collaboratore Amministrativo | | 1 | | vacante |
| | | | B1 -Addetto amministrativo | | 5 | | 2 vacante |
| B1 -Addetto amministrativo | | | | | | 1 vacante | |

Totale n. 15 a tempo pieno e n. 1 part - time (Coperti n. 8 a tempo pieno)

| Settore 2) | Nuovo sistema di classificazione per Aree di accesso | Profili professionali | Precedente sistema di classificazione | unità full-time | unità part-time | note |
|-----------------------|--|---|---------------------------------------|-----------------|-----------------|-----------|
| ECONOMICO-FINANZIARIO | Area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione | Funzionario Amministrativo-Contabile | D1 - Istruttore Direttivo contabile | 2 | | 1 vacante |
| | | | C - Istruttore amministrativo | 1 | | |
| | Area degli Istruttori | Istruttore Servizi Amministrativo-Contabili | C-Istruttore contabile | 2 | | 1 vacante |
| | | | B1 -Addetto amministrativo | 1 | | vacante |

Totale n. 6 a tempo pieno (Coperti n. 3 a tempo pieno)

| Settore 3) | Nuovo sistema di classificazione per Aree di accesso | Profili professionali | Precedente sistema di classificazione | unità full-time | unità part-time | note |
|-----------------|--|--|--|----------------------------|-----------------|-----------|
| SETTORE TECNICO | Area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione | Funzionario Servizi Tecnici Amministrativi | D1 -Istruttore Direttivo Tecnico | 4* | | 3 vacanti |
| | | | D1 -Istruttore Direttivo contabile | 1 | | vacante |
| | Area degli Istruttori | Istruttore Servizi Tecnici/Geometra | C -Istruttore tecnico | 4 | | 1 vacante |
| | | | B1 -Operaio professionale | 2 | | vacanti |
| | Area degli Operatori esperti | Operatori Esperto servizi tecnici | B1 -Operaio prof. Custode cimitero | 1 | | vacante |
| | | | Operatori Esperto Servizi Amministrativi | B1 -Addetto amministrativo | 2 | |

Totale n. 14 a tempo pieno (Coperti n. 5 a tempo pieno di cui n. 1Funzionario Servizi Tecnici Amministrativi - Area dei Funzionari/EQ coperto mediante 110, comma 1, del TUEL e art. 19, comma 6, del TUP);* n. 1 Funzionario servizi tecnici amministrativi in aspettativa ex art. 110, comma 5, del TUEL)

| Settore 4) | Nuovo sistema di classificazione per Aree di accesso | Profili professionali | Precedente sistema di classificazione | unità full-time | unità part-time | note |
|------------------------|--|------------------------------|---------------------------------------|--|----------------------------|-----------|
| SETTORE POLIZIA LOCALE | Area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione | Funzionari di polizia locale | D1 -Istruttore Direttivo di vigilanza | 2 | | 1 vacante |
| | | | C -Istruttore di vigilanza | 6 | | 1 vacante |
| | Area degli Istruttori | Istruttore di Vigilanza | C -Istruttore di vigilanza | | | 3 vacanti |
| | | | Area degli operatori esperti | Operatori Esperto Servizi Amministrativi | B1 -Addetto amministrativo | 1 |

Totale n. 9 a tempo pieno e n. 3 part-time (Coperti n. 6 a tempo pieno)

TOTALE 48 POSTI COMPLESSIVI DI CUI N. 44 A TEMPO PIENO E N. 4 PART-TIME 50% (TOTALE N. 46 UNITA')

| |
|--|
| |
|--|

Comune di Toritto

Revisore Unico dei Conti

Verbale n. 5/2024 del 22 marzo 2024

Oggetto: parere sulla proposta di deliberazione di Giunta Comunale relativa a “PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2024-2026 E DELPIANO OCCUPAZIONALE 2024 (PTFP) E CONFERMA DELLA DOTAZIONE ORGANICA”. Stralcio del PIAO 2024-2026 Sezione 3. Organizzazione e Capitale Umano Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei fabbisogni di personale.

Il sottoscritto dott. Lorenzo Potenza, nominato Revisore Unico per il triennio 2022/2025 con delibera dell'organo consiliare n. 3 del 13 aprile 2022, esecutiva ai sensi di legge.

Visti

- l'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 che 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. 6, comma 2, del D.lgs. 165/2001 secondo cui *«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 emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. 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»;*
- l'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 secondo il quale *«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»;*
- l'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006, che recita *«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 (omissis)»;*
- l'art. 1, comma 557-ter, della L. n. 296/2006 che 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. È fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione»;

- l'art. 1, comma 557-*quater*, della L. 296/2006 che dispone che «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»;
- il D.M. 17.03.2020 che ha provveduto ad «individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia» (i cui contenuti sono stati chiariti altresì nella circolare del Ministero dell'Interno 8.06.2020);
- l'art. 6 del D.L. 80/2021 secondo il quale «Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni ... entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione»;
- il Decreto 30.06.2022 n° 132 della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica «Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione»;
- il principio contabile n° 4/1 dell'armonizzazione contabile in forza del quale «la programmazione delle risorse finanziarie per tutti gli anni previsti dal DUP, da destinare ai fabbisogni di personale è determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi. La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e Capitale umano del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113»;
- le «Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche» del 22.07.2022;
- la Sentenza delle Sezioni riunite in sede giurisdizionale in speciale composizione n. 7/2022/DELC secondo la quale l'equilibrio pluriennale di bilancio rilevante ai fini dell'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 per le assunzioni di personale a tempo indeterminato è funzionale ad attestare la concreta sostenibilità dei maggiori oneri di personale che l'ente intende stanziare nel bilancio per il quale è necessario l'atto di asseverazione da parte dell'Organo di

revisione;

esaminata

la proposta di piano di fabbisogno di personale (ricompreso all'interno del Piano integrato di attività e organizzazione – P.I.A.O.) che prevede le seguenti assunzioni con le riportate modalità:

| Tipologia rapporto | Profilo | numero |
|---------------------------|---|---------------|
| TEMPO DETERMINATO | Funzionario servizi tecnici amministrativi | 1 |
| TEMPO INDETERMINATO | Istruttore servizi amministrativi | 1 |
| TEMPO INDETERMINATO | Istruttore Tecnico | 1 |
| TEMPO INDETERMINATO | Operatore Esperto in Servizi Amministrativi | 1 |

considerato che

- le capacità assunzionali dell'Ente sono state così determinate in funzione dei parametri rilevanti:

| | |
|--|----------------|
| entrate correnti anno 2020 | 6.718.606,91 |
| entrate correnti anno 2021 | 6.339.782,21 |
| entrate correnti anno 2022 | 6.770.487,35 |
| stanziamento definitivo FCDE 2022 | 510.809,05 |
| media entrate correnti al netto del FCDE | 6.098.816,44 |
| spesa di personale 2018 | 948.239,88 |
| spesa di personale 2022 | 1.279.611,28 |
| % rapporto <u>spese di personale 2022</u> media entrate correnti - FCDE | 20,98 % |
| % soglia (spese/entrate) [art. 4 D.M.] | 26,90% |
| % incremento su base 2018 [art. 5 D.M.] | 246.542,37 |
| capacità assunzionali | 360.970,34 |

- nell'ambito del Documento Unico di Programmazione si è dato atto che “la programmazione del personale 2024 – 2026, alla luce della normativa vigente, impone che il documento di programmazione del fabbisogno (P.I.A.O) sia adottato in stretta correlazione al Bilancio di previsione 2024-2026. Ad ogni buon conto le previsioni iscritte nel bilancio 2024 - 2026 sono compatibili con la futura programmazione del fabbisogno di personale, compatibile con i vincoli spesa e la normativa vigente in materia di assunzioni”
- la spesa di personale prevista per l'anno 2024 calcolata ai sensi del DM 17 Marzo 2020, tenuto conto del personale da reclutare sulla base del piano assunzionale è pari ad € 1.191.307,03 e pertanto inferiore al limite di spesa di cui all'art. 5 dello stesso DM (€ 1.194.782,25) ed è contenuta nei limiti di spesa teorica fissati in occasione della rideterminazione della dotazione organica approvata con DGC n. 43/2017.

Alla luce delle considerazioni che precedono, ritiene che la proposta sia coerente alle disposizioni e presupposti di legge sopra citati e pertanto

esprime

in relazione alle proprie competenze ed ai sensi dell'art. 239 del D.Lgs. 267/2000, così come modificato dall'art. 3 della L. 213/2012,

parere favorevole

sulla proposta di deliberazione di Giunta Comunale in oggetto.

Altresi,

-attesta che l'incremento per assunzioni di personale a tempo indeterminato non supera il valore percentuale indicato dalla Tabella 2 di cui al DM 17/2020 e che lo stesso è coerente con il piano triennale del fabbisogno di personale 2024/2026.

-assevera che è garantito il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio previsionale 2024/2026 ai sensi dell'art. 5 comma 1 del D.M. 17/03/2020.

Letto, approvato e sottoscritto.

Fasano/Toritto, 22 Marzo 2024

Il Revisore
dott. Lorenzo Potenza
(f.to digitalmente)

Firmato digitalmente da:
POTENZA LORENZO
Data: 22/03/2024 06:32:27