



COMUNE DI MOCONESI
CITTA' METROPOLITANA DI GENOVA

COPIA

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA
COMUNALE**

N. 41
del 05-05-2022

OGGETTO :

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI PERSONALE 2022/2024.

L'anno **duemilaventidue**, addì **cinque**, del mese di **maggio**, alle ore **15:00**, nella sala delle adunanze.

Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalle leggi vigenti sull'ordinamento delle Autonomie Locali, sono stati convocati per oggi a seduta i componenti di questa Giunta Comunale :

Sono presenti i Signori:

| | | |
|-----------------------------|--------------------|----------|
| Dondero Giovanni | Sindaco | P |
| Musante Carlo | Vicesindaco | P |
| Trossarello Gabriele | Assessore | P |

Totale presenti **3**

Totale assenti **0**

Partecipa alla riunione il Segretario Comunale **Dott.ssa Desiderato Sabina**.

Assume la presidenza il Sindaco **Ing. Dondero Giovanni**.

Constatato il numero legale degli intervenuti, il Presidente dichiara aperta la seduta ed invita i presenti a discutere e deliberare sull'oggetto sopra indicato.

Parere Regolarità tecnica Favorevole

Data 05-05-2022

Il responsabile del Servizio

F.to Desiderato Sabina

Parere Regolarita' contabile Favorevole

Data 05-05-2022

Il responsabile del Servizio

F.to Macconi Monica

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 rilevano 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. 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 atto pertanto 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** pertanto 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 dettano:

- A) contenimento della spesa di personale;
- B) facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- C) lavoro flessibile;
- D) procedure di stabilizzazione;
- E) progressioni verticali.

A) Contenimento della spesa di personale

A1. Normativa

Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 che testualmente 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 e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

- a) lettera abrogata;
- 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;
- c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.

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.”

A2. Situazione dell’ente

· **Preso atto** che l’art. 16 del D.L. 24.12.2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all’art. 1 comma 557 della Legge 27.12.2006, 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, per il Comune di Moconesi è pari a € **550.239,07**.

Richiamata la propria deliberazione n. 16 in data 08/03/2021 inerente il Piano triennale dei fabbisogni personale 2021/2023;

B) Facoltà assunzionali a tempo indeterminato

B1. Normativa

· Visto l'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", D.L. 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 17.03.2020 "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 D.L. 30.04.2019, 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;

Visto l'art. 3, comma 5 del D.L. 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, in rapporto alla peculiare situazione dell'Ente;

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

- L'art. 1 del D.M. 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, 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 D.Lgs. 18.08.2000, 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.

Vista la Circolare ministeriale sul D.M. attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, che fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti;

Dato atto che con deliberazione del Consiglio Comunale n. 7 del 30/04/2021 è stato approvato il Rendiconto dell'esercizio 2020 e che pertanto questa sarà l'annualità considerata per il calcolo;

Visto il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2018/2019/2020, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2020:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE TRIENNIO 2018 2019 2020

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:

$$\frac{\text{Spese di personale 2020 } 307.364,27}{\text{Media entrate netto FCDE } 1.731.481,18} = \text{importi} = 17,75\%$$

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 D.M. 17 marzo 2020 prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, 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 c), avendo n. 2438. abitanti al 31.12.2020;

- Gli articoli 4, 5 e 6 del D.M. 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, 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

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.

Dato atto che 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 17,75 %** 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.

Dato atto che 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 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.

Evidenziato che in riferimento al 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: **€ 170.524,54**

(Media entrate netto FCDE *percentuale tabella 1) – Spese di personale ultimo consuntivo approvato (2020)

INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2020-2024)

Tuttavia, poiché il legislatore, per gli 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

seguinte: **€ 95.507,75**

(Spese di personale 2018 * Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente)

INCREMENTO EFFETTIVO

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica che 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 € 95.507,75

Budget annuale 2022:

| | |
|---|-------------|
| Disponibilità assunzionale anno 2022 28% spesa personale 2018 | € 95.507,75 |
|---|-------------|

| | |
|--|---|
| Assunzione programmata anno 2022 | € |
| Disponibilità assunzionale anno 2022 disponibile | € |

Budget annuale 2023:

| | |
|---|-------------|
| Disponibilità assunzionale anno 2023 29% spesa personale 2018 | € 98.918,74 |
| Assunzione programmata anno 2023 | € |
| Disponibilità assunzionale anno 2023 disponibile | € |

Budget annuale 2024

| | |
|---|--------------|
| Disponibilità assunzionale anno 2024 30% spesa personale 2018 | € 102.329,73 |
| Assunzione programmata anno 2024 | € |
| Disponibilità assunzionale anno 2024 disponibile | € |

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";

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;

Vista la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha

affermato il principio di diritto secondo cui *“Il limite di spesa previsto dall’art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l’utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall’art.*

1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell’ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall’art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell’ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni”;

Richiamata la deliberazione n. 1/SEZAUT/2017/QMIG della Corte dei Conti, Sezione Autonomie, che ha affermato il seguente principio di diritto:

“Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall’art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e s.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”.

Richiamata la D.G.c. n. 107 in data 14.12.2020 che individua il parametro di riferimento costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale in € 30.650,82;

Richiamato il 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;

Ritenuto prevedere eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa del personale nel limite previsto dalla normativa vigente ovvero € 30.652,82 inclusi oneri riflessi, salvo quanto disposto ai sensi dell’art. 31-bis del D.L. n. 152/2021, convertito con modificazioni in legge n. 233 del 29 dicembre 2021, che ha ampliato i vincoli finanziari al lavoro flessibile per consentire ai Comuni assunzioni a tempo determinato a valere su proprie risorse di bilancio;

D) Procedure di stabilizzazione

· Dato atto che, ai sensi dell’art. 20 del D.Lgs.75/2017, rubricato “Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni”, sulla base delle verifiche compiute dal Servizio Personale, non è presente personale in possesso dei requisiti previsti nei commi 1 e 2, dell’art. 20, D.Lgs. 75/2017;

E) Progressioni verticali

Dato atto che, sulla base programmazione di cui sopra, in questo ente non si verificano le condizioni per l'applicazione dell'art. 22, comma 15, del D.Lgs.75/2017, relative alle procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, in possesso di titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno;

Preso atto, quindi, che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2022/2024;

Evidenziato che il personale in servizio presso il Comune di Moconesi è fortemente ridotto ed è costituito da n. 7 unità di dipendenti di ruolo;

Considerata pertanto la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

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 2021;

- 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, come si evince dagli allegati al bilancio di previsione 2022;

- dato atto che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge 12.03.1999 n. 68;

- l'ente ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 18 in data 08/03/2021 il Piano di azioni positive per il triennio 2021/2023;

- l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, D.Lgs.165/2001, con la D.G.c. n. 17 in data 08/03/2021;

- questo ente ha adottato il Piano della Performance con la deliberazione della Giunta Comunale n. 43 in data 30/04/2021;

- l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;

- 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 ha comunicato alla Piattaforma dei Crediti Commerciali l'importo dei debiti scaduti e non pagati al 31.12.2021 nei termini previsti dalla normativa;

- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D.Lgs. 18/8/2000, n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

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”;*

Eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel limite previsto dalla normativa di cui alla delibera n. 107 in data 14.12.2020 ovvero € 30.652,82 pari alla somma spesa per la medesima finalità;

Evidenziato altresì che il Settore finanziario è costituito da un'unica unità di personale svolgente anche il ruolo di Posizione organizzativa e pertanto stante i notevoli incombenzi ed adempimenti contabili che nel tempo si sono fortemente incrementati si rende significativo procedere all'assunzione di un'unità di personale Istruttore Amministrativo-Contabile Cat. C;

Dato atto che il settore tecnico servizi LL.PP., Manutenzione, Patrimonio, Ambiente, presenta carenza di personale nell'ambito burocratico-amministrativo e pertanto stante le numerose scadenze e tempistiche si intende potenziare l'organico del suddetto settore con l'assunzione a tempo indeterminato di un Istruttore tecnico Cat. C tramite finanziamenti PNRR;

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

Vista la D.G.c. n. 16 in data 08/03/2021 ad oggetto: *“Piano triennale dei fabbisogni personale 2020/2022 revisione struttura organizzativa dell'ente. ricognizione annuale delle eccedenze di personale e programmazione dei fabbisogni di personale”;*

Ritenuto pertanto procedere alla costituzione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024 anche alla luce di quanto indicato nel fabbisogno di personale di cui alla D.G.c. n. 16/2021;

Ricordato che le attività gestionali, amministrative, logistiche della Pubblica Amministrazione hanno, in generale, subito un rallentamento a causa dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 e anche l'Amministrazione comunale di Moconesi è stata particolarmente impegnata in tutta una serie di attività per monitorare la situazione epidemiologica inerente il proprio territorio e tutelare la salute pubblica e nel contempo porre in essere azioni di supporto per i propri cittadini con interventi volti al sostegno economico delle fasce più esposte ai rischi connessi all'emergenza sanitaria in corso;

Visto l'art. 1 del D.L. n. 80/2021, che ha previsto la possibilità per tutti gli Enti locali coinvolti nell'attuazione dei progetti del PNRR (Comuni, Città metropolitane, Unioni di Comuni) di effettuare assunzioni a tempo determinato e conferire incarichi di collaborazione a valere sulle risorse del PNRR;

Visto l'art. 31-bis del D.L. n. 152/2021, convertito con modificazioni in legge n. 233 del 29 dicembre 2021, che ha ampliato i vincoli finanziari al lavoro flessibile per consentire ai Comuni assunzioni a tempo determinato a valere su proprie risorse di bilancio;

Considerato che, tra l'altro, l'art. 31-bis D.L. n. 152/2011, nel consentire il ricorso all'art.3-bis del D.L. n. 80/2021, **rende possibile una gestione in forma aggregata delle procedure di selezione** attraverso la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli delle amministrazioni per vari profili professionali, le procedure idonee funzionali alla gestione di elenchi da cui attingere possono essere attivate anche in deroga ai fabbisogni di personale, la gestione in forma aggregata da parte di più enti implica che tra gli stessi debba essere stipulata una apposita convenzione per la definizione delle modalità di gestione delle procedure di selezione.

Evidenziato che il Comune di Moconesi avvalendosi di ASMEL Associazione per la Sussidiarietà e la Modernizzazione degli Enti Locali, ha aderito, in qualità di socio, all'Accordo per la gestione associata di elenchi di idonei per assunzioni di personale di cui all'art. 3bis, D.L. 80/2021 e ciò al fine di utilizzare uno strumento flessibile per le assunzioni a tempo determinato e a tempo indeterminato e per il PNRR;

Rilevato che del contenuto del presente provvedimento sarà fornita la prescritta informazione alle Organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

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;

Dato atto che ai sensi e per gli effetti previsti dall'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267 e s.m.i., sono stati acquisiti pareri favorevoli in ordine:

- alla regolarità tecnica del Responsabile del servizio personale;
- alla regolarità contabile del Responsabile servizi finanziari;

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

Richiamato altresì il C.C.N.L. vigente del comparto Regioni-Autonomie Locali;

Visto il D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;

Con voti unanimi favorevoli;

DELIBERA

1. **di dare atto** che le premesse in narrativa esposte vengono qui integralmente richiamate e approvate;

2. **di procedere alla costituzione del Fabbisogno di personale anni 2022/2024**, per le motivazioni in premessa esposte che qui si intendono integralmente riportate, anche in riferimento a quanto indicato nella propria deliberazione n. 16 in data 08/03/2021 così come segue:

- **ANNO 2022** attuale assunzione di un istruttore amministrativo contabile C1 a tempo indeterminato;

ASSUNZIONI

| N. | Profilo professionale | Cat. | Tipologia | Modalità acquisizione | Costo tot. annuo |
|----|-------------------------------------|------|-------------|--|------------------|
| 1 | Istruttore amministrativo Contabile | C | Tempo pieno | Elenco idonei ASMEL | 29.872,40 |
| 1 | Istruttore Tecnico | C | Tempo pieno | Elenco idonei ASMEL con finanziamento PNRR | 29.872,40 |

TOTALE ASSUNZIONI 2022

€ 59.744,80

SPESA PERSONALE soggetta a limite

€ 29.872,40

SPESA PERSONALE non soggetta a limite (fondi PNRR)

€ 29.872,40

ANNO 2023: in caso di dimissioni, quiescenza, aspettativa o mobilità del personale, si procederà al turn over nel rispetto della normativa vigente.

ANNO 2024: in caso di dimissioni, quiescenza, aspettativa o mobilità del personale, si procederà al turn over nel rispetto della normativa vigente.

3. Di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente (D.L. n. 34/2019), rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di “pareggio di bilancio”, nonché i limiti imposti dall’art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e ss.mm.ii., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima);

4. Di approvare l’allegata dotazione organica, che con la consistenza dei dipendenti in servizio e programmazione fabbisogno del personale è parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

5. Di dare atto che le assunzioni previste con il presente atto e la dotazione organica risultante rispettano il limite massimo di spesa potenziale, identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dal D.M. 17 marzo 2020;

6. Di dare atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell’Ente, trova copertura sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2022/2024 ;

7. Di riservarsi la facoltà in qualsiasi momento di modificare la programmazione triennale del fabbisogno del personale approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento relativo al triennio considerato;

8. Di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in “Amministrazione trasparente”, nell’ambito degli “Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato” di cui all’art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii.;

9. Di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l’applicativo “Piano dei fabbisogni” presente in SICO, ai sensi dell’art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;

di informare dell’adozione del presente provvedimento le OO.SS. e le RSU

10. Di demandare ai competenti organi e uffici ogni atto conseguente il presente provvedimento

Inoltre con successiva votazione unanime favorevole il presente provvedimento è dichiarato immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art.134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii

DOTAZIONE ORGANICA

Settore 1° Amministrazione Generale

n. 1 Istruttore Amministrativo Cat. C.5 Dip. Laura Bacigalupo

n. 1 Istruttore Amministrativo Cat. C.1 Dip. Mattia Pedullà

Settore 2° Contabilità

n. 1 Istruttore Direttivo Contabile Cat. D.4 Dip. Rag. Monica Macconi

Settore 3° Lavori Pubblici, Patrimonio e Ambiente

n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico Cat. D.1 Dip. Ing. Marco Schenone

n. 1 Operaio Cat. B.3 Dip. Eliano Musante

Settore 4° Governo del Territorio e Tributi Vigilanza

n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico Cat. D.3 Dip. Geom. Marco Spinetta

n. 1 Agente di Polizia Locale Cat. C1 Dip. Andrea Tridico

Seduta del 05-05-2022

Deliberazione n. 41

Oggetto: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI PERSONALE 2022/2024.

Letto e sottoscritto

IL SINDACO
(F.to Ing. Dondero Giovanni)

IL SEGRETARIO COMUNALE
(F.to Dott.ssa Desiderato Sabina)

TRASMISSIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI (Art.125 D.Lgs.267/00)

Si dà atto che della presente deliberazione viene data comunicazione ai Capigruppo Consiliari nel giorno di pubblicazione, ai sensi dell'art. 125, comma 1, del D.Lgs n. 267/2000.

Moconesi, lì 16-05-2022

IL SEGRETARIO COMUNALE
(F.to Dott.ssa Desiderato Sabina)

REFERTO DI PUBBLICAZIONE (Art.124 D.Lgs.267/00)

Certifico io Segretario Comunale previa dichiarazione del Messo, che copia del presente verbale viene pubblicata il giorno 16-05-2022 all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124 c.1 del D.lgs 267/2000.

Moconesi, lì 16-05-2022

IL SEGRETARIO COMUNALE
(F.to Dott.ssa Desiderato Sabina)

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA' (Art.134 D.Lgs.267/00)

Il sottoscritto, visto gli atti di ufficio,

ATTESTA

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 05-05-2022

Perchè dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, c. 4, del D.lgs. n. 267 del 18.8.2000);

Moconesi.

IL SEGRETARIO COMUNALE
(Dott.ssa Desiderato Sabina)

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Moconesi, lì _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
(Dott.ssa Desiderato Sabina)

