

COMUNE DI PALLAGORIO

Provincia di Crotona

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 01 del 03-01-2022

Oggetto: Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e Approvazione Programma triennale del fabbisogno del personale 2022/2024.

L'anno duemilaventuno, il giorno ventitre del mese di marzo, alle ore 19:00 e seguenti nella sede Comunale, in seguito a convocazione disposta dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale.

Presiede l'adunanza il Sindaco Dott. Lorecchio Umberto, sono rispettivamente presenti al momento della deliberazione sull'argomento all'o.d.g. i Sigg. Assessori:

		presenti	assenti
1) Lorecchio Umberto	Sindaco	*	
2) Parrotta Pasquale	Vice - Sindaco	*	
3) Mustacchio Mario	Assessore	*	

- Partecipa, con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione (art. 97, comma 4, lettera a), del D.lgs. n° 267/2000), il Vice Segretario Comunale Dott. Pariano Nicola.

- Il Sindaco, constatata la presenza del numero legale, pone in discussione l'argomento di cui all'oggetto ed invita a deliberare sullo stesso.

Sulla proposta di deliberazione:

(x) Il Responsabile del servizio interessato, in ordine alla regolarità tecnica;

(x) Il Responsabile del servizio finanziario, in ordine alla regolarità contabile; ai sensi dell'art. 49 e 147 bis del D.lgs. 267/2000 hanno espresso parere favorevole sul contenuto del presente deliberato e che detti pareri costituiscono parte integrante e sostanziale del presente atto.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- con deliberazione n. 12 del 22.09.2021, il Consiglio Comunale ha approvato il Documento Unico di Programmazione 2020-2022 presentato dalla Giunta;
- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 14 del 22.09.2021, esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione 2021/2023;

Preso atto che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta Comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Visto l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato, da ultimo, dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”;

Visto, inoltre, l'art. 6-ter del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo

6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”;

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;

- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;

- 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”;

Visti:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita: “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”;

- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita: “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, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino odi trasferimento di funzioni e competenze. 3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente. 4. Per gli enti locali le graduatorie

concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo”;

- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali disestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e 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;

Richiamato l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così 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. 4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area”;

Ritenuto necessario, pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla ricognizione delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale;

Considerata 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, per come attestato da ciascun Responsabile di Settore, non emergono di situazioni di soprannumero di personale o eccedenze di personale per esigenze funzionali;

Atteso che l'Ente non deve, quindi, avviare procedure per la dichiarazione di esubero;

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;

- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di “dotazione organica” si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali;

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone: “*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 incoerenza 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*

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. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turnover pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”;

Visto il D.M. 17 marzo 2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27.04.2020, ad oggetto: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” che, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall’art. 1, comma 557-quater, L. n. 296/2006;

Rilevato che il decreto-legge 34/2019, articolo 33 e, in sua applicazione, il DM 17 marzo 2020 ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente come introdotto dall’art. 3 del D.L. 90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014 e successive integrazioni;

Preso atto:

- che 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, differenziati per fascia demografica, 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;

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

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

b) per entrate correnti si intende la 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 DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge 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;

Preso atto che la percentuale relativamente alla spesa del personale 2020 è inferiore al valore della soglia di virtuosità;

Visti i prospetti con i quali è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2021, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, allegati alla presente;

Ricordato che questo ente ha un rapporto tra spese di personale e spese correnti pari al 18,44% e che, pertanto, il Comune si pone al di sotto del primo "valore soglia" secondo la classificazione indicata dal D.M. all'articolo 4, tabella 1;

Rilevato che secondo l'art. 6, comma 3, del citato D.M. 17 marzo 2020: *"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 del comma 1 dell'art. 4 e dalla Tabella 3 del presente articolo non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato."*;

Considerato, inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tuttora tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

Rilevato che il valore medio della spesa di personale del triennio 2011-2012-2013 è pari a euro **415.086,06**;

Rilevato, quindi, che per l'anno 2022 il tetto massimo della spesa di personale è pari al valore certificato nella relazione del Revisore Unico dei Conti sul rendiconto dell'anno 2020: € 288.497,46, compreso di oneri riflessi;

Considerato che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è compreso tra il valore della soglia di virtuosità e il valore di rientro della maggiore spesa possono assumere personale a tempo indeterminato nei limiti del *turn over* disponibile, pur non potendo superare il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti calcolato nell'ultimo rendiconto approvato;

Rilevato che tale interpretazione è stata confermata dalla Corte dei conti, sez. regionale di controllo per l'Emilia-Romagna, con del. n. 55/2020: *"il Comune (...) - che presenta un rapporto tra media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti e spesa per il personale compreso fra le due soglie di cui al d.m. del 17.03.2020 - potrà coprire anche il turn over al 100% a condizione che lo stesso Comune non incrementi il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato"*;

Richiamate le seguenti vigenti disposizioni con riferimento alla capacità assunzionale del periodo 2015 – 2019, su cessazioni di personale 2014 - 2018:

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

Visto l'art. 3, c. 5-sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-bis del D.L. n. 4/2019, che recita: *"Per il triennio 2022-2024, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over"*;

Ricordato che, come previsto dalla legge n. 26/2019, di conversione del D.L. n. 4/2019, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è

altresi consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali della facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente;

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

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

Dato atto:

- che per questo Ente le percentuali di turn over vigenti a partire dall'anno 2015 sono quelli risultanti dal prospetto allegato;

- che, in particolare, per l'anno 2022, la capacità assunzionale del Comune di Pallagorio è pari al 100% della spesa dei cessati 2020, oltre ai resti assunzionali non utilizzati del quadriennio 2015-2019, quindi pari a euro 176.000,21, come da allegato prospetto;

Richiamato il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016, il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti;

Ravvisata la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022/2024 e il relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022/2024 predisposta dal responsabile del servizio personale sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;

b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;

c) dei vincoli vigenti in materia di spese di personale;

che si allega al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;

Atteso, in particolare, che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 con la programmazione triennale del fabbisogno: non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Visti i prospetti allegati alla presente, con i quali è stata effettuata una ricognizione delle spese di personale 2022 e quantificato in €. 658.528,60 a detrarre i contributi statali e regionali, i trasferimenti provenienti per la convenzione dell'Ufficio di Ragioneria e i pagamenti per il personale delle categorie protette € 356.929,33 la spesa ammonta ad € 301.599,27 (Tetto massimo effettivo di spesa di personale per l'anno (art. 5, c. 1) + resti assunzionali disponibili) il limite di spesa di personale per l'anno 2022;

Preso atto, dunque, che, come specificato nelle Linee Guida sopra richiamate: *"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"*;

Rilevato, dunque, che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2022 – 2024 è inferiore alla spesa potenziale ;

Atteso che l'articolo 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che *“Per il triennio 2018/2020, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 20% di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interna, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del D.Lgs n. 165/2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore”*;

Vista la legge di conversione del decreto-legge n. 162 del 30 dicembre 2019 (cd. Milleproroghe), che estende al triennio 2020 - 2022 la possibilità di attivare procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo; la percentuale dei posti per tali procedure selettive riservate è elevata (dal 2020) al 30 per cento dei posti previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria;

Ritenuto opportuno, allo scopo di valorizzare le professionalità interne, avvalersi della procedura speciale di cui al predetto articolo 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017, quindi, indire una selezione interna, per colloquio , finalizzata alla progressione verticale, a carattere riqualificatorio, del personale dipendente del Comune di Pallagorio, per la copertura di n. 1 posto vacante Categoria C e profilo Professionale di Istruttore Amministrativo nel Settore Trbuti”;

Considerato che il costo delle progressioni è il seguente:

- n. 1 C € 2.907,79 ;

Vista la legge regionale n. 29/2019 di storicizzazione delle risorse del precariato storico;

Rilevato:

- che quest'ultima normativa sostiene gli enti locali interessati alla stabilizzazione dei lavoratori provenienti dal bacino storico dei Lpu/Lsu della Regione Calabria assicurando la storicizzazione delle risorse;

- che la legge 27 dicembre 2019, n. 160 (legge di bilancio 2020) ha dettato misure volte a favorire l'assunzione a tempo indeterminato di LSU e LPU, proseguendo il percorso intrapreso con le precedenti disposizioni normative sopra citate;

- che, in particolare, il comma 495 dell'articolo 1 della citata legge n. 160/2019 prevede: *"Al fine di semplificare le assunzioni di cui all'articolo 1, comma 446, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, le amministrazioni pubbliche utilizzatrici dei lavoratori socialmente utili di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, e all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 280, nonché dei lavoratori già rientranti nell'abrogato articolo 7 del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e dei lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità, anche mediante contratti di lavoro a tempo determinato o contratti di collaborazione coordinata e continuativa nonché mediante altre tipologie contrattuali, possono procedere all'assunzione a tempo indeterminato, anche con contratti di lavoro a tempo parziale, anche in deroga, per il solo anno 2020 in qualità di lavoratori sovranumerari, alla dotazione organica, al piano di fabbisogno del personale ed ai vincoli assunzionali previsti dalla vigente normativa limitatamente alle risorse di cui al comma 497, primo periodo"*;

- che i successivi commi 496 e 497 dell'art. 1 della legge n. 160/2019 prevedono:

496. *"A decorrere dall'anno 2020, le risorse di cui all'articolo 1, comma 1156, lettera g-bis), della legge 27 dicembre 2006, n. 296, sono incrementate di 9 milioni di euro annui"*.

497. *"Ai fini di cui al comma 495, le amministrazioni interessate provvedono a valere sulle risorse di cui all'articolo 1, comma 1156, lettera g-bis), della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ripartite con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare, previa intesa in sede di Conferenza unificata, entro il 31 marzo 2020. Al fine del riparto le predette amministrazioni, entro il 31 gennaio 2020, presentano istanza alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica. Ai fini dell'assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità, le Regioni provvedono mediante il pieno utilizzo delle risorse a tal fine stanziare da leggi regionali nel rispetto dell'art. 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58"*.

Preso atto che, con deliberazione della Giunta Comunale n.74 del 31/07/2021 si è proceduto al completamento delle assunzioni a tempo indeterminato dei lavoratori socialmente utili e pubblica utilità;

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022/2024 predisposta dal responsabile del servizio personale sulla scorta delle direttive impartite dalla Giunta Comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso ad esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

Ravvisata la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022/2024 e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Dato atto, in particolare, che il piano occupazionale 2022-2024 prevede complessivamente n. 3 posti da ricoprire mediante:

- Concorso pubblico n.3 ;
- Progressioni verticali n. 1;

fermo restando l'obbligo del previo esperimento solo delle procedure di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis, D.Lgs. n. 165/2001 per quanto attiene i concorsi pubblici;

Visti:

- l'art. 16 della L. 183/2011 che dispone l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il

divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;

- l'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006 che dispone il divieto di assunzione a qualsiasi titolo in caso di mancata adozione del piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità;

Richiamato l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

Visto il parere rilasciato con verbale n. 2 in data 22.03.2021, prot. n. 896 del 23.03.2021, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

Acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile resi dai responsabili dei servizi interessati, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000;

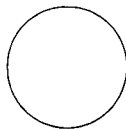
Con voti unanimi favorevoli espressi in forma palese per alzata di mano;

DELIBERA

- 1) **Di dare atto che** la premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente dispositivo;
- 2) **di approvare**, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022/2024, allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale;
- 3) **di approvare**, per le motivazioni riportate nella premessa, la dotazione organica dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- 4) **di approvare**, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo piano occupazionale per il triennio 2022/2024 dando atto che lo stesso:
 - è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-bis e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
 - prevede stabilizzazioni di personale ex LSU/LPU contrattualizzato;
- 5) **di avviare** le procedure necessarie per la progressione di carriera delle figure di categoria C previste per l'anno 2022, a far data dalla prima data utile successiva all'adozione del presente provvedimento;
- 6) **di dare atto** che il piano triennale dei fabbisogni di personale, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296, rispetta il principio del contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;
- 7) **di dare atto**, infine, che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001:
 - non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- 4) **di dare atto** che, ove dovessero insorgere nuove esigenze, e nel rispetto delle disposizioni normative vigenti, la Giunta Comunale potrà provvedere alla modifica e/o integrazione della presente deliberazione;
- 5) **di trasmettere** copia del presente alle OO.SS e RSU;
- 6) **di demandare** al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento ivi compresa l'informativa alle organizzazioni sindacali e l'invio alla Funzione Pubblica ai sensi della normativa vigente in materia;
- 7) **di dichiarare**, con separata ed unanime votazione favorevole espressa in forma palese per alzata di mano, il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4°, del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267.

Approvato e sottoscritto

►Il Presidente



f.to Lorecchio Umberto

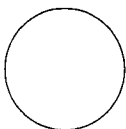
►Il Vice Segretario Comunale

f.to Pariano Nicola

PUBBLICAZIONE

In data odierna, la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio informatico comunale per 15 giorni consecutivi (art. 124, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000)

Data 12-1-2022



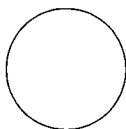
►Il Responsabile

f.to Giudicissi Vincenzo

ATTESTAZIONE

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio, attesta che la presente deliberazione:
è stata pubblicata all'albo pretorio informatico comunale per 15 giorni consecutivi (art. 124, D.Lgs. n. 267/2000);
 è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 del D.Lgs. n. 267/2000;
 è divenuta esecutiva il, decorsi dieci giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3, D.Lgs. n. 267/2000).

Data 12-1-2022



►Il Responsabile

f.to Pariano Nicola

È copia conforme all'originale.

Data 12-1-2022



►Il Responsabile

f.to Umberto Lorecchio

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno **2022**

ANNO	VALORE	FASCIA
2020	1.047	b

Popolazione al 31 dicembre

ANNI	VALORE
2020	288.497,46€ (I)

Spesa di personale - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. tabella di dettaglio)

2018	1.911.593,75€
2019	1.548.566,58€
2020	1.659.107,14€

Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio

	1.706.422,49€
--	---------------

Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio

2020	141.845,32€
------	-------------

Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio

	1.564.577,17€
--	---------------

Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE

(a)	18,44%
-----	--------

Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette

(b1)	28,60%
------	--------

Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM

(b2)	32,60%
------	--------

Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM

(c)	
-----	--

Incremento TEORICO massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (solo se (a) < o = (b))

2020	
------	--

Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM

	23,00%
--	--------

(d)	33.749,81€
-----	------------

Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2

(e)	
-----	--

Incremento EFFETTIVO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato

(f)	415.086,06€
-----	-------------

Tetto massimo EFFETTIVO di spesa di personale per l'anno (art. 5, c. 1)

(g)	176.000,21€
-----	-------------

Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. tabella di dettaglio)

(e+g)	239.085,85€
-------	-------------

Incremento EFFETTIVO della spesa di personale + Resti assunzionali

NOTA BENE:

Se (a) è maggiore di (b1) ma è inferiore a (b2), non è consentito aumentare la spesa di personale oltre il limite del 2020.

Se (a) è maggiore di (b1) e maggiore di (b2), l'ente deve ridurre progressivamente il rapporto spese / entrate correnti.

Se (c) è maggiore di (d), l'incremento di spesa (e) non può essere superiore a (d).

Comune di PALLAGORIO (KR)

Margini cessazioni 2015-2020

	CESSAZIONI	Aliquota*	MARGINE	ASSUNZIONI	
2015 (Cessati 2014)	0,00 €	60%	0,00 €	0,00 €	2015
2016 (Cessati 2015)	0,00 €	75%	0,00 €	0,00 €	2016
2017 (Cessati 2016)	0,00 €	75%	0,00 €	0,00 €	2017
2018 (Cessati 2017)	23.685,60 €	75%	17.764,20 €	0,00 €	2018
2019 (Cessati 2018 e 2019)	76.368,70 €	100%	76.368,70 €	0,00 €	2019
2020 (Cessati 2020)	81.867,31 €	100%	81.867,31 €	0,00 €	2020
		Tot.	176.000,21 €	0,00 €	
			Disponibilità	176.000,21 €	
			Riduzione per aumento P.O.		
			Margine residuo	176.000,21 €	

*Nota bene: l'aliquota varia automaticamente al variare dei dati inseriti nelle schede precedenti

FASCE DEMOGRAFICHE

DA	A	VALORE SOGLIA	FASCIA
0	999	29,50%	a
1.000	1.999	28,60%	b
2.000	2.999	27,60%	c
3.000	4.999	27,20%	d
5.000	9.999	26,90%	e
10.000	59.999	27,00%	f
60.000	249.999	27,60%	g
250.000	1.499.999	28,80%	h
1.500.000	50.000.000	25,30%	i
ABITANTI AL 31.12			
		6.377	
		VALORE SOGLIA	28,60%
			B

COMUNE DI PALLAGORIO

FASCE DEMOGRAFICHE		VALORI SOGLIA					
DA	A	0-10%	10-20%	20-30%	30-40%	40-50%	50-60%
0	999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%	35,00%
1.000	1.999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%	35,00%
2.000	2.999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%	30,00%
3.000	4.999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%	28,00%
5.000	9.999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%	26,00%
10.000	59.999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%	22,00%
60.000	249.999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%	16,00%
250.000	1.499.999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%	10,00%
1.500.000	50.000.000	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%	5,00%
ABITANTI AL 31.12							
2020	1147						
VALORI SOGLIA		23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%	35,00%

COMUNE DI PALLAGORIO

FASCE DEMOGRAFICHE

VALORE SOGGLIA	FASCIA
0	a
999	33,50%
1.000	b
1.999	32,60%
2.000	c
2.999	31,60%
3.000	d
4.999	31,20%
5.000	e
9.999	30,90%
10.000	f
59.999	31,00%
60.000	g
249.999	31,60%
250.000	h
1.499.999	32,80%
1.500.000	i
50.000.000	29,30%
ABITANTI AL 31.12	
2019	
VALORE SOGGLIA	B
	32,60%

COMUNE DI PALLAGORIO