



COMUNE DI RUBIERA

(Provincia di Reggio nell'Emilia)

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

n. 18 del 28/02/2023

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2023-2025 E CONTESTUALE RIMODULAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA AI SENSI DELL'ARTICOLO 6 DEL D.LGS. 165/2001.

L'anno **duemilaventitre** il giorno **ventotto** del mese di **febbraio** alle ore **18:50** nella residenza municipale, si è riunita la Giunta comunale.

Risultano presenti all'appello iniziale i Signori:

| | | |
|---------------------|--------------|----------|
| CAVALLARO EMANUELE | Sindaco | Assente |
| MASSARI FEDERICO | Vice Sindaco | Presente |
| BONI RITA | Assessore | Presente |
| MURRONE GIAN FRANCO | Assessore | Presente |
| ALBANESE CHIARA | Assessore | Presente |

Assiste il Segretario AMORINI CATERINA che provvede alla redazione del presente verbale.

Il Vice Sindaco MASSARI FEDERICO, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.



COMUNE DI RUBIERA

(Provincia di Reggio nell'Emilia)

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2023-2025 E CONTESTUALE RIMODULAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA AI SENSI DELL'ARTICOLO 6 DEL D.LGS. 165/2001.

LA GIUNTA COMUNALE

RILEVATA la propria competenza ai sensi dell'articolo 48, comma 2, del "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" approvato con d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e successive modificazioni ed integrazioni;

RICHIAMATE le seguenti deliberazioni:

- di Consiglio comunale n. 6 del 31 gennaio 2023, esecutiva a norma di legge, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione completo degli aggiornamenti relativo al periodo 2019-2024 per la Sezione strategica e 2023-2025 per la Sezione Operativa;
- di Consiglio comunale n. 7 del 31 gennaio 2023, esecutiva a norma di legge, è stato approvato il Bilancio di previsione relativo al triennio 2023-2025 e i relativi allegati;
- di Giunta comunale n. 8 del 31 gennaio 2023, esecutiva a norma di legge, è stato approvato il Peg finanziario per il triennio 2023-2025;

CONSIDERATO che:

- l'articolo 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 stabilisce che *"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. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'articolo 91 del Testo Unico stabilisce che *"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."*;
- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'articolo 6, commi 2 e 3, del d.lgs. 165/2001 stabilisce: *"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"*



COMUNE DI RUBIERA

(Provincia di Reggio nell'Emilia)

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”;

- con decreto 8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha adottato le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, nelle quali viene specificato che “*Le ... linee guida ... definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica*”;

PRESO atto che la disciplina recata dal d.lgs. 75/2017 stabilisce che la dotazione organica è un “valore finanziario di spesa potenziale” e che per gli enti locali “sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente”;

RICORDATO che:

- il Comune di Rubiera quale ente già soggetto al patto di stabilità interno soggiace alle limitazioni di spesa di personale di cui all'articolo 1, commi 557 e 557-quater, della legge 296/2006 che fissa tale limite nel valore medio del triennio 2011-2013;
- tale valore è fissato nella somma di € 3.351.819,23;

EVIDENZIATO che:

- “*Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, ... garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento (vedi, ad esempio ... l'articolo 110 del decreto legislativo n. 267 del 2000)*”;
- restano comunque ferme le limitazioni assunzionali vigenti, anche a tempo determinato;
- gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;
- nel PTFP dovranno essere indicate “*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*”;

VISTI, a questo proposito:

- l'articolo 1, commi da 557 a 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, nel testo vigente;



COMUNE DI RUBIERA

(Provincia di Reggio nell'Emilia)

- il decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 con particolare riferimento alle norme in materia di personale contenute negli articoli 6, 9 e 14;
- gli articoli 20 e 23 del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75;

VISTO l'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, testo vigente che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, abrogando il vincolo del turn over e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

VISTO il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*", finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

RITENUTO necessario procedere alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020, aggiornandola con le nuove percentuali previste per l'anno 2022;

VISTO l'allegato prospetto di calcolo (**allegato B**) del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2019/2020/2021, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2021 e delle spese di personale, calcolate ai sensi del DM e della circolare ministeriale e tenuto altresì conto delle entrate e delle spese dell'Unione Tresinaro Secchia;

VERIFICATO che, per questo Comune, il rapporto calcolato è il seguente:

Spese di personale 2021: € 3.348.780,7/ Media entrate netto FCDE: 15.491.515,56 = 21,62%

CONSIDERATO che

-l'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019 questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera f), avendo n. 14.861 abitanti;

- gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024;
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

DATO ATTO che la fascia demografica di cui alla lettera f) presenta i seguenti valori soglia (relativamente al 2023):

| FASCIA demografica | POPOLAZIONE | Valori soglia Tabella 1 DM 17/3/2020 | Valori calmierati Tabella 2 DM 17/3/2020 | Valori soglia Tabella 3 DM 17/3/2020 |
|--------------------|---------------|--------------------------------------|--|--------------------------------------|
| f | 10.000-59.999 | 27% | 21% | 31% |



COMUNE DI RUBIERA

(Provincia di Reggio nell'Emilia)

CHE questo Ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera f) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 21,62%, si colloca nella fascia di virtuosità poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1;

CHE pertanto è possibile incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma solo entro il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite non rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006;

CHE così come evidenziato dall'allegato prospetto di calcolo:

- l'incremento teorico disponibile ammonta ad € 833.928,50
- l'incremento calmierato di cui alla tabella 2 risulta di € 714.709,98 e quindi inferiore all'incremento massimo teorico;
- pertanto, il Comune può procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato solo entro la misura dell'incremento calmierato di € 714.709,98;
- il nuovo limite di spesa è fissato in € 4.118.090,84 (di cui € 2.568.252,16 per spese di personale del Comune, € 835.128,7 per spese di personale dell'Unione ed € 714.709,98 per l'incremento massimo teorico derivante dall'applicazione degli art. 4 e 5 del DM)

CONSIDERATO CHE:

a) nel corso del 2022 si sono realizzate le seguenti cessazioni non previste nel PTFP 2022/2024:

n. 2 Istruttore amministrativo C

l. 1 Istruttore tecnico C

n. 1 Insegnante scuola infanzia C

per una spesa totale (retribuzioni e oneri) di circa 123.000,00;

b) il trend delle cessazioni 2023/2025, con le informazioni ad oggi in possesso, è il seguente:

n. 1 Istruttori amministrativi C

n. 1 Insegnante scuola infanzia C

n. 1 Esecutore amministrativo B

per una spesa totale (retribuzioni e oneri) di circa 88.900,00 (totale 2022/2023 € 211.900,00)

c) ad oggi sono 4 (di cui 3 a decorrere dall'anno 2022) i dipendenti di ruolo in aspettativa non retribuita per aver accettato incarichi ex art. 110 comma 1 del Tuel; rispetto ai posti suddetti si è reso necessario prevederne la copertura a tempo determinato per ragioni sostitutive sino al termine degli incarichi stessi;

ATTESO CHE:

- si rende ora necessario approvare il nuovo Piano Triennale 2023/2025 dei Fabbisogni di Personale che tenga conto del turn over di personale e di eventuali nuove esigenze organizzative, al fine di continuare a garantire l'erogazione dei servizi, in relazione al numero e della complessità dei procedimenti gestiti da ciascun Settore;

- in particolare, sentiti i Responsabili di Settore, vi è la necessità di procedere con la copertura a tempo determinato dei posti sui quali i titolari risultano in aspettativa non retribuita ai sensi dell'art. 110 comma 5 del TUEL e la copertura dei posti secondo il turn over sopra indicato;

CONSIDERATO che si rende pertanto necessario approvare il nuovo Piano triennale 2023/2025 del fabbisogno di personale dell'Ente, come segue:



COMUNE DI RUBIERA

(Provincia di Reggio nell'Emilia)

| Profilo e categoria | Budget assunzionale (diretti e riflessi) | Anno | Note |
|---|--|------|---|
| n. 4 Istruttore amministrativo contabile C | 122.000,00 | 2023 | Da a.s.. 2023/2024 Copertura secondo turn over |
| n. 1 Istruttore tecnico C | 30.500,00 | | |
| n. 1 Insegnante scuola materna C | 31.500,00 | | |
| Profili amministrativi, tecnici educativi e scolastici D, C e B | | | |
| Totale | 184.000,00 | | |
| Profili amministrativi, tecnici educativi e scolastici D, C e B | | 2024 | Copertura secondo turn over |
| Profili amministrativi, tecnici educativi e scolastici D, C e B | | 2025 | Copertura secondo turn over |

DATO ATTO che con riferimento alle assunzioni a tempo indeterminato:

- la quota di capacità assunzionale determinata da questa deliberazione in applicazione del DM 17/03/2020 ammonta ad € 714.709,98;
- le previsioni assunzionali contenute nel presente atto e rappresentate dalla tabella sopra indicata prevedono un utilizzo di € 184.000,00 e quindi entro la somma massima di € 714.709,98;
- in ogni caso, l'eventuale maggiore spesa di personale per assunzioni a tempo indeterminato, rispetto all'ultimo rendiconto approvato, non si computerà nel tetto di spesa complessivo di cui all'art. 1 comma 557 e segg. della Legge 296/06, ai sensi dell'art. 7 comma 1 DM 17/03/2020;

CONSIDERATO inoltre che con riferimento alle spese per il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 dispone "4-bis. All'articolo 9, comma 28 del decreto legge 31 maggio 2020 n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2020, n. 122 e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente";

VISTA la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.";

RICHIAMATO quindi il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009

RICHIAMATO il comma 2, dell'articolo 36, del d.lgs.165/2001, come modificato dall'art. 9 del d.lgs.75/2017;



COMUNE DI RUBIERA

(Provincia di Reggio nell'Emilia)

RICORDATO che, con riferimento alle assunzioni a tempo determinato o mediante altre forme di lavoro flessibile, nella già citata deliberazione di Giunta comunale n. 77 del 24 aprile 2019, la capacità assunzionale a tempo determinato è stata quantificata ai sensi dell'articolo 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e successive modificazioni ed integrazioni, in € 275.690,18 al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP e poi decurtata come segue:

| Descrizione | Importi lordi |
|---|-------------------|
| Spesa per lavoro flessibile 2009 | 275.690,18 |
| Decurtazione per trasferimento all'Unione del Servizio sociale unificato. | -30.443,56 |
| Decurtazione per convenzione con servizio associato sismica e trasferimento alla Provincia di Reggio Emilia (dal 1° gennaio 2019) | -3.500,00 |
| Quota disponibile | 241.746,62 |

CHE il ricorso al lavoro flessibile, tenuto conto delle attuali esigenze organizzative e sostitutive, in particolare per la copertura di posti sui quali risulta essere il seguente:

| Descrizione | Spesa prevista sottoposta alle limitazioni di lavoro flessibile | | |
|---|---|---------------------|--------------------|
| | Anno 2023 | Anno 2024 | Anno 2025 |
| Istruttore direttivo cat. D, art. 90 TUEL | € 38.000,00 | € 38.000,00 | € 38.000,00 |
| n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico D ex art. 110 comma 1 TUEL LLPP | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Funzionario culturale cat. D ex art. 110 comma 1 TUEL | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Istr. Amministrativo ufficio scuola | 7.929,00 | 0,00 | 0,00 |
| Assunzioni a tempo determinato servizi educativi (vari profili, compreso pedagogista) | 54.210,00 | 54.210,00 | 54.210,00 |
| Istruttore tecnico C | 33.200,00 | 16.500,00 | |
| Istruttore direttivo tecnico D | 35.800,00 | 17.850,00 | 0,00 |
| Totale | € 169.139,00 | € 126.560,00 | € 92.210,00 |

DATO ATTO del rispetto del tetto annuale del 20% dei rapporti di lavoro a tempo determinato sul totale dei dipendenti a tempo indeterminato, ex art. 50 comma 3 del CCNL 21 maggio 2018;

PRESO ATTO che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio pluriennale;

CHE in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del d.lgs.165/2001 sono già state acquisite le attestazioni dei singoli Dirigenti/Responsabili dalle quali emerge l'assenza di eccedenze di personale;

RICORDATO che

- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-*quater* della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, come si evince dagli atti che afferiscono al bilancio di previsione 2023;

- con deliberazione di Giunta Unione Tresinaro Secchia n. 38 del 28 giugno 2022 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022/2024 per l'Unione e per gli enti ad essa aderenti, piano tuttora vigente;



COMUNE DI RUBIERA

(Provincia di Reggio nell'Emilia)

- l'ente effettua la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con la presente deliberazione;
- l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett.c), del d.l. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del d.l. 29/11/2008, n. 185;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

DATO atto che la consistenza complessiva del personale alla luce del PTFP approvata con deliberazione n. 142/2022 era la seguente:

| Giur. | Profilo | n. posti coperti al 10/11/22 | n. posti in copertura | totale |
|-------|---|------------------------------|-----------------------|-----------|
| D3 | Funzionario amministrativo contabile | 2 | | 2 |
| D1 | Funzionario Tecnico | 1 | | 1 |
| D1 | Istruttore Direttivo Amministrativo/contabile * | 7 | | 7 |
| D1 | Istruttore Direttivo tecnico** | 4 | 1 | 5 |
| D1 | Funzionario Culturale*** | | 1 | 1 |
| C1 | Istruttore Amministrativo/contabile | 18 | 3 | 21 |
| C1 | Istruttore tecnico | 4 | | 4 |
| C1 | Istruttore Educativo Nido d'Infanzia | 5 | | 5 |
| C1 | Istruttore Educativo Scuola d' Infanzia | 6 | | 6 |
| B3 | Collaboratore specializzato necroforo | 1 | | 1 |
| B3 | Collaboratore Amministrativo | 4 | | 4 |
| B3 | Collaboratore specializzato tecnico | 6 | | 6 |
| B1 | Esecutore operativo | 2 | | 2 |
| B1 | Esecutore amministrativo | 2 | | 2 |
| | totale | 62 | 5 | 67 |

+ n. 3 D e n. 1 C in aspettativa

* di cui n. 1 incarico ex art. 90 tuel

** di cui n. 2 incarichi ex art. 110 tuel

*** incarico ex art. 110 tuel

VISTI

- il vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- la convenzione per il trasferimento all'Unione delle funzioni in materia di gestione del personale dipendente;
- il protocollo attuativo della predetta convenzione, approvato con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 63 del 27 dicembre 2016, il quale prevede che per gli atti di programmazione del fabbisogno del personale la Giunta dell'Ente adotti l'atto, previa istruttoria della gestione unica del personale;

RITENUTO, in applicazione delle già richiamate linee di indirizzo, di confermare la quantificazione delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del PTFP, e di dare atto del rispetto



COMUNE DI RUBIERA

(Provincia di Reggio nell'Emilia)

delle limitazioni della spesa di personale di cui all'articolo 1, commi da 557 a 557-quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296, compresa anche quota parte della spesa di personale dell'Unione Tresinaro Secchia, come da deliberazione di Giunta Unione n. 18 del 29 marzo 2022;

ACQUISITA l'istruttoria completa svolta dalla struttura "*Gestione unica del personale*" dell'Unione Tresinaro Secchia costituita dalla presente proposta di deliberazione e dai relativi allegati;

RICHIAMATO infine l'articolo 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448 (Legge finanziaria 2002) che recita: "*A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, ...*";

VISTO l'art. 4 comma 2 del DM 17 marzo 2020 che così recita "*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*";

DATO ATTO che:

- l'asseverazione degli equilibri pluriennali di bilancio da parte dell'Organo di Revisione è da rilasciare solo in presenza di un incremento della spesa di personale per assunzioni a tempo indeterminato, rispetto all'ultimo rendiconto approvato;
- la programmazione del fabbisogno triennale del personale di cui alla presente deliberazione non determina un incremento di spesa rispetto al consuntivo 2021, come da documentazione conservata agli atti dell'ufficio ragioneria;
- conseguentemente, all'organo di revisione dell'Ente è stata richiesta la redazione del consueto parere;

ACQUISITA a tal proposito la positiva certificazione da parte dell'organo di revisione, resa in data 27.2.2023 (verbale n. 6) (allegato C);

DATO ATTO che in materia di divieti assunzionali l'articolo 1, comma 823, della legge 145/2018 ha stabilito che a partire dall'anno 2019 cessano di avere applicazione le seguenti norme:

- a) art. 1, comma 475, lettera e), della legge 232/2016 (conseguimento di un saldo non negativo in termini di competenza tra entrate finali e spese finali per l'esercizio precedente);
- b) art. 1, comma 476, della legge 232/2016 (conseguimento di un saldo inferiore al 3% delle entrate finali – sanzione applicata alle sole assunzioni a tempo indeterminato);
- c) art. 1, comma 508, legge 232/2016 (effettuazione comunicazioni dovute relativamente agli spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà);

RICORDATO, infine, che l'assunzione delle unità di personale previste nella programmazione che si approva con il presente atto, sarà comunque subordinata all'inesistenza dei divieti assunzionali previsti dalle seguenti norme:

- a) art. 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 (adozione della programmazione triennale dei fabbisogni di personale);



COMUNE DI RUBIERA

(Provincia di Reggio nell'Emilia)

- b) art. 6-ter, comma 5, del d.lgs. 165/2001 (invio del PTFP e relativi aggiornamenti annuali al Dipartimento della Funzione pubblica);
- c) art. 33, comma 2, del d.lgs. 165/2001 (ricognizione annuale delle eccedenze di personale e delle situazioni di soprannumero)
- d) art. 48 del d.lgs. 198/2006 (adozione del piano triennale di azioni positive);
- e) art. 10, comma 5, del d.lgs. 150/2009 (adozione del piano esecutivo di gestione / piano degli obiettivi che contenente il piano della performance);
- f) art. 1, comma 557 e ss., della legge 296/2006 (rispetto dell'obbligo di contenimento della spesa di personale rispetto alla media del triennio 2011-2013);
- g) art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016 (rispetto dei termini per l'approvazione del bilancio di previsione, rendiconto e bilancio consolidato e invio delle informazioni entro 30 giorni dalla BDAP);
- h) art. 9, comma 3-bis, del d.l. 185/2008 (adempimento dell'obbligo di certificazione dei crediti);

PRESO atto che, da quanto attestato dai Responsabili come da loro dichiarazioni conservate agli atti, non risultano, in relazione alle esigenze funzionali, eccedenze di personale nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale ai sensi del sopra richiamato art. 33 del d.lgs. 165/2001;

ACQUISITI, sulla proposta della presente deliberazione, ai sensi degli articoli 49, comma 1, e 147-bis, comma 1, del Testo unico e dell'articolo 17, comma 5, del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, i seguenti pareri espressi da:

- favorevole del Responsabile del 1° Settore Affari generali e istituzionali in ordine alla regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa;
- favorevole del Responsabile di Ragioneria per la regolarità contabile con riferimento ai riflessi, diretti o indiretti, sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente, che l'atto comporta;

PRESO ATTO dell'urgenza di provvedere in quanto necessario avviare le procedure per attuare le assunzioni previste;

VISTI:

- il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali;
- lo Statuto comunale;

CON VOTI favorevoli unanimi, espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

1. di confermare che la dotazione organica complessiva dell'ente corrisponde ad un valore finanziario di spesa potenziale massimo di € 3.351.819,23 (pari alla spesa di personale media del triennio 2011-2013);

2. di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) del triennio 2023-2025 come esplicitate nel prospetto (**allegato A**), parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, sulla cui proposta è stata acquisita la positiva certificazione dell'organo di revisione in data 27.2.2023 (verbale n. 6) (**allegato C**);



COMUNE DI RUBIERA

(Provincia di Reggio nell'Emilia)

3. di confermare l'allegato prospetto di calcolo (**allegato B**) per la determinazione dell'incidenza delle spese di personale sulle entrate correnti, specificando che il limite di spesa di cui all'art. 33 comma 2 D.L. n. 34/2019 e del DM del 17 marzo 2020 ammonta ad € € 4.118.090,84 (di cui € 2.568.252,16 per spese di personale del Comune, € 835.128,7 per spese di personale dell'Unione ed € 714.709,98 per l'incremento massimo teorico derivante dall'applicazione degli art. 4 e 5 del DM)
4. di stabilire espressamente che, in aggiunta alle esplicite previsioni contenute nel PTFP, sarà possibile procedere a:
- a) ricorso all'acquisizione temporanea di personale dipendente di altri enti e assunzioni di cui all'articolo 110 del TUEL, per sopperire a cessazioni non sia prevista nella presente deliberazione, nel rispetto della quantificazione delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del PTFP;
 - b) ricorso ad assunzioni a tempo indeterminato in sostituzione di altro personale a tempo indeterminato di pari categoria e profilo che dovesse cessare e la cui cessazione non sia prevista nella presente deliberazione, da recepire nel successivo atto di programmazione;
 - c) ricorso a lavoro flessibile per esigenze temporanee o eccezionali non previste nella programmazione nel rispetto del tetto massimo di spesa a tempo determinato e del tetto massimo di spesa di personale ex art. 1 comma 557 e segg L. n. 296/06;
 - d) eventuale sostituzione di personale incaricato ex art. 110 del D.lgs. 267/00 in caso di cessazione anticipata rispetto alla naturale scadenza del contratto;
5. di confermare la quantificazione delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del PTFP, e di dare atto del rispetto delle limitazioni della spesa di personale di cui all'articolo 1, commi da 557 a 557-quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296, compresa anche quota parte della spesa di personale dell'Unione Tresinaro Secchia, come da deliberazione di Giunta Unione n. 18 del 29 marzo 2022;
6. di stabilire che la consistenza complessiva della dotazione organica alla luce del PTFP sopra approvato è la seguente (posti coperti + posti previsti dalla presente programmazione):



COMUNE DI RUBIERA

(Provincia di Reggio nell'Emilia)

| Giur. | Profilo | n. posti coperti al 31/12/2022 | n. posti in copertura | totale |
|-------|---|--------------------------------|-----------------------|--------|
| D3 | Funzionario amministrativo contabile | 2 | | 2 |
| D1 | Funzionario Tecnico | 1 | | 1 |
| D1 | Istruttore Direttivo Amministrativo/contabile * | 7 | | 7 |
| D1 | Istruttore Direttivo tecnico** | 3 | | 3 |
| D1 | Funzionario Culturale*** | 0 | 1 | 1 |
| C1 | Istruttore Amministrativo/contabile | 17 | 3 | 20 |
| C1 | Istruttore tecnico | 4 | | 4 |
| C1 | Istruttore Educativo Nido d'Infanzia | 5 | | 5 |
| C1 | Istruttore Educativo Scuola d' Infanzia | 6 | | 6 |
| B3 | Collaboratore specializzato necroforo | 1 | | 1 |
| B3 | Collaboratore Amministrativo | 4 | | 4 |
| B3 | Collaboratore specializzato tecnico | 6 | | 6 |
| B1 | Esecutore operativo | 2 | | 2 |
| B1 | Esecutore amministrativo | 2 | | 2 |
| | totale | 60 | 4 | 64 |

+ n. 3 D e n. 1 C in aspettativa

* di cui n. 1 incarico ex art. 90 tuel

** di cui n. 1 incarico ex art. 110 tuel

*** incarico ex art. 110 tuel

no tempi determinati

7. di ricordare che:

- le assunzioni previste nella programmazione sono comunque subordinate al rispetto delle norme che impongono divieti assunzionali e ai vincoli di finanza pubblica vigenti al momento dell'assunzione medesima;
- la programmazione, fermi restando i limiti imposti dalla normativa di rango superiore, potrà essere ulteriormente modificato in relazione alle esigenze che nel tempo si dovessero rappresentare;

8. di demandare ai dirigenti/responsabili dei Settori e alla Gestione unica del personale dell'Unione Tresinaro Secchia, secondo le rispettive competenze, tutti gli adempimenti connessi all'esecuzione delle previsioni inserite nel presente provvedimento, nel rispetto dei vincoli finanziari vigenti;

9. di trasmettere copia del presente atto all'Unione Tresinaro Secchia per i conseguenti adempimenti.

SUCCESSIVAMENTE, ravvisata l'urgenza di provvedere in merito ai sensi dell'art. 134, comma 4, del Testo unico, mediante distinta e separata votazione, con voti favorevoli e unanimi, espressi in forma palese,

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile al fine di dare avvio alle procedure per le assunzioni previste nel PTFP 2023/2025.



COMUNE DI RUBIERA

(Provincia di Reggio nell'Emilia)

SI RENDE NOTO

CHE il Responsabile del procedimento ai sensi dell'articolo 5 della legge 7 agosto 1990 n.241 cui rivolgersi e chiedere informazioni in caso di bisogno è la dott.ssa Dalia Naldi Responsabile della Gestione Unica del Personale dell'Unione Tresinaro Secchia;

CHE avverso il presente atto, ove sia considerato lesivo di interessi tutelati dalla legge, è ammessa impugnazione per vizio di legittimità (incompetenza, violazione di legge, eccesso di potere) proponibile, da chi vi abbia legittimo interesse, presso il Tribunale amministrativo regionale competente entro 60 giorni dall'ultimo di pubblicazione e comunque dal momento della venuta conoscenza dello stesso.

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. 7 marzo 2005, n. 82 e successive modificazioni ed integrazioni.

IL Vice Sindaco
MASSARI FEDERICO

IL Segretario
AMORINI CATERINA

Comune di Rubiera. Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

| Anno 2023 | | | | |
|-----------|--------|--|-----------------------------------|-------------------------------|
| categoria | numero | profilo | copertura | note |
| C | 1 | Istruttore tecnico | Mobilità/Graduatoria / Concorso | |
| C | 4 | Istruttore amministrativo contabile | Mobilità/Graduatoria / Concorso | |
| C | 1 | Insegnante scuola infanzia | Mobilità/Graduatoria / Concorso | |
| Anno 2024 | | | | |
| categoria | numero | profilo | copertura | note |
| D | | Istruttore direttivo amm/tecnico | Mobilità / Graduatoria / Concorso | Eventuale copertura turn over |
| C | | Istruttore amm cont./tecnico/educativo | Mobilità / Graduatoria / Concorso | Eventuale copertura turn over |
| B3 | | Collaboratore | Mobilità / Graduatoria / Concorso | Eventuale copertura turn over |
| Anno 2025 | | | | |
| categoria | numero | profilo | copertura | note |
| D | | Istruttore direttivo amm/tecnico | Mobilità / Graduatoria / Concorso | Eventuale copertura turn over |
| C | | Istruttore amm cont./tecnico/educativo | Mobilità / Graduatoria / Concorso | Eventuale copertura turn over |
| B3 | | Collaboratore | Mobilità / Graduatoria / Concorso | Eventuale copertura turn over |

Le assunzioni non effettuate nell'anno di competenza potranno essere realizzate anche negli anni successivi senza necessità di variare il piano.

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO E SOMMINISTRAZIONE DI PERSONALE

| Anni 2023-2025 | | | | |
|----------------|--------|---|-----------------------------|---|
| categoria | numero | profilo | destinazione | note |
| D | 1 | Istruttore direttivo tecnico | 3° Settore | Assunzione ai sensi dell'art. 110, comma 1, del TUEL attivata per il mandato 2019-2024 |
| D | 1 | Funzionario culturale | 5° Settore | Assunzione ai sensi dell'art. 110, comma 1, del TUEL attivata per il mandato 2019-2024 |
| D | 1 | Istruttore direttivo amministrativo contabile | Segreteria Sindaco | Assunzione ai sensi dell'art. 90 del TUEL attivata per il mandato 2019-2024 |
| D | 1 | Istruttore direttivo tecnico | 3° Settore | Sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto |
| C | 1 | Istruttore tecnico | 3° Settore | Sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto |
| C | | Pedagogista/istruttori educativi nido d'infanzia / scuola dell'infanzia | nido e scuola dell'infanzia | Sostituzioni di personale assente con diritto alla conservazione del posto; temporanea copertura di posti vacanti; insegnamento della religione cattolica |
| C | 1 | Istruttore amministrativo contabile | 5° Settore | Contratto a tempo determinato per esigenze sostitutive |
| B/B3 | | personale ausiliario e di cucina | nido e scuola dell'infanzia | Assunzione a tempo determinato e/ o contratto di somministrazione di lavoro per esigenze sostitutive |

Le assunzioni saranno effettuate compatibilmente con il rispetto dell'articolo 9 comma 28 del d.l. 78/2010 nel testo vigente come interpretato dalla Corte dei Conti (per gli enti virtuosi il 100% della spesa sostenuta nel 2009).

MANSIONI SUPERIORI

Ove si rendesse necessario applicare l'istituto, si provvederà nell'ambito degli stanziamenti già iscritti nei capitoli di bilancio per le ordinarie spese di personale.

ASSEGNAZIONE TEMPORANEA DI PERSONALE DI ALTRI ENTI

Ove si rendesse necessario si potrà provvedere nell'ambito degli stanziamenti già iscritti nei capitoli di bilancio per le ordinarie spese di personale.

FILE DI CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE D.L. 34/2019.
UTILIZZARE SE LA % DEL COMUNE E' INFERIORE ALLA SOGLIA DELLA Tabella 1

| FASE 1 | POPOLAZIONE | FASCIA | TURN OVER RESIDUO | |
|--|---|---|--------------------|------------------------|
| INSERIMENTO DATI GENERALI ENTE | 14850 | f | | |
| FASE 2 | SPESA RENDICONTO 2021 | | 3.348.780,70 | |
| INSERIMENTO VALORI FINANZIARI | ENTRATE RENDICONTO 2019 | | 14.820.174,72 | MEDIA 15.690.182,90 |
| | ENTRATE RENDICONTO 2020 | | 16.574.652,71 | |
| | ENTRATE RENDICONTO 2021 | | 15.675.721,28 | |
| | FCDE PREVISIONE 2021 | | 198.667,34 | |
| | ENTRATE NETTO FCDE | | 15.491.515,56 | |
| FASE 3 | 21,62% | | | |
| CALCOLO % ENTE | | | | |
| FASE 4 | FASCIA | POPOLAZIONE | Tabella 1 | Tabella 3 |
| RAFFRONTO % ENTE CON % TABELLE | a | 0-999 | 29,50% | 33,50% |
| | b | 1000-1999 | 28,60% | 32,60% |
| | c | INSERIRE LA % INDICATA PER LA FASCIA DI APPARTENENZA IN TABELLA 1 | 27,60% | 31,60% |
| | d | INSERIRE LA % INDICATA PER LA FASCIA DI APPARTENENZA IN TABELLA 2 | 27,20% | 31,20% |
| | | 60000-249999 | 26,90% | 30,90% |
| | | 250000-1499999 | 27,00% | 31,00% |
| | | 1500000> | 27,60% | 31,60% |
| | | | 28,80% | 32,80% |
| | | | 25,30% | 29,30% |
| FASE 5 | CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE DISPONIBILE (se segno +) | | 833.928,50 | 27,00% |
| FASE 6 | VERIFICA RISPETTO INCREMENTO % PROGRESSIVO Tabella 2 | | 21,00% | Tabella 2 ANNO 202 |
| | incremento massimo teorico | 833.928,50 | 0-999 | 21,00% |
| | incremento entro limite Tabella 2 (sul 2018) | 714.709,98 | 1000-1999 | |
| | incremento effettivo | 714.709,98 | 2000-2999 | |
| | | | 3000-4999 | |
| | | | 5000-9999 | |
| | | | 10000-59999 | |
| | | | 60000-249999 | |
| | | | 250000-1499999 | |
| | | | 1500000> | |
| NUOVO LIMITE SPESA | | | | |
| FASE 7 | spesa 2018 + incremento massimo teorico - riduzione % Tabella 2 | 4.118.090,84 | Comune 2018 | 2.568.252,16 |
| CALCOLO NUOVO LIMITE SPESA PERSONALE | | | Unione 2018 | 835.128,70 |
| (EVENTUALE) | | | | |
| FASE 8 | incremento effettivo + bonus facoltà residua | 4.118.090,84 | NUOVO LIMITE SPESA | |
| APPLICAZIONE TURN-OVER RESIDUO | | | | |
| INCREMENTO ENTRO SOGLIA MASSIMA | | | | |
| FASE 9 | applicazione valore massimo teorico se inferiore a valore FASE 8 (segno negativo) | 714.709,98 | 4.118.090,84 | |
| VERIFICA FINALE RISPETTO % MASSIMA SOGLIA Tabella 1 | | | | |

nota: in caso di utilizzo delle capacità assunzionali aggiuntive derivanti dall'applicazione del DM 17/03/2020, la maggiore spesa rispetto all'ultimo rendiconto approvato (anno 2021) non si computa nel tetto di spesa complessivo di cui all'art. 1 comma 557 della Legge 296/06

Spesa personale

2021

| Descrizione | Importo |
|-----------------------------|---------------------|
| Macroaggregato 1 | 2.521.737,13 |
| 1001430320 somministrazione | 19.000,00 |
| Quota Unione | 808.043,57 |
| | 3.348.780,70 |

mail Dalia 14 luglio 2022

COMUNE DI RUBIERA

Provincia di Reggio Emilia

L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale n. 06 del 27/02/2023

OGGETTO: proposta di delibera G.C. "Approvazione Piano triennale dei Fabbisogni del Personale 2023-2025 e contestuale rimodulazione della dotazione organica ai sensi dell'articolo 6 del D. Lgs. 165/2001".

Il Revisore unico dott.ssa Maria Teresa Zironi, nominata dal Consiglio Comunale per il triennio 01.08.2021-31.07.2024 con deliberazione del 29.07.2021 atto n. 34

visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone 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 all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 91, D.Lgs. n.267/2000 "*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*";
- l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 "*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 ...*";
- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 "*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*";
- l'art. 3 "*Semplificazione e flessibilità nel turn over*", comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita "*Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*

b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”;

- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *“in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione”;*
- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

preso atto che:

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 *“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”;*
- l'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

richiamati:

- l'art.3, comma 5 del D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che prevede *“Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018. A decorrere dall'anno 2014 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 altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (...)”;*
- il comma 5-sexies del suddetto D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che dispone *“per il triennio 2019-2021, 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”;*

considerato che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

visti altresì:

- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento ...”*;
- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020) avente ad oggetto *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”* previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);

rilevato che i Dirigenti/Responsabili dei Settori comunali hanno attestato, come da relazioni conservate agli atti, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

preso atto che con deliberazione di Giunta Unione Tresinaro Secchia n. 38 del 28 giugno 2022 è stato approvato il Piano Triennale Azioni Positive 2022-2024 dell'Unione Tresinaro Secchia e dei Comuni ad essa aderenti;

preso atto che con deliberazione di Giunta comunale n. 8 del 31/01/2023 è stato approvato il Peg per il triennio 2023-2025;

visti la convenzione per il trasferimento all'Unione Tresinaro Secchia delle funzioni in materia di gestione del personale dipendente, la quale prevede che l'istruttoria completa venga svolta dalla struttura *“Gestione unica del personale”*;

vista la proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 323/2023 avente ad oggetto *“Approvazione Piano triennale dei Fabbisogni del Personale 2023-2025 e contestuale rimodulazione della dotazione organica ai sensi dell'articolo 6 del D. Lgs. 165/2001”* unitamente agli allegati;

preso atto che l'Ente:

- con la presente proposta di delibera ridetermina la dotazione organica del personale e contestualmente effettua la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa;

- rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 prevedendo una spesa per lavoro flessibile pari a euro 169.139,00 per l'anno 2023, euro 126.560,00 per l'anno 2023 e euro 92.210,00 per l'anno 2025 rispetto ad una quota disponibile pari a euro 241.746,62;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

rilevato che:

- **è rispettato** il vincolo numerico per il personale a tempo determinato e somministrato, come previsto dall'art. 50, comma 3 del CCNL 21/05/2018, nella misura massima del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato
- **è rispettato** quanto introdotto dal D.Lgs.n.75/2017 all'art. 7, comma 5-bis, del D.Lgs.n.165/2001 dove viene posto il *“divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro;*

rilevato che il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, risulta essere di Euro 3.351.819,23

preso atto

- che per il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016, la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesima finalità nell'anno 2009 pari a euro 275.690,18 per gli enti in regola con il vincolo comma 557 legge 296/2006 e poi rideterminata in Euro 241.746,62 a seguito delle decurtazioni di legge;
 - **considerato** che le capacità assunzionali a tempo **indeterminato** sono state determinate in base a quanto previsto dall'art. 33, comma 2 del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020

rilevato che:

- il Comune di Rubiera si colloca nella fascia demografica lett. f) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 14.861 abitanti;
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2021) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2019 -2020-2021) al netto del FCDE stanziato sul bilancio 2021 si attesta al 21,62% , al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 27%,

rilevato altresì, come si evince dalla documentazione esaminata, che:

- secondo le disposizioni di cui alla tabella 2 del più volte citato DM, il Comune di Rubiera ha la possibilità di incrementare la spesa di personale (determinato secondo quanto previsto dal DM) relativa all'anno 2018 (art. 5, comma 1 del DM), come riportato nel prospetto allegato B alla proposta di delibera e dell'importo di Euro 714.709,98;
- che secondo le disposizioni di cui all'art.7 del più volte citato DM, per gli enti virtuosi ... *“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 ...”;*

rilevato che con il presente atto:

- sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;
- sono previste assunzioni a tempo determinato nel rispetto della quota disponibile di Euro 241.746,62 pari alla spesa sostenuta nel 2009 al netto delle decurtazioni;

visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e di regolarità contabile, espressi dai Dirigenti competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

evidenziato che il Piano Triennale dei fabbisogni del personale 2023-2025, di cui alla delibera in oggetto, non prevede un incremento della spesa di personale rispetto al consuntivo 2021;

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

rammenta

che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani 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;

accerta

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025 con relativa rimodulazione della dotazione organica è improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di personale e consente di rispettare:

- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;
- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006;
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

esprime

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 323/2023 avente ad oggetto *“Approvazione Piano triennale dei Fabbisogni del Personale 2023-2025 e contestuale rimodulazione della dotazione organica ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs 165/2001”*.

Lugo, 27 febbraio 2023

Il Revisore Unico

(dott.ssa Maria Teresa Zironi)



COMUNE DI RUBIERA

(Provincia di Reggio nell'Emilia)

Servizio SERVIZIO SEGRETERIA

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Sulla proposta n. 323/2023 del Servizio SERVIZIO SEGRETERIA ad oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2023-2025 E CONTESTUALE RIMODULAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA AI SENSI DELL'ARTICOLO 6 DEL D.LGS. 165/2001. si esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica anche con riferimento alla regolarità e alla correttezza dell'azione amministrativa (articoli 49, comma 1, e 147-bis, comma 1, Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con d.lgs. 267/2000).

Rubiera, 23/02/2023

IL RESPONSABILE
(FICARELLI ANGELA)
(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 del d.lgs. n 82/2005 e s.m.i.)



COMUNE DI RUBIERA

(Provincia di Reggio nell'Emilia)

Servizio SERVIZIO RAGIONERIA

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Sulla proposta n. 323/2023 del Servizio SERVIZIO SEGRETERIA ad oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2023-2025 E CONTESTUALE RIMODULAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA AI SENSI DELL'ARTICOLO 6 DEL D.LGS. 165/2001. si esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità contabile, con riferimento ai riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente che l'atto comporta (articoli 49, comma 1, e 147-bis, comma 1, Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con d.lgs. 267/2000).

Rubiera, 23/02/2023

IL RESPONSABILE
(SILIGARDI CHIARA)
(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 del d.lgs. n 82/2005 e s.m.i.)