



COMUNE DI ATRANI

Città d'Arte

Provincia di Salerno

COPIA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N.	113	Oggetto: "Nuovo Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2022/2024 - Approvazione";
Data	2022	
09.09		

L'anno duemilaventidue il giorno nove del mese di settembre alle ore 13.00, si è riunita, convocata con apposito avviso, la Giunta comunale. Risultano presenti:

de ROSA LADERCHI	Luciano	Sindaco	Presente
SIRAVO	Michele	Vice Sindaco	Presente
GAMBARDELLA	Vincenzina	Assessore	Assente

Partecipa, il Segretario comunale Dott.ssa Alessia Mari .

Il Sindaco, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA l'allegata proposta di deliberazione ad oggetto “**Nuovo Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2022/2024 - Approvazione**”;

ACQUISITI i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile resi ai sensi degli articoli 49, comma 1, e 147-bis, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000;

VISTO il parere reso dal Revisore Unico dei Conti di cui al verbale n. 14 del 9 settembre 2022, prot. com.le n. 8603 del 09.09.2022, in uno alla presente deliberazione;

CON VOTI unanimi legalmente resi

DELIBERA

1. **DI APPROVARE** integralmente e in ogni sua parte l'unità proposta deliberativa ad oggetto “**Nuovo Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2022/2024 - Approvazione**”;
2. **DI DICHIARARE**, con successiva votazione avente il medesimo esito, la presente delibera immediatamente eseguibile ex art. 134, comma 4, TUEL.



Comune di Atrani

Borgo della costiera amalfitana

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE AD
OGGETTO:

Nuovo Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2022/2024 - Approvazione

IL SINDACO

VISTI

- il Documento unico di programmazione semplificato (DUPS) per il triennio 2022/2024, approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 16 del 08.06.2022;
- il bilancio di previsione pluriennale 2022/2024, approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 17 del 08.06.2022;
- il rendiconto della gestione dell'esercizio 2021, approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 9 in data 25.05.2022;
- la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022/2024, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 51 in data 11.05.2022 e confluita nel DUPS 2022/2024;

CONSIDERATO che occorre verificare il rispetto dei parametri vigenti per le assunzioni di cui alla programmazione triennale 2022/2024, approvata con la sopra citata delibera di Giunta Comunale n. 51/2022, a seguito della approvazione del rendiconto di gestione esercizio 2021;

VISTI:

- la L. 27 dicembre 1997, n. 449 – recante “*Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica*” – e, in particolare, il suo art. 39, rubricato “*Disposizioni in materia di assunzioni di personale delle amministrazioni pubbliche e misure di potenziamento e di incentivazione del part-time*”, i cui commi 1 e 19, rispettivamente, stabiliscono che “1. *Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482*” e che “19. [...] *gli enti locali, [...] adeguano i propri ordinamenti ai principi di cui al comma 1 finalizzandoli alla riduzione programmata delle spese di personale*”;
- l'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, dedicato alle “*Assunzioni*”, i cui commi 1 e 2 dispongono che “1. *Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale. 2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, [...]*”;
- l'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004 (L. finanziaria 2005), ai sensi del quale le amministrazioni pubbliche “*adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica. A tal fine, secondo modalità indicate dal Ministero dell'economia e delle finanze, d'intesa con la Presidenza del*

Consiglio dei ministri

- Dipartimento della funzione pubblica, gli organi competenti ad adottare gli atti di programmazione dei fabbisogni di personale trasmettono annualmente alle predette amministrazioni i dati previsionali dei fabbisogni medesimi”;

- la Legge n. 448/2001 (L. finanziaria 2002), il cui art. 19, comma 8, prevede che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui al sopra citato art. 39, della L. n. 449/1997 e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

- l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 (cd. TUPI), rubricato “*Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale*”, il quale, nel testo risultante dalle modifiche introdotte dal D.Lgs. n. 75/2017, al comma 2, dispone che le amministrazioni pubbliche adottano annualmente il piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con l'organizzazione degli uffici e la pianificazione pluriennale delle attività e dell'performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa; a mente del successivo comma 6, l'adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale rappresenta condizione legittimante per procedere a nuove assunzioni;

VISTO l'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006 (L. finanziaria 2007), secondo il quale “[...] *gli entisottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneririflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali[...]*” e dato atto che, secondo il successivo comma 557-quater, la riduzione delle spese di personale deve assicurarsi con riferimento al valore della spesa di personale dell'anno 2008;

DATO ATTO che per questo Ente il valore della spesa di personale dell'anno 2008 è pari ad € 419.815,00; **RICORDATO** che, a mente del comma 557-ter del citato art. 1 della L. finanziaria 2007, in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione della spesa personale ex comma 557, è fatto divieto di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale e di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi del divieto di assunzione; parimenti, con il medesimo divieto di procedere ad assunzioni l'art. 76, comma 4, del D.L. n. 112/2008, convertito, con modificazioni, in L. n. 133/2008, sanziona il mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente;

PRESO ATTO che la Legge n. 208/2015 (Legge di stabilità 2016), con l'art. 1, commi 707 e ss., ha sostituito il patto di stabilità interno con il pareggio di bilancio ed il primo periodo del comma 762 della medesima legge ha conseguentemente stabilito che “*Le norme finalizzate al contenimento della spesa di personale che fanno riferimento al patto di stabilità interno si intendono riferite agli obiettivi di finanza pubblica recati dai commi da 707 a 734*”;

VISTO l'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113 del 24.06.2016, convertito, con modificazioni, in L.

n. 160/2016, a mente del quale “*In caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, nonché di mancato invio, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato, gli enti territoriali, ferma restando per gli enti locali che non rispettano i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione e dei rendiconti la procedura prevista dall'articolo 141 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi 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. E' fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione del precedente periodo. Gli enti di cui ai precedenti*

periodi possono comunque procedere alle assunzioni di personale a tempo determinato necessarie a garantire l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, nonché l'esercizio delle funzioni di protezione civile, di polizia locale, di istruzione pubblica, inclusi i servizi, e del settore sociale, nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente in materia";

DATO ATTO che nell'anno 2021 l'Ente, come risulta dal relativo rendiconto di gestione:

- ha rispettato gli equilibri di bilancio;
- ha rispettato il limite alla spesa del personale di cui ai citati commi 557 e ss. dell'art. 1 della Legge n.296/2006;

PRESO ATTO che con sentenza n. 275/2015 la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 41, comma 2, del D.L. n. 66/2014, convertito, con modificazioni, in L. n. 89/2014, il quale vietava alle amministrazioni che non rispettassero i tempi medi di pagamento disposti dal D.Lgs. n. 231/2002, di procedere, nell'anno successivo a quello di riferimento, ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale;

PRESO ATTO, altresì, che l'art. 16, comma 1, del citato D.L. n. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del comma

557 dell'art. 1 della più volte citata Legge n. 296/2006, che imponeva la riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile;

RILEVATO che il D.L. n. 34/2019 (cd. "decreto crescita"), convertito, con modificazioni, in Legge n. 58/2019, con il suo art. 33, rubricato "Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria", ha introdotto un nuovo sistema di calcolo della capacità assunzionale dei Comuni (v. il comma 2), prevedendo il superamento delle precedenti regole fondate sul *turn-over* l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale; in particolare, a decorrere dalla data stabilita dal relativo decreto attuativo, 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 di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;

VISTO il D.M. 17 marzo 2020, attuativo del citato art. 33, comma 2, D.L. n. 34/2019, rubricato "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", il quale ha fissato al 20 aprile 2020 la data di decorrenza del nuovo sistema di calcolo delle capacità assunzionali e, più in particolare:

- all'art. 2 definisce gli aggregati "Spesa del personale" ed "Entrate correnti" (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"; le "Entrate correnti", invece, consistono nella "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");

- all'art. 3 suddivide i comuni per fasce demografiche;

- all'art. 4, comma 1, stabilisce i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, mentre al comma 2 prevede che: "A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, 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, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica”;

- all'art. 5 individua il quinquennio 2020/2024 quale periodo di transizione al nuovo regime assunzionale stabilisce le percentuali massime di incremento annuale della spesa di personale rispetto al rendiconto 2018 per ciascun anno; stabilisce, inoltre, che in tale periodo i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga ai suddetti incrementi percentuali, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

- all'art. 6 individua i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale;

- all'art. 7, comma 1, specifica che *“La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”;*

VISTA la Circolare esplicativa della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – del 13 maggio 2020 (in G.U. n.226 dell'11.09.2020) recante *“Circolare sul decreto del Ministro*

per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni”;

DATO ATTO che il Comune di Atrani si colloca nella fascia a) di cui alla Tabella 1 ex art. 4, D.M. 17 marzo 2020 cit. – comuni con popolazione inferiore ai 1.000 abitanti – e che, pertanto, il valore soglia del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti è pari al 29,5%;

Visto il prospetto **Allegato A** alla presente proposta che illustra il rapporto spese di personale/entrate correnti ai sensi del D.M. 17/03/2020 attuativo dell'art. 33, co, 2, D.L. n. 34/2019, dal quale si rileva che questo Ente si colloca al di sotto del valore soglia stabilito dalla Tabella 1 di cui al citato art. 4, comma 1, del D.M. 17 marzo 2020, in quanto il rapporto tra spese di personale rilevate dal rendiconto 2021 e la media delle entrate correnti del triennio 2019-2021, al netto del FCDE rilevato dal bilancio di previsione asseverato 2020 è pari al 20,15%;

RICHIAMATO il parere del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato Prot. 12454 del 15.01.2021, nel quale è stato chiarito che *“[...] l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo”;*

VISTO il prospetto **Allegato A** alla presente proposta, nel quale viene determinato il massimo incremento annuale della spesa di personale ai sensi dell'art. 5 del D.M. 17 marzo 2020 nel periodo 2022-2024 e dato atto, in particolare, che per l'anno 2022 è possibile un incremento pari ad € 119.993,09, in quanto i resti assunzionali 2015/2019 sono inferiori all'incremento di cui alla Tabella 2 del D.M. cit.;

PRESO ATTO che i trasferimenti per mobilità nei comuni sono pienamente assoggettati alla vigenza della disciplina fondata sulla sostenibilità finanziaria pertanto, non possono più ritenersi neutrali, ma devono essere conteggiati come una qualunque assunzione da parte dell'ente di destinazione (in questi termini cfr. Corte Conti, sez. reg. controllo Lombardia, nn. 74/2020 e 112/2000; Corte Conti, sez. reg. controllo Emilia Romagna, n. 55/2020);

RICHIAMATO il piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2022-2024 contenuto nel DUPS 2022-2024;

Considerato che questo Ente, ha garantito la copertura del posto vacante in dotazione organica di categoria “D” con profilo professionale di Assistente Sociale instaurando un rapporto di lavoro

attraverso la stipula di una convenzione ex art. 14 CCNL del 22/01/2004 con il Piano di Zona Ambito S2, fino al 31.12.2022;

Atteso che la figura dell'Assistente Sociale presenta tutte le caratteristiche di infungibilità e indispensabilità per le particolari funzioni cui è preposto e che gli vengono riconosciute in gran parte da leggi dello Stato ed alle leggi regionali, in particolar modo, dalla legge n. 328/2000, che all'art. 22 colloca il Servizio Sociale Professionale all'interno del sistema degli interventi e dei servizi sociali alla persona dovuti dalla Pubblica Amministrazione, quindi tra i livelli essenziali di assistenza;

Rilevato che il comma 200 dell'art. 1 della legge di bilancio 2018 stabilisce l'esplicita esclusione dal tetto alla spesa per il lavoro flessibile di cui al succitato comma 28 dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010 i rapporti di lavoro a tempo determinato per il reclutamento delle figure specialistiche finalizzate a potenziare il servizio sociale professionale, data la sua rilevanza quale funzione fondamentale delle amministrazioni comunali;

Vista la delibera di Giunta Comunale n. 10 del 16/02/2022, ad oggetto "Proroga assunzione a tempo determinato e parziale di n° 1 istruttore amministrativo cat. c1-assegnato all'area amministrativa", con la quale si è proceduto alla proroga dell'assunzione a tempo determinato e parziale fino al 14.03.2023;

Dato atto che, riguardo al fabbisogno di personale relativo all'Area Vigilanza:

- con delibera di Consiglio Comunale n. 6 del 18 marzo 2021 questa Amministrazione ha deliberato

l'ingresso in convenzione per la gestione in forma associata del servizio con i Comuni di Maiori e Minori;

- nell'anno 2021 si è verificata la cessazione – con decorrenza dal primo luglio - di un dipendente a tempo pieno di categoria C, posizione economica C6, con profilo professionale di istruttore di vigilanza, per collocamento in quiescenza e, pertanto, si è resa necessaria, indifferibile ed urgente l'assunzione di una figura a tempo determinato;

Tenuto conto che il Comune di Atrani nell'anno 2021 disponeva di una graduatoria valida per l'assunzione di personale di categoria "C" con profilo professionale di Agente di Polizia Locale e si è provveduto all'assunzione del primo idoneo utile fino al 31/12/2021, prorogato con determina del responsabile dell'Area di Vigilanza, a cui era stato demandato l'avvio delle procedure per il reclutamento del personale, n. 47 del 28/12/2021 fino al 31/12/2022;

Considerato che è stato demandato al Responsabile dell'Area Vigilanza sia l'avvio delle procedure relative al reclutamento di un agente di polizia municipale a tempo pieno e determinato sia l'avvio delle procedure per l'assunzione di tre agenti part time a tempo determinato per i periodi correlati alle varie manifestazioni organizzate nel territorio comunale, nonché dell'elevato flusso turistico che si registra durante il periodo primaverile-estivo, mediante instaurazione del rapporto di lavoro a tempo determinato da realizzarsi con una durata temporale diversificata;

Atteso, per le predette finalità, di fare ricorso alla disciplina introdotta dall'art. 208 del D.lgs. n. 285/1992, in base alla quale le risorse finanziarie in misura non superiore ad un quarto delle somme disponibili relative ai proventi delle sanzioni amministrative per violazioni al Codice della strada possono essere destinate al finanziamento delle assunzioni stagionali a progetto nelle forme di contratti a tempo determinato e a forme flessibili di lavoro per il potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale;

Considerato che per il reclutamento dei quattro agenti di polizia municipale si è fatto ricorso allo scorrimento di graduatoria di cui sopra ed alle assunzioni ex art. 92, comma 1, del TUEL di n. 4 unità di personale istruttore di vigilanza cat. C di cui n. 2 unità con contratto a tempo determinato dal 01/01/2022 fino 31/12/2022, n. 1 unità dal 15/04/2022 al 15/12/2022 e n. 1 unità dal 01/05/2022 al 31/12/2022;

Preso atto che, in base alla tempistica programmata, la spesa del personale da sostenere per l'anno 2022, per le assunzioni da effettuare a tempo indeterminato e a tempo determinato, troverà idonea copertura finanziaria negli specifici capitoli di riferimento del bilancio 2022;

Dato atto che, rispetto alla programmazione triennale 2022/2024 approvata con la sopra citata delibera di Giunta Comunale n. 51/2022, con riguardo al fabbisogno di personale relativo all'Area Tecnica si è proceduto all'assunzione di n. 1 istruttore tecnico, categoria C, a tempo pieno e indeterminato con determina del responsabile dell'Area Amministrativa n. 55 del 19/08/2022 attraverso l'accordo tra il Comune di Atrani ed il Comune di Amalfi per l'utilizzo della graduatoria di merito del concorso

pubblico per titoli ed esami per la copertura di posti appartenenti alla categoria C, con profilo professionale di istruttore tecnico;

Considerato che, relativamente al fabbisogno di personale delle Aree Amministrativa e Finanziaria, nelle more dell'assunzione a tempo indeterminato di una figura di cat. C quale Istruttore Amministrativo Contabile, questa Amministrazione ritiene necessaria, indifferibile ed urgente l'assunzione di una figura a tempo determinato part time che possa affiancare la Responsabile dell'Area Amministrativa, avvalendosi della disciplina dettata dall'art. 1, comma 557, della L. n. 311/2004 nonché l'assunzione di una figura a tempo determinato e part time che possa affiancare la Responsabile dell'Area Finanziaria per gli incumbenti adempimenti d'ufficio attraverso utilizzo delle graduatorie di merito in corso di validità, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia;

PRESO ATTO della spesa massima sostenibile per il personale nel triennio 2022/2024 di cui all'**Allegato C** alla presente proposta;

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

VISTO l'art. 1, comma 14-ter, del D.L. n. 80/2021, convertito, con modificazioni, in Legge n. 113/2021, che ha posticipato al 31 dicembre 2024 il termine di cui al comma 8 dell'art. 3 della Legge n. 56/2019 entro il quale, al dichiarato scopo di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del TUPI, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria previste dall'art. 30 del medesimo Testo unico;

VISTO l'**Allegato B** alla presente proposta contenente l'organigramma e la dotazione organica 2022;

DATO ATTO che le assunzioni previste per l'anno 2022 consentono di rispettare il massimo incremento previsto dall'art. 5 del D.M. 17 marzo 2020, come da prospetto allegato alla presente;

VISTO l'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito, con modificazioni, in Legge 122/2010 secondo il quale gli enti pubblici *“possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009”*, con la precisazione che tali limitazioni non trovano applicazione per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e ss. dell'art. 1 della Legge n. 296/2006, fermo restando che *“la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267”*;

PRESO ATTO che, come chiarito anche dalla Corte dei Conti, Sezione Autonomie, con deliberazione n. 2/2015, gli enti locali in regola con il rispetto delle limitazioni alla spesa del personale ex commi 557 e ss. citati, possono assumere personale con rapporto di lavoro flessibile comunque entro il limite del 100% della spesa sostenuta allo stesso titolo nel 2009;

CONSIDERATO che il nuovo regime assunzionale previsto dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019 e relativi provvedimenti attuativi disciplina le assunzioni a tempo indeterminato, ma non abroga né riscrive le norme relative alle assunzioni a tempo determinato ed i precedenti limiti alla spesa di personale dettati dai più volte citati commi 557 e ss. dell'art. 1 della Legge finanziaria 2007, che, pertanto devono ritenersi in vigore e devono essere rispettati;

RILEVATO che ai sensi dell'art. 7, comma 1, del D.M. 17 marzo 2020 l'incremento di spesa di personale a tempo indeterminato non rileva ai fini del rispetto del limite alla spesa di personale ex commi 557 e ss. citati;

Visto il prospetto **Allegato D** di raffronto tra la spesa del personale a tempo determinato 2009 e la spesa del personale a tempo determinato relativa all'anno 2022;

Visto il prospetto **Allegato F** contenente il LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA PARI ALLA SPESA DI PERSONALE ANNO 2008 DI CUI ALL'ART. 1, COMMA 557 -TER, DELLA LEGGE N. 296/2006;

RITENUTO, inoltre, opportuno prevedere sin d'ora la possibilità di procedere alla sostituzione del personale cessato nel corso del periodo di prova senza necessità di aggiornare il piano dei fabbisogni di personale;

CONSIDERATO che questo Ente non è in stato di dissesto, né emergono condizioni di squilibrio finanziario, come risulta dall'apposita tabella allegata al conto consuntivo anno 2020, approvato con la sopra citata deliberazione consiliare n. 20 del 07.06.2021;

DATO ATTO che, dando corso alle assunzioni previste negli **Allegati D** (per quanto riguarda le assunzioni a tempo determinato cui dar corso nell'anno 2022) ed **E** (relativo alle assunzioni a tempo indeterminato cui dar corso nel triennio 2022/2024) per l'anno 2022, l'Ente rispetterà i seguenti limiti alla spesa del personale:

- art. 1, commi 557-557-*quater*, Legge n. 296/2006 in ordine al contenimento complessivo della spesa del personale;
- art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010 in ordine al contenimento della spesa per rapporti di lavoro flessibile;
- artt. 4 e 5, D.M. 17 marzo 2020 in ordine alla sostenibilità finanziaria della spesa di personale a tempo indeterminato ed al massimo incremento di spesa di personale rispetto all'anno 2018;

RICHIAMATA la deliberazione della Giunta Comunale n. 23 del 30.03.2022 ad oggetto "*Art. 33 D.lgs. n. 165/2001 – Ricognizione situazioni di soprannumero o eccedenze di personale – Anno 2022*", dalla quale si evince che non risultano, in relazione alle esigenze funzionali dell'Ente, situazioni di soprannumero o eccedenze di personale che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o collocamento in disponibilità ai sensi dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001;

VISTO il Piano triennale delle azioni positive per il triennio 2021-2023 approvato con delibera di Giunta Comunale n. 27 in data 09.03.2021;

EVIDENZIATO che la presente proposta, in uno ai suoi allegati, verrà trasmessa al Revisore Unico dei Conti al fine della acquisizione del prescritto parere *ex art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 supra cit;*

EVIDENZIATO, altresì, che la delibera approvativa della presente proposta costituirà parte integrante del DUPS 2022/2024;

RITENUTO di proporre l'immediata eseguibilità della delibera di approvazione della presente proposta, stante l'urgenza di procedere ai conseguenti adempimenti;

Tutto ciò premesso, visto, considerato e rilevato

PROPONE DI DELIBERARE

1. **Di rendere** la premessa narrativa parte integrante del presente atto;
2. **Di approvare**, per le motivazioni riportate nella premessa e da intendersi qui trascritte, il nuovo Piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022/2024, come risultante dagli Allegati **A), B), C), D), E) e F)** da considerare quale parte integrante e sostanziale della presente proposta di deliberazione;
3. **Di confermare** ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs n. 165/2001, come modificato dall'articolo 16 della n. 183/2011, che nell'Ente non sono presenti dipendenti in posizione soprannumeraria e non sono presenti dipendenti in eccedenza e che, pertanto, il Comune non è tenuto ad avviare procedure per la dichiarazione di esuberanti;
4. **Di dare mandato** ai Responsabili competenti l'attuazione del piano occupazionale per l'anno 2022, dando atto che le assunzioni programmate saranno effettuate mediante attuazione delle procedure di reclutamento illustrate nel citato **Allegato "C"** e, comunque, nel rispetto delle vigenti procedure di legge vigenti in materia;
5. **Di dare atto che** la spesa complessiva per il personale a seguito delle assunzioni programmate risulta contenuta nei limiti di spesa previsti dalle norme di riferimento, rispettando l'obbligo sancito dall'art.1, comma 562-*quater*, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, in quanto la spesa complessiva

di personale prevista annualmente risulta essere inferiore alla spesa del personale anno 2008 ed in linea con quanto previsto nel DPCM attuativo dell'art. 33, comma 2, del "Decreto crescita";

6. **Di dare atto che** la spesa relativa al presente piano deve trovare capienza nei capitoli destinati alla spesa di personale sul bilancio previsionale 2022/2024;

7. **Di dare atto che**, sempre nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale e di quanto indicato in premessa, rimane salvo, per tutto il triennio 2022/2024, il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili e/o convenzioni con altri enti, per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno, dando mandato ai Responsabili competenti di procedere a porre in essere le procedure di reclutamento previste dalla vigente normativa per assunzioni con contratto a tempo determinato;

8. **Di precisare che** la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa, e che sarà comunque soggetta a revisione annuale.

9. **Di trasmettere**, a cura del Responsabile dell'ufficio personale il piano di cui alla presente proposta al Dipartimento della Funzione Pubblica, ai sensi dell'art. 6-ter, co. 5, del D.lgs n. 165/2001;

10. **Di trasmettere**, per opportuna conoscenza, copia della delibera approvativa della presente proposta alle RSU e, per loro tramite, alle OO.SS. territoriali rappresentate;

11. **Di trasmettere** la presente proposta, in uno ai suoi allegati, al Revisore Unico dei Conti al fine della acquisizione del prescritto parere ex art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001;

12. **Di dare atto che** il nuovo piano di cui alla presente proposta costituisce parte integrante del DUPS 2022/2024;

13. **Di pubblicare**, a cura del Responsabile dell'ufficio personale, il nuovo piano triennale dei fabbisogni del personale di cui al presente atto, nel sito web istituzionale del Comune, all'interno della sezione "*Amministrazione trasparente*" nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013 ("*Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato*");

14. Di dichiarare la delibera di approvazione della presente proposta immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000 in considerazione dell'urgenza dei provvedimenti conseguenti.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE AD OGGETTO:

Nuovo Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2022/2024 - Approvazione

Parere di regolarità tecnica attestante la correttezza dell'azione amministrativa

Artt. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1, D.lgs n.267/2000

Il Responsabile dell'Area Amministrativa, in ordine alla regolarità tecnica attestante la correttezza dell'azione amministrativa, ESPRIME

PARERE FAVOREVOLE

Il Responsabile dell'Area Amministrativa

Dott.ssa Luigia Romano

Parere di regolarità contabile attestante la correttezza dell'azione amministrativa

Artt. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1, D.lgs n.267/2000

Il Responsabile dell'Area Finanziaria, in ordine alla regolarità contabile, ESPRIME

PARERE FAVOREVOLE

Il Responsabile dell'Area Finanziaria

Rag. Orleans Romano

Approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
f.to Dott. Luciano de Rosa Laderchi

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dott.ssa Alessia Mari

RELATA DI PUBBLICAZIONE

N. Reg. Pubblicazioni
Il Responsabile del procedimento, visti gli atti d'ufficio:

A T T E S T A

Che copia della presente deliberazione: è stata inserita, in data odierna, per rimanervi 15 giorni consecutivi, nell'apposita sezione "Albo on line" sul sito web istituzionale di questo Comune accessibile al pubblico (art.32, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n.69) è stata, altresì affissa in pari data, all'Albo Pretorio comunale, come prescritto dall'art.124, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000 ed è stata comunicata con posta elettronica ai Signori Capigruppo consiliari, così come prescritto dall'art. 125 del D.Lgs. n. 267/2000.

Dalla Residenza Municipale

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO
f.to Sig. Luigia Francesca Romano

ATTESTATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno:

- perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134 comma 4 del D.Lvo 267/2000);
- perché decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134 comma 3 del D.Lvo 267/2000);

Dalla Residenza Municipale

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dott.ssa Alessia Mari

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

Dalla Residenza Municipale

IL SEGRETARIO COMUNALE.
Dott.ssa Alessia Mari