



COMUNE DI FABBRICO

PROVINCIA DI REGGIO EMILIA

42042 – Via Roma n. 35 – Tel. 0522/751911 - Fax 0522/665368

Pec: fabbrico@cert.provincia.re.it - C.F. - P.IVA 00440730356

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE n. 77 del 06/12/2021

APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE 2022/2024 DEL FABBISOGNO OGGETTO: DI PERSONALE DELL'ENTE.

L'anno duemilaventuno il giorno sei del mese di Dicembre alle ore 18:00, convocata con appositi avvisi, la Giunta Comunale si è riunita in modalità di videoconferenza.

Fatto l'appello nominale risultano presenti:

N.	Nome	Qualifica	Presente	Assente
1	FERRARI ROBERTO	Sindaco	X	
2	NEGRI CRISTINA	Vice Sindaco	X	
3	CANI FEDERICA	Assessore	X	
4	MANFREDOTTI CORRADO	Assessore	X	
5	POZZETTI ELISABETTA	Assessore	X	

PRESENTI: 5 ASSENTI: 0

Assiste alla seduta il Vice Segretario del Comune Elena Reggiani.

Il Sig. Ferrari Roberto, nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza e riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita l'assemblea a discutere e deliberare sull'oggetto sopraindicato.

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE 2022/2024 DEL FABBISOGNO DI PERSONALE DELL'ENTE.

Dato atto che, ai sensi dell'art. 73 del D.L. 17.03.2020 n. 18 convertito con modifiche in L. n. 27 del 24.04.2000, e delle disposizioni regolamentari previste dalla deliberazione di G.C. n. 22/2020, la presente seduta di Giunta si è tenuta in videoconferenza e che il Vice Segretario comunale ha potuto: identificare con certezza tutti i soggetti partecipanti, accertare il regolare andamento dello svolgimento della riunione, constatare e proclamare i risultati delle votazioni. Si da atto inoltre che tutti i partecipanti hanno potuto intervenire nella discussione, ricevere e visionare i documenti di cui all'oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

ESAMINATE le disposizioni di cui all'art. 91 del D.Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000 "*Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali*", in base alle quali gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, nel rispetto dei principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;

CONSIDERATO che, così come disposto dall'art. 35 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 65 "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*", le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale;

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;
- 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.”;

CONSIDERATO che 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;

DATO ATTO che:

- 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, 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”;
- il concetto di fabbisogno di personale implica un’attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo: quantitativo (riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere la *mission* dell’Amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica) e qualitativo (riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell’Amministrazione stessa) e qualitativo;
- si ribadisce il ruolo determinante e propulsivo che può essere svolto dalla Dirigenza dell’Ente nella gestione delle risorse e soprattutto nella capacità di centrare il reale fabbisogno professionale, sul piano quantitativo e qualitativo;
- si afferma la centralità del Piano triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP), quale strumento strategico per individuare le esigenze di personale dell’Ente; con tale strumento l’Amministrazione può procedere annualmente alla rimodulazione quantitativa e qualitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica, nei limiti delle facoltà assunzionali;

PRESO ATTO CHE con deliberazione di Giunta Comunale:

- n. 64 del 02/12/2021 è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale, attraverso le certificazioni prodotte dai Responsabili di settore;
- n. 65 del 02/12/2021 è stato adottato il Piano di Azioni Positive per il triennio 2022-2024;

DATO ATTO che con il presente atto si provvede:

- 1) alla verifica delle professionalità esistenti all’interno dell’Ente, previo accertamento della presenza di eventuali esuberanti di personale;
- 2) alla ricognizione dei vincoli finanziari sottesi alla gestione del personale contenuti nell’art. 1 comma 557 e seguenti della Legge n. 286/2006 e dell’art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010, tenuto conto anche delle capacità di bilancio;
- 3) all’analisi dei fabbisogni e l’individuazione delle professionalità necessarie, sotto il profilo quantitativo e qualitativo, tenuto conto della struttura organizzativa e degli obiettivi dell’Amministrazione;

CONSIDERATO che il Piano triennale dei fabbisogni deve presentare le seguenti caratteristiche:

- essere coerente con gli strumenti di programmazione generale dell’Ente;
- svilupparsi in prospettiva triennale ed essere adottato annualmente nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo delle performance;
- orientato da un punto di vista strategico all’individuazione degli obiettivi dell’Ente, all’efficienza, economicità e qualità dei servizi al cittadino;

RICHIAMATO il D.L. 30 aprile 2019, n. 34 “Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi” (19G00043) (GU Serie Generale n.100 del 30-04-2019) - Entrata in vigore del provvedimento: 01/05/2019 Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58 (in S.O. n. 26, relativo alla G.U. 29/06/2019, n. 151) *ed in particolare nell’art. 33 comma 2 che così recita: “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, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell’anno precedente a quello in cui viene prevista l’assunzione, 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 predetto valore soglia. 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 le predette entrate correnti dei primi tre titoli del rendiconto risulta superiore al valore soglia, di cui al primo periodo, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell’anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all’articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l’invarianza del valore medio pro-capite, riferito all’anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”;*

CONSIDERATO che, il c.d. Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019), all’art. 33 sopra riportato ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over e l’introduzione di un sistema maggiormente flessibile basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;

RICHIAMATE le disposizioni del D.P.C.M. del 17 marzo 2020, pubblicato sulla G.U. del 27 aprile 2020, avente ad oggetto: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, adottato in attuazione dell’art. 33 comma 2 del D.L. n. 34 del 30 aprile 2019, convertito con modifiche dalla Legge n. 58 del 28 giugno 2019 in vigore dal 20.04.2020;

DATO ATTO altresì che a decorrere dalla data del 20.04.2020 i Comuni devono assumere esclusivamente nel rispetto del medesimo Decreto attuativo sopra citato;

VISTO che nel sistema delineato dall’art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 la c.d. “neutralità della mobilità” non può essere considerata come tale ma viene ricondotta all’interno delle nuove capacità assunzionali legate alla sostenibilità finanziaria della spesa di personale misurata attraverso i valori soglia, differenziali per fascia demografica;

DATO ATTO CHE, in ossequio all'art. 6 del D.Lgs.165/2001 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 e nello specifico il contenimento della spesa di personale, le facoltà assunzionali a tempo indeterminato ed il limite del lavoro flessibile;

DATO ATTO che ai sensi dell'art. 1 del D.M. 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. 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;

RICORDATO che ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il D.M. 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;

DATO ATTO che Comune di Fabbrico in base alla fascia demografica d'appartenenza prevista dal DPCM 17/03/2020 rientra nella fascia e) come risulta dalla attestazione elaborata dal Responsabile dell'Area Economico finanziaria, allegata alla presente deliberazione quale sua parte integrante e sostanziale (Allegato A);

DATO ATTO altresì che l'Amministrazione intende procedere con il seguente piano assunzionale nel triennio 2022-2024:

- assunzione di n. 1 Istruttore Direttivo Bibliotecario di cat. D a tempo pieno e indeterminato mediante scorrimento di graduatorie esistenti e/o nuova procedura selettiva previo esperimento della mobilità ai sensi dell'art 34bis del D.Lgs. 165/01;
- di superare il precariato mediante l'assunzione di un istruttore amministrativo di cat C da destinare all'ufficio commercio. L'assunzione avverrà mediante nuova procedura selettiva previo esperimento della mobilità ai sensi dell'art 34bis del D.Lgs. 165/01;

DATO ATTO infine che per quanto riguarda il contenimento della spesa di personale così come previsto dell'art. 1, commi 557-557 quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Finanziaria 2007)

il contenimento generale delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011 - 2013 è riportato nell'allegato B) del presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

ATTESO che, con riferimento alle facoltà assunzionali a tempo determinato e alla possibilità di ricorso ad altre forme di lavoro flessibile:

- ai sensi di quanto previsto dall'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010, essendo l'Ente in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui all'art. 1 comma 557 della Legge n. 296/2006, deve essere rispettato il limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009 o nel triennio 2007/2009 nel caso non vi fossero spese nel 2009;
- questa Amministrazione, nell'anno indicato ha sostenuto una spesa per retribuzioni di personale a tempo determinato pari ad € 86.068,79 (al netto degli incarichi di cui all'art. 110 comma 1 del D.Lgs. 267/00 e al lordo degli incarichi ex art. 90 D.Lgs. 267/2000 e 110 comma 2 del D.Lgs. 267/00);

INDIVIDUATE le esigenze straordinarie ed eccezionali, in presenza delle quali sarà possibile attivare assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 36 comma 2 del D.Lgs. n. 165/01 e del D.Lgs. n. 81/15 (secondo le forme flessibili consentite alle Amministrazioni pubbliche) o comandi, nel rispetto dei tetti di spesa di personale sopra indicati (complessivo e del tempo determinato) e delle risorse di bilancio come segue:

- 1) eventuali esigenze di sostituzione di personale assente per periodi medio-lunghi con diritto alla conservazione del posto di lavoro, al fine di evitare il verificarsi di disservizi o interruzioni di servizio;
- 2) eventuali sostituzioni di personale incaricato, per effetto di un precedente piano assunzionale, ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. 267, in caso di risoluzione anticipata rispetto alla scadenza naturale (fine mandato);
- 3) eventuali esigenze di supporto temporaneo ai settori dell'Amministrazione, al fine di affiancare il personale di ruolo nella gestione di progetti o fasi di progetto ritenuti prioritari e strategici o picchi di attività non fronteggiabili con il solo personale di ruolo, da attivare a parità di risorse destinate alle spese del personale dell'Ente;

RICORDATO che per le procedure selettive in oggetto si rende necessario ottimizzare le procedure di assunzione in corso, prevedendo la possibilità di copertura dei posti ivi previsti, a parità di profilo professionale, tramite l'utilizzo delle graduatorie concorsuali bandite dall'Unione Pianura Reggiana dopo l'entrata in vigore della L. 160/2019 come consentito dalla normativa, fatto salvo gli obblighi di cui all'art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001 in tema di mobilità obbligatoria;

PRESO ATTO del parere n. 7 espresso in data 6 dicembre 2021 dall'Organo di Revisione Unico del Comune di Fabbrico nostro protocollo n. 9057/2021 e conservato agli atti, in merito al piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2022 - 2024 rilasciato sulla scorta della documentazione prodotta ed all'asseverazione degli equilibri di bilancio allegata alla presente deliberazione (Allegato C);

PRESO inoltre atto dei pareri favorevoli espressi, ai sensi dell'art. 49, c. 1, del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267, in merito alla regolarità tecnica e alla regolarità contabile;

A voti unanimi espressi nei modi e forme di legge;

DELIBERA

- 1) DI DARE ATTO che Comune di Fabbrico, in base alla fascia demografica d'appartenenza prevista dal D.P.C.M. 17/03/2020, rientra nella prima fascia demografica e) così come risulta dalla relazione elaborata dal Responsabile dell'Area Finanziaria, Allegato A) alla presente deliberazione quale sua parte integrante e sostanziale;

2) DI APPROVARE, tenuto conto dell'analisi delle professionalità presenti, dei vincoli di spesa e di bilancio e del fabbisogno delle risorse professionali sotto il profilo qualitativo e quantitativo, il piano triennale di fabbisogno del personale 2022/2024 come segue:

PROFILO PROF.LE	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
Istruttore Direttivo Bibliotecario di cat. D – (tabellare € 23.980,09)	A tempo indeterminato previo esperimento della mobilità ai sensi dell'art. 34 bis mediante scorrimento di graduatorie e/o nuova procedura concorsuale	//	//
Istruttore Amministrativo ufficio commercio di cat C. (tabellare € 22.039,41)	//	A tempo indeterminato previo esperimento della mobilità ai sensi dell'art. 34 bis mediante scorrimento di graduatorie e/o nuova procedura concorsuale	//

3) DI DARE ATTO che l'attuazione di quanto contenuto nel presente piano dei fabbisogni rispetta gli atti di programmazione dell'Ente ed è coerente con il Documento Unico di Programmazione 2022/2024 ed il Bilancio di previsione 2022-2024.

4) DI APPROVARE le esigenze straordinarie ed eccezionali, in presenza delle quali sarà possibile attivare assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 36 comma 2 del D.Lgs. n. 165/01 e del D.Lgs. n. 81/15 (secondo le forme flessibili consentite alle Amministrazioni pubbliche) o comandi, nel rispetto dei tetti di spesa di personale sopra indicati (complessivo e del tempo determinato) e delle risorse di bilancio, come segue:

- a) eventuali esigenze di sostituzione di personale assente per periodi medio-lunghi con diritto alla conservazione del posto di lavoro, al fine di evitare il verificarsi di disservizi o interruzioni di servizio;
- b) eventuali sostituzioni di personale incaricato, per effetto di un precedente piano assunzionale, ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. 267/2000, in caso di risoluzione anticipata rispetto alla scadenza naturale (fine mandato);
- c) eventuali esigenze di supporto temporaneo ai settori dell'Amministrazione, al fine di affiancare il personale di ruolo nella gestione di progetti o fasi di progetto ritenuti prioritari e strategici o picchi di attività non fronteggiabili con il solo personale di ruolo, da attivare a parità di risorse destinate alle spese del personale dell'Ente;

5) DI PRECISARE che la programmazione triennale del fabbisogno del personale 2022 - 2024 di cui al presente atto potrà essere modificata ulteriormente in qualsiasi momento, qualora si dovessero verificare nuove e diverse esigenze, tali da determinare mutazioni rispetto al triennio di riferimento previa verifica delle risorse di bilancio;

6) DI TRASMETTERE copia della presente deliberazione all'Ufficio Personale dell'Unione Comuni Pianura Reggiana ed informativa alle organizzazioni sindacali ed alle OO.SS - R.S.U dell'Ente;

7) DI DICHIARARE, con separata unanime votazione, il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi del D.Lgs. n. 267/00 al fine di dar corso tempestivamente al fabbisogno di personale evidenziato.

Il presente atto viene letto, confermato e sottoscritto

Il Sindaco
Ferrari Roberto

Il Vice Segretario
Elena Reggiani

(atto sottoscritto digitalmente)