



VERBALE DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

N. 82 del 31-05-2022

OGGETTO Piano triennale del fabbisogno del personale 2022/2024. Esame ed approvazione

L'anno duemilaventidue addì trentuno del mese di maggio, alle ore 14:41, nella sala delle adunanze del Comune suddetto, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge, parte in videoconferenza e parte in presenza.

Presiede l'adunanza il dott. Domenico D'ANGELO nella sua qualità di Sindaco/Presidente e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti Sigg. Assessori:

N.	NOME E COGNOME	QUALIFICA	PRESENTI
1.	D'ANGELO Domenico	Sindaco/Presidente	Presente
2.	MORGILLO Antonio	Ass/Vicesindaco	Presente
3.	ABBATE Luigi	Assessore	Presente
4.	LIBERTINO Matrona	Assessore	Presente
5.	ABBATE Pasqualina	Assessore	Presente
6.	NAZARIA Maria	Assessore	Presente

Partecipa il Segretario Generale dott. Geraldo Bonacci incaricato della redazione del verbale.

IL PRESIDENTE

Constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta l'adunanza ed invita i presenti alla trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

Proposta di delibera n. 77 del 26-05-2022

Il Proponente:

IL SINDACO

PREMESSO CHE:

- il vigente quadro normativo in materia di organizzazione dell'Ente Locale, con particolare riferimento a quanto dettato dal D. Lgs. vo n° 267/2000 e dal D. Lgs. n.165/2001, attribuisce alla Giunta Comunale competenze specifiche in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;
- l'art. 91, comma 1 del sopra citato D. Lgs. n° 267/2000 stabilisce quanto segue: *"gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n.68 finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale"*;

VISTI i vigenti commi 557, 557-bis e 557-quater dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, che fissano i principi ed i vincoli in materia di contenimento della spesa di personale da parte dei comuni;

DATO ATTO che in materia di capacità assunzionale di competenza e capacità assunzionali per i Comuni a decorrere dal 1° gennaio 2019 – ai sensi dell'art. 3 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, come modificato dall'art. 4, comma 3, della Legge 125/2015 di conversione del D.L. 78/2015 - non essendo previste limitazioni delle assunzioni, in assenza di norme che disponessero diversamente, la percentuale standard del turn over si è attestata al 100% della spesa dei cessati dell'anno precedente, norma non abrogata e fermo restando il rispetto dei nuovi limiti prescritti dal DM 17 marzo 2020 a seconda della collocazione dei comuni tra i valori soglia;

RICHIAMATO il decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, con il quale sono state concretizzate le misure del c.d. "reddito di cittadinanza" e "quota 100";

DATO ATTO che, in sede di conversione del decreto-legge citato al precedente capoverso, il testo definitivo della legge 28 marzo 2019, n. 26, ha inserito ex novo l'ancora vigente art. 14-bis, introducendo ulteriori variazioni alla disciplina della quantificazione delle capacità assunzionali degli enti locali, modificando l'art. 3, comma 5, ultimo periodo, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n. 114; la novella introdotta dal legislatore consente agli enti locali il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni (prima erano tre anni), oltre all'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (prima era solo il triennio precedente); il riferimento al quinquennio precedente, pertanto, si intende relativo al periodo dal 2015 al 2019 (su cessazioni di personale 2014/2018);

VISTO il D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con legge 28 giugno 2019, n. 58 (c.d. "decreto crescita"), il quale all'art. 33, comma 2, ha previsto una radicale modifica in materia di nuovi limiti alle assunzioni a tempo indeterminato dei Comuni, demandando l'impianto complessivo ad un apposito e successivo decreto ministeriale di attuazione indicante sia la data di applicazione del nuovo sistema, sia la definizione delle capacità assunzionali;

DATO ATTO che:

- l'art. 33, comma 2, ha formato oggetto, successivamente, di alcune modifiche, in sede di approvazione della legge 160/2019 (legge di bilancio 2020) ed a seguito della legge di conversione del c.d. "Milleproroghe" (legge 8/2020 di conversione del D.L. 162/2019);

- in Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020 è stato pubblicato il Decreto 17 marzo 2020, le cui disposizioni e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute nell'art. 33, comma 2, si applicano ai Comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020;

RILEVATO che, pertanto, a decorrere dal 20 aprile 2020, 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;

EVIDENZIATO che con il decreto citato sono state individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia 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;

RIMARCATO che:

- finalità primaria del nuovo regime consiste nel fatto che il mutamento della condizione soggettiva dei comuni a valle dell'introduzione del nuovo meccanismo assunzionale è basato sulla sostenibilità finanziaria;
- le singole condizioni in cui gli enti si possono collocare rispetto alle nuove norme e gli effetti conseguenti, a seconda della casistica ricoperta, vengono schematicamente riportati di seguito

ATTESO che successivamente al DM è stata pubblicata (in Gazzetta Ufficiale – Serie generale n. 226 dell'11.09.2020) la Circolare esplicativa del 13.05.2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, sottoscritta di concerto tra il Ministro per la pubblica amministrazione, il Ministro dell'economia e delle finanze ed il Ministro dell'interno, al fine di dare attuazione alle nuove regole sulla determinazione della capacità assunzionale dei Comuni e di dirimere diversi aspetti tecnico-applicativi (ad esempio, per assicurare uniformità di indirizzo, la definizione delle voci dei macroaggregati BDAP da inserire al numeratore ed al denominatore del rapporto, ai fini della determinazione del valore di riferimento per ciascuna amministrazione);

VISTE:

- la deliberazione 32/2020/PAR della Corte dei Conti - Sezione regionale per il controllo per l'Emilia-Romagna, in ordine ad alcune risposte ai quesiti valevoli per un ente che si colloca nella fascia compresa tra le due soglie;

la deliberazione 111/2020/PAR della Corte dei Conti – Sezione Regionale di controllo per la Campania, in ordine al chiarimento secondo il quale il FCDE (fondo crediti di dubbia esigibilità) da prendere a riferimento nel computo della percentuale da parte dei comuni da rapportare ai valori soglia, è quello dell'ultimo rendiconto della gestione approvato “eventualmente assestato”, in ragione della maggiore attualità, e perciò rispondente alla ratio normativa, del dato derivante dal possibile assestamento del Fondo operato in corso d'anno rispetto a quello previsionale (confermando comunque quanto già espresso in merito dalla circolare esplicativa interministeriale);

RICHIAMATE le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, adottate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 08.05.2018, sono state pubblicate in Gazzetta Ufficiale – Serie generale n. 173 del 27 luglio 2018, dal cui giorno stesso di pubblicazione sono entrate in vigore;

DATO ATTO che il Comune di San Prisco, in base ai conteggi effettuati dal Servizio risorse umane in collaborazione con il servizio finanziario, secondo le definizioni dell'articolo 2 del Decreto Ministeriale,

presenta un rapporto fra spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione (su ultimo rendiconto approvato 2020), e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2018-2019-2020), al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità (anno 2020), inferiore alla soglia demografica di appartenenza (fascia f) (27%) pari al 21%, come rilevato nel prospetto allegato al presente atto di cui è parte integrante e sostanziale;

DATO ATTO che, in quanto Comune con bassa incidenza della spesa di personale (il cui rapporto fra spesa di personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'articolo 2 del decreto ministeriale, risulta ricompreso fra i valori soglia individuati dall'art. 4, comma 1, e dall'art. 6, comma 1, del decreto attuativo per fascia demografica), come indicato dalla circolare esplicativa, può 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, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore soglia individuato del comma 1 della tabella 1 del decreto 17/03/2020;

RILEVATO che il rapporto da non superare nell'anno 2022 fra spesa di personale ed entrate correnti calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto approvato relativo all'esercizio 2019 è del 27%, come rilevato nel prospetto allegato al presente atto di cui è parte integrante e sostanziale ;

EVIDENZIATO come da prospetto allegato che:

l'effettiva capacità assunzionale utilizzabile nel rispetto del limite del valore soglia è di €. **250.000,00**;

il Comune deve assumere a riferimento, quale limite per l'effettuazione di nuove assunzioni a tempo indeterminato a valle dell'approvazione del rendiconto di gestione dell'anno 2020, il parametro "soglia" determinato dalla soglia costituita ai sensi del richiamato art. 5, comma 1, del d.m. 17 marzo 2020, c.d. Tabella 1, che ammonta complessivamente ad una spesa di personale insuperabile di Euro **1.814.209, 57** relativamente all'anno 2022.

RILEVATA la competenza generale e residuale della Giunta Comunale, in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del D.Lgs. 267/2000, e dato atto che l'ente può modificare la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione, sia in termini di esigenze assunzionali, sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative;

PRECISATO che l'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 sancisce che a decorrere dall'anno 2002 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'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni;

RIBADITO che le disposizioni del Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 riguardano la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni;

ATTESO che l'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, come convertito in legge 58/2019 e s.m.i., prefigura, unitamente al decreto ministeriale del 17 marzo 2020, come più volte ribadito, un nuovo sistema fondato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale e, pertanto, il mutamento del quadro normativo implica dei riflessi assunzionali anche sull'istituto della mobilità esterna;

EVIDENZIATO che l'ultima parte della circolare esplicativa interministeriale 13.05.2020, in ordine agli effetti della nuova disciplina in materia di mobilità espressamente prevede: "La definizione delle facoltà assunzionali ancorate alla sostenibilità finanziaria implica una necessaria lettura orientata della norma recata dall'art. 14, comma 7, del DL n. 95/2012 (...). Si tratta di una disposizione che è riconducibile alla regolamentazione delle facoltà assunzionali basata sul turn- over, con la conseguenza che la stessa deve ritenersi non operante per i comuni che siano pienamente assoggettati alla vigenza della disciplina fondata sulla sostenibilità finanziaria. 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". Quanto precede al fine di assicurare la neutralità della

procedura di mobilità a livello di finanza pubblica complessiva. In termini operativi, sarà necessario che – nell’ambito dei procedimenti di mobilità extra compartimentali e nella programmazione triennale del fabbisogno di personale – si dia espressamente conto di tale circostanza. Viceversa, la norma continua a essere operante per gli enti che – secondo le modalità precedentemente indicate – continuano ad applicare transitoriamente la previgente normativa.”;

RILEVATA la necessità di operare alcune puntualizzazioni, nel senso che:

- le norme di riferimento per la neutralità della mobilità sopra richiamate (come quelle relative al turn-over) non sono state né abrogate, né disapplicate;
- per i comuni pienamente assoggettati alla vigenza della nuova disciplina - definizione sulla cui valenza interpretativa tuttavia si sono sovrapposte diverse esposizioni dottrinarie - la mobilità diverrebbe esattamente equivalente, in termini assunzionali, a qualsiasi altra forma di reclutamento a tempo indeterminato;
- per i comuni che assumono attraverso l’istituto della mobilità, pertanto, l’assunzione consumerebbe “spazi assunzionali”, ivi intendendosi quelli concessi dal decreto ministeriale attuativo, esattamente come un reclutamento da concorso;
- per i comuni concedenti una mobilità in uscita, in sostanza non vi sarebbero modifiche, tranne il riflesso, all’interno delle nuove regole, che questa scelta, genererebbe una minore spesa conseguente all’uscita per mobilità, quindi una diminuzione della spesa di personale in corso d’anno;
- di conseguenza, il meccanismo della mobilità è da considerarsi superato: nel caso di mobilità in uscita, si genera un’economia di spesa, mentre nel caso di mobilità in entrata, si genera una maggiore spesa;

RICORDATO, altresì, che il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75 recante “Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” (c.d. “decreto Madia”), ha previsto il superamento della tradizionale determinazione del fabbisogno delle pubbliche amministrazioni ancorata alla dotazione organica, anche in un’ottica di semplificazione e di razionalizzazione del rapporto di impiego alle dipendenze della pubblica amministrazione; nel decreto, il perseguimento di tali obiettivi è affidato allo strumento del piano triennale dei fabbisogni di personale, che sostituisce il tradizionale assetto organizzativo della dotazione organica, in coerenza con la pianificazione pluriennale di personale e della performance, sulla base delle linee di indirizzo, da emanarsi dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell’Economia e delle Finanze, nonché d’intesa con la Conferenza unificata per quanto riguarda le amministrazioni regionali e gli enti locali;

RILEVATO CHE il nuovo testo dell’art. 6 del D.lgs 165/2001 (innovato dall’art. 4 del decreto 75/2017), prevede al primo comma che le amministrazioni pubbliche debbano definire l’organizzazione degli uffici adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali; risulta quindi evidente come il piano triennale, nel nuovo assetto, diventi uno strumento di natura programmatica fondamentale nell’ente, propedeutico per la definizione dell’organizzazione degli uffici, la cui concreta manifestazione deve realizzarsi tramite atti che tengano conto di quanto previsto nel fabbisogno;

ATTESO che la centralità di tale attività, risulta oltremodo coerente a seguito dell’introduzione del sistema di contabilità armonizzata, posto che la programmazione del fabbisogno del personale trova ampio spazio nel DUP (sia nell’analisi strategica, sia nella sezione operativa), e “deve assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e i vincoli di finanza pubblica”;

SIGNIFICATO, pertanto,

- che il contenuto del piano triennale dei fabbisogni deve assumere, quindi, una duplice veste: a) da un lato, deve indicare la consistenza della dotazione organica (intesa come totalità delle figure necessarie all’ente) e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (comma 3);
- b) dall’altro, deve illustrare le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, 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 (comma 2);
- mentre in precedenza l’ordinamento affidava un ruolo centrale alla dotazione organica, quale base e al contempo limite invalicabile, per la programmazione degli interventi, ora tale strumento scompare quasi completamente dal panorama normativo, venendo superato dal piano del fabbisogno; nello specifico, infatti,

questo diviene l'atto programmatico che dovrà essere coerente con obiettivi dell'Amministrazione e concetto di spesa in termini di sostenibilità finanziaria;

DATO ATTO che, conseguentemente, emerge l'orientamento del legislatore nel senso di autorizzare ogni amministrazione alla spesa di un budget per assunzioni, lasciando la facoltà di individuare se e come assumere, scegliendo i profili professionali più rispondenti alle esigenze e sull'effettivo fabbisogno; unico obbligo imposto, infatti, è l'adozione del piano triennale, modalità che ricalca l'operato di una buona programmazione, secondo cui i piani che annualmente dovranno prevedere misure con riferimento al triennio successivo a scorrimento, come peraltro già operato da questo ente nei propri atti programmatici; che, pertanto, il nuovo modello di reclutamento dinamico, basato sui fabbisogni e non più sui posti vacanti, concretizza l'obiettivo dell'acquisizione delle professionalità che risultano utili al miglioramento dei servizi, in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;

RILEVATO che nelle Linee di indirizzo il concetto di "dotazione organica", costituita dal personale in servizio e da quello di cui si prevede l'assunzione, si sostanzia non solo in un valore numerico ma soprattutto in un valore finanziario di spesa

RICHIAMATO il Parere della Corte dei Conti sezione regionale della Puglia che, con la deliberazione n. 111/2018/PAR ha fornito indicazioni per la redazione dei Piani triennali dei fabbisogni di personale (PTFP), in merito a cosa si debba intendere con la locuzione "spesa potenziale massima" della dotazione organica, così codificata dalle linee di indirizzo del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione pubblicate in Gazzetta Ufficiale del 27 luglio scorso, nella parte in cui la Corte conferma che per gli enti locali il riferimento debba essere al contenimento della spesa di personale ai sensi dell'art. 1, comma 557 e seguenti: per i comuni appartenenti alla fascia demografica di questo ente, si deve, quindi, rispettare la media delle spese di personale del triennio 2011/2013, limite ancora vigente in quanto non abrogato né disapplicato dal nuovo impianto normativo sulle capacità assunzionali dei comuni;

RITENUTO, in sede di definizione del presente piano dei fabbisogni, di procedere alla rimodulazione della consistenza della dotazione organica di personale in base ai fabbisogni che vengono programmati, nel rispetto di quanto previsto dalle Linee guida emanate, come evidenziato nel prospetto allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale;

EVIDENZIATO che per questo ente, attualmente, l'aumento della spesa di personale viene valutata in proiezione alle annualità del triennio 2022-2024, tenuto conto delle cessazioni intervenute negli anni precedenti, anche in ragione delle disposizioni della c.d. "quota 100",

RICORDATO che l'art. 9 del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito, con modificazioni ed integrazioni, dalla legge 7 agosto 2016, n. 160:

- al comma 1-quinquies, prevede che in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche, gli enti territoriali non possono procedere ad assunzioni di personale a qualunque titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto; è fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione del presente periodo;
- al comma 1-octies, prevedeva che la prima applicazione, tra gli altri, del comma 1-quinquies dovesse essere effettuata con riferimento al bilancio di previsione 2017- 2019, al rendiconto 2016 e al bilancio consolidato 2016;

ATTESO che non sono in atto procedure di reinternalizzazione di funzioni o servizi precedentemente esternalizzati a società partecipate o in regime di controllo di questo ente;

RILEVATO che è stata avviata, un'apposita ricognizione con i Responsabili dell'Ente, al fine di definire le priorità assunzionali nell'ambito delle Aree e dei Servizi come emerge dalla conferenza dei responsabili tenutasi il 10 maggio u.s. nel corso della quale è risultato che in nessuna Area vi è eccedenza di personale;

EVIDENZIATO che è stata ultimata la procedura di valorizzazione della risorsa interna con la conseguenza che a far data dal 15 aprile 2022 l'Ente si è dotato della programmata figura di cat D. profilo professionale di Specialista Amministrativo;

RITENUTO poter confermare le assunzioni in corso oltrechè programmare il reclutamento di altre risorse umane attinenti ai diversi profili professionali di istruttore amministrativo, istruttore contabile ed istruttore di vigilanza in considerazione della incidenza delle procedure in corso sui budget assunzionali a far data presumibilmente dalla metà di giugno 2022;

EVIDENZIATO che le nuove assunzioni a tempo indeterminato e le modalità di assunzione corrispondono alle necessità rappresentate dai Responsabili, aventi carattere di priorità, in considerazione della diminuzione della consistenza numerica del personale a tempo indeterminato verificatasi negli ultimi anni dovute a pensionamenti ed a cessazioni a vario titolo, la quale ha reso attuale la necessità di un fabbisogno di personale che garantisca un presidio consolidato all'interno delle varie Aree e Servizi negli ambiti definiti, che si ritiene congruo e soddisfatto, in questa fase, mediante l'attivazione delle modalità di copertura dei posti vacanti in maniera permanente, nei limiti della sostenibilità finanziaria e di spesa;

RILEVATO, come supportato dall'analisi del contesto interno, che in base al presente Piano triennale del fabbisogno di personale, proprio nell'ottica di garantire il ricambio generazionale a fronte dei pensionamenti, intervenuti negli anni e, s'intendono realizzare reclutamenti attraverso procedure concorsuali, previo espletamento delle procedure di mobilità obbligatoria ex art 34 bis D. Lgs. 165/2001, mobilità volontaria ex art. 30 D. lgs. 165/2001 nonché dell'utilizzo di graduatorie di altri Enti;

DATO ATTO che:

le Linee di indirizzo emanate prevedono che la rimodulazione della dotazione organica, nell'ambito dei PTFP approvati, individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento altresì per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento

questo Ente ha rispettato il disposto dell'art. 6-ter, comma 5, del D. Lgs. 165/2001, avendo provveduto all'invio dei Piani Triennali del Fabbisogno di Personale e successive modifiche, già adottati, al Dipartimento della Funzione Pubblica, mediante il sistema SICO disponibile ed attivo per tale funzionalità;

RITENUTO, pertanto, che sussistano le condizioni di sostenibilità finanziaria della spesa per procedere all'approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (P.T.F.P.) 2022-2024, piano occupazionale anno 2022, confermando in parte la copertura dei posti previsti per l'anno 2021 le cui procedure di reclutamento sono in via di perfezionamento, nonché la previsione di ulteriori assunzioni sempre nel rispetto dei limiti previsti dal nuovo regime assunzionale di cui al decreto interministeriale del 17 marzo 2020 ed alla circolare esplicativa del 13 maggio 2020;

ATTESO di dover dare informazione alle Organizzazioni Sindacali, ai sensi dell'art. 4 del CCNL 21.05.2018;

VISTO il prospetto allegato inerente l'elenco delle assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2022;

DATO ATTO che vengono acquisiti:

- il parere favorevole espresso dal Segretario Generale e dal Responsabile della Gestione del personale, in ordine alla regolarità tecnica nonché dal Responsabile dell'Area Economico- Finanziaria, in ordine alla regolarità contabile, ai sensi degli artt. 49 - 1° comma – e 147 bis D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 - T.U. Leggi Enti Locali;
- il parere favorevole del Revisore dei Conti;

PROPONE

- 1) approvare la premessa narrativa che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto:

- 2) di dare atto che non vi siano situazioni di soprannumero o eventuali eccedenze di personale per esigenze funzionali o sulla base della situazione finanziaria dell'Ente, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, il quale dispone che le Amministrazioni Pubbliche provvedano annualmente alla relativa ricognizione, dando atto che per l'anno 2022, la rilevazione ha dato esito negativo non sussistono eccedenze di personale in alcuna struttura dell'Ente;
- 3) applicare il nuovo regime sulla determinazione della capacità assunzionale dei Comuni stabilito dal Decreto Interministeriale 17 marzo 2020, le cui disposizioni si attuano dal 20 aprile 2020, sulla base del 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, dando altresì atto che tutte le procedure iniziate entro tale data continuano a seguire le precedenti normative;
- 4) di dare atto che con l'introduzione del nuovo sistema assunzionale, in applicazione delle nuove regole basate sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, tenuto conto altresì delle indicazioni contenute nella Circolare esplicativa del 13 maggio 2020, questo ente, secondo le definizioni dell'articolo 2 del Decreto Ministeriale, presenta un rapporto fra spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione (su ultimo rendiconto approvato 2020), e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2018-2019-2020), al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità, che è pari **al 21%** e si pone al di sotto del valore soglia rispetto alla fascia demografica di appartenenza;
- 5) di rilevare che il rapporto da non superare nell'anno 2022 fra spesa di personale ed entrate correnti calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto approvato relativo all'esercizio 2020 è del **27%**;

- 4) di accertare che il rapporto percentuale tra spesa del personale 2020 impegnata e la media delle entrate correnti 2018-2019-2020 ad netto del FCDE è pari **al 21%**, come evidenziato nel prospetto allegato al presente atto di cui è parte integrante e sostanziale;

- 5) di dare atto che l'effettiva capacità assunzionale utilizzabile nei limiti della soglia è di €. **250.000,00** come da prospetto allegato;

6) di dare conclusivamente atto della seguente situazione di sostenibilità finanziaria in ordine alle assunzioni

SPESA DI PERSONALE ANNO 2020 (rendiconto 2020) Euro 1.458.157.08	
+ SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 D.M.	Euro 250.000,00
= LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE	Euro 1.814.209, 57
SPESA DI PERSONALE 2022 - previsione bilancio 2022/2024	
- annualità 2022	Euro 1.625.402,41

≥

- 7) di dare mandato ai Responsabili dei Servizi risorse umane e finanziario di effettuare un costante monitoraggio dell'andamento delle spese di personale in relazione alle entrate previste a bilancio, con particolare riferimento alle risultanze del consuntivo 2020 e 2021, al fine di verificare la fattibilità e la corretta attuazione del Piano Triennale del fabbisogno di Personale per non determinare il superamento del valore soglia (e quindi con conseguente definizione delle tempistiche assunzionali);

- 8) Di proseguire nelle procedure di reclutamento di personale a tempo indeterminato già in corso nonché di procedere al reclutamento di altre risorse relative a diversi profili (istruttore amministrativo, istruttore di vigilanza, istruttore contabile, esecutore amministrativo), nei limiti della spesa massima sostenibile alla luce delle vigenti disposizioni:

-

R E C L U T A M E N T I A N N O 2 0 2 2

Numero	Categoria	Profilo Professionale	Tempi procedura	Regime orario
--------	-----------	-----------------------	-----------------	---------------

1	D	Specialista Informatico	Procedura in corso	50%
3	C	Istruttore di Vigilanza	Procedura in corso	50%
1	D	Specialista Tecnico	Procedura in corso	50%
1	D	Specialista di Vigilanza	Procedura in corso	50%
1	D	Specialista Contabile	Procedura in corso	100%
1	C	Istruttore Amministrativo	Procedura in corso	100%
1	C	Istruttore di Vigilanza	Da attivare	50%
1	C	Istruttore Amministrativo	Da attivare	50%
1	C	Istruttore Contabile	Da attivare	100%
1	C	Istruttore Amministrativo	Da attivare	100%
1	B	Esecutore Amministrativo	Da attivare	100%

R E C L U T A M E N T I A N N O 2 0 2 3

Nessuna assunzione: si provvederà all'esito di eventuali nuove cessazioni

R E C L U T A M E N T I A N N O 2 0 2 4

Nessuna assunzione: si provvederà all'esito di eventuali nuove cessazioni

9) Dare atto che le assunzioni a tempo indeterminato dovranno essere attuate previo esperimento delle seguenti procedure:

- mobilità esterna obbligatoria di cui all'art. 34 bis del D. Lgs. n. 165/2201;
- mobilità esterna volontaria ex art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001;
- utilizzo di graduatorie di altri Enti nel rispetto della disciplina regolamentare adottata dall'Ente;
- indizione concorso pubblico.

10)Di dare atto che la nuova programmazione triennale del fabbisogno di personale è coerente con il principio di contenimento complessivo della spesa di cui all'art. 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

11) Di dare atto che la programmazione de qua è suscettibile di revisione, in qualsiasi momento, per la sopravvenienza di eventuali cessazioni o di esigenze connesse agli obiettivi dati e in relazione alle limitazioni o vincoli normativi o di finanza pubblica, che regolamentano le capacità occupazionali nella pubblica amministrazione;

12) Di dare mandato al Responsabile Area Economico Finanziario di inserire nel redigendo D.U.P. 2022/2024 le risorse finanziarie per l'attuazione del presente Piano;

13) Di dare mandato al Responsabile dell'Area competente di proseguire ed avviare le procedure necessarie per dare adempimento a quanto previsto dalla presente;

14) Di allegare la presente deliberazione al Bilancio armonizzato di previsione 2022 – 2024, ai sensi dell'art. 172, comma 1, lettera e), del d. Lgs. n. 267/2000;

15)Di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni del personale 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 dalla Circolare RGS n.18/2018;

- 16) Di demandare a successivi aggiornamenti del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale, a seguito della valutazione e definizione di ulteriori o diverse necessità dovessero emergere nel corso dell'anno 2021;
- 17) Di dare atto che, ai sensi dell'art. 6, comma 6, del D. Lgs. 165/2001 le amministrazioni pubbliche che non provvedono all'adozione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (P.T.F.P.) con contestuale ridefinizione della dotazione organica non possono assumere nuovo personale;
- 18) Di dare atto che il PTFP che si approva con il presente provvedimento risulta conforme alle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", adottate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 08.05.2018, pubblicate in Gazzetta Ufficiale – Serie generale n. 173 del 27 luglio 2018;
- 19) Di approvare, sussistendone le del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (P.T.F.P.) 2022- 2024 e singole annualità, le cui necessità assunzionali, vengono indicate nel prospetto allegato quale parte integrante e sostanziale al presente provvedimento, a cui si rimanda, il quale è conforme ai nuovi limiti previsti dal nuovo regime assunzionale di cui al decreto interministeriale del 17 marzo 2020 ed alla circolare esplicativa del 13 maggio 2020;
- 20) Di dare atto che sussistono le condizioni di sostenibilità finanziaria della spesa per le assunzioni già previste per le quali è necessario riprogrammare le date di reclutamento del personale e per le nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'ambito della rimodulazione del fabbisogno di personale che si approva con il presente atto, oltre al seguente fabbisogno di lavoro flessibile, nel senso che:
- 21) Di dare atto che le nuove assunzioni a tempo indeterminato e le modalità di assunzione contenute nei prospetti allegati corrispondono alle necessità rappresentate dai responsabili, aventi carattere di priorità, in considerazione della diminuzione della consistenza numerica del personale a tempo indeterminato verificatasi negli ultimi anni dovute a pensionamenti ed a cessazioni a vario titolo, la quale ha reso attuale la necessità di un fabbisogno di personale che garantisca un presidio consolidato all'interno delle Aree e Servizi negli ambiti definiti, che si ritiene congruo e soddisfatto, in questa fase, mediante l'attivazione delle modalità di copertura dei posti vacanti in maniera permanente, nei limiti della sostenibilità finanziaria e di spesa;
- 22) Di dare atto che in buona parte le assunzioni a tempo indeterminato previste per l'annualità 2022 erano tutte già ricomprese nel piano del fabbisogno triennale 2021/2023, annualità 2021 approvato con la deliberazione giuntale n. 35 del 27.4.2022, con previsione dell'assunzione di ulteriori dipendenti, ferma restando la fattibilità nell'ambito del quadro dei limiti assunzionali imposti dalla normativa vigente e delle risorse economiche stanziare nel bilancio pluriennale;
- 23) Di dare atto che il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui al presente atto è stato definito individuando i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;
- 24) Di precisare che il Piano triennale del fabbisogno di personale di cui al presente provvedimento è formulato altresì nel rispetto delle disposizioni normative richiamate e della verifica delle seguenti condizioni:
- 26) che l'Ente non versi nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.;
- 27) Di dare atto che l'Ente abbia ridotto le spese di personale rispetto al triennio 2011-2013;
- 28) Di dare atto che l'Ente ha predisposto il Piano triennale delle Azioni Positive 2022/2024 ex art. 48 D.lgs n.198/2006, approvato con deliberazione della Giunta n. 37 del 21 /03 /2022, triennio 2022/2024;
- 29) Di evidenziare che non sono in atto procedure di reinternalizzazione di funzioni o servizi precedentemente esternalizzati a società partecipate o in regime di controllo di questo ente, per le quali si debba procedere al previo espletamento delle procedure indicate dall'art. 19, comma 8, del D. Lgs. 19 agosto 2016, n. 175, e s.m.i.;
- 30) Di Dare atto del rispetto dei termini previsti dalle norme vigenti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche, stabilito dall'art. 9 del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito, con modificazioni ed integrazioni, dalla legge 7 agosto 2016, n. 160;
- 31) Di dare atto del rispetto dell'art. 10, comma 5, del D. Lgs. 150/2009, adozione del Piano delle performance, specificando che l'art. 169, comma 3-bis, specifica che per gli enti locali il piano della performance è unificato nel Piano Esecutivo di Gestione;
- 32) Di dare atto del rispetto dell'art. 27, comma 2, lettera c), del D.L. 66/2014, convertito nella legge n. 89/2014, di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. n. 185/2008, relativo all'obbligo di certificazione dei crediti;
- 33) Di dare atto del rispetto del disposto dell'art. 6-ter, comma 5, del D. Lgs. 165/2001, avendo provveduto all'invio dei Piani Triennali del Fabbisogno di Personale e successive modifiche, già adottati, al Dipartimento della Funzione Pubblica, mediante il sistema SICO disponibile ed attivo per tale funzionalità;

- 34) Di Dare atto che la spesa necessaria per la realizzazione del presente piano triennale risulta coerente e rimane contenuta negli stanziamenti previsti nel bilancio di previsione 2022 e bilancio pluriennale 2022/2024;
- 35) Di Dare atto che la spesa per le assunzioni di cui trattasi troverà copertura sui competenti capitoli presenti nei macroaggregati 1-2-9 del bilancio pluriennale 2022/2024;
- 36) Di dare atto che parimenti l'onere economico derivante dal presente provvedimento risulta coerente inoltre con i limiti della programmazione della riduzione della spesa di personale nel periodo 2022/2024 contenuta nel DUP del Comune di San Prisco;
- 37) di approvare il prospetto allegato al presente provvedimento ed esattamente: "Calcolo capacità assunzionale. Decreto 17 Marzo 2020 Comune di San Prisco";
- 38) di dare atto che per quanto riguarda le annualità 2023 e 2024 attualmente non si prevedono assunzioni a tempo indeterminato;
- 39) di dichiarare l'adottanda deliberazione, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, D. Lgs. 267/2000, stante l'urgenza di provvedere in merito.

IL SINDACO
F.to Dott. Domenico D'Angelo

LA PRESENTE SEDUTA DI GIUNTA COMUNALE, VIENE SVOLTA IN MODALITA' MISTA IN PRESENZA E DA REMOTO COME CONSENTITO DA REGOLAMENTO APPROVATO CON DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 20 DEL 16/03/2020 AD OGGETTO: "APPROVAZIONE DISCIPLINA DELLO SVOLGIMENTO DELLA GIUNTA COMUNALE".

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta n° 77/2022 del 26/05/2022/Reg. Gen. agli atti, sopra riportata;

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Comunale n. 37 del 21/03/2022 esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il "*Piano Triennale delle Azioni Positive 2022/2024*";

VISTI i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile espressi dai Responsabili dei servizi interessati, ai sensi degli artt. 49, co.1, 147 co.1, nonché 147 bis, co.1 del D.lgs. n. 267/2000;

ACQUISITO altresì il parere del revisore Unico dei Conti – Verbale n. 11 del 30/05/2022 – Prot. 9300 del 31/05/2022;

Con votazione unanime favorevole, resa nei modi e forme di legge;

DELIBERA

Di approvare integralmente e per ogni effetto di legge, la proposta n° 77/2022 del 26/05/2022/Reg. Gen. agli atti, sopra riportata che quivi si abbia per integralmente ripetuta e trascritta, comprensiva degli allegati.

SUCCESSIVAMENTE

Stante l'urgenza di provvedere,

Con ulteriore e separata votazione unanime favorevole;

DELIBERA

Di rendere la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D. Lgs. 267/2000.

Letto, confermato e sottoscritto

Il Sindaco/Presidente
Dott. Domenico D'ANGELO

Il Segretario Generale
dott. Geraldo Bonacci

Documento informatico sottoscritto con firma elettronica ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs. 7 marzo 2005 n.82 e ss. mm.; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.
