

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE



CITTÀ DI TORREMAGGIORE
PROVINCIA DI FOGGIA

ORIGINALE

ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2023-2025	<i>Nr. Progr.</i>	59
	<i>Data</i>	02/03/2023
	<i>Seduta Nr.</i>	11

L'anno DUEMILAVENTITRE questo giorno DUE del mese di MARZO convocata con le prescritte modalità, nella solita sala delle Adunanze si è riunita la Giunta Comunale.

Fatto l'appello nominale risultano:

<i>Cognome e Nome</i>	<i>Carica</i>	<i>Presente</i>	
EMILIO DI PUMPO	SINDACO	S	
MARCO FAIENZA	ASSESSORE	S	
ILENIA ROSA COPPOLA	ASSESSORE	S	
LUIGI SCHIAVONE	ASSESSORE	S	
LUCIA DI CESARE	ASSESSORE	S	
ANTONIO QUARANTA	ASSESSORE	S	
TOTALE Presenti	6	TOTALE Assenti	0

Partecipa il SEGRETARIO GENERALE del Comune, Dott. Giuseppe Longo.

In qualità di SINDACO, EMILIO DI PUMPO assume la presidenza e, constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta invitando la Giunta a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

OGGETTO:
ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2023-2025

LA GIUNTA COMUNALE

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, 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.

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

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.
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

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 o di trasferimento di funzioni e competenze.*
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.*

Richiamato inoltre 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 rilevino 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.

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 in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo

rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over 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 ad oggetto: *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni"* il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

Vista la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: *"Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni"*, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

Preso atto che tale valore inferiore al valore della soglia di virtuosità (A);

Considerato che, ai sensi dell'art. 5, D.M. 17 marzo 2020, per i comuni "virtuosi", nel periodo 2020-2024:

- è possibile incrementare annualmente, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 allegata al decreto, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1;
- è possibile utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1;

Preso atto del parere espresso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in data 15 gennaio 2021 (prot. n. 12454) che a proposito della possibilità per gli enti virtuosi di utilizzare in deroga i resti assunzionali del quinquennio 2015-2019 chiarisce quanto segue:

"l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo."

Preso atto inoltre che:

- sulla base dei valori corrispondenti della Tabella 2, l'incremento consentito della spesa di personale rilevata dal rendiconto 2018 è pari a € 535.278,13 (A);
- questo ente ha a disposizione resti assunzionali per il quinquennio 2015-2019 pari a € 0,00 (B);

Rilevato quindi che dal confronto tra i valori (A) e (B) il più favorevole è pari a € 535.278,13;

Rilevato che:

- tale ultimo importo è *superiore* al valore corrispondente alla lettera (f) in All. 1), che se sommato alla spesa del personale rilevata in sede di rendiconto 2018 supererebbe il limite assunzionale del bilancio 2023 che è pari a € 2.653.980,67;
- l'incremento più favorevole ed utilizzabile per l'Ente, quindi, è pari ad € 522.292,52 (f) dato dalla differenza fra il limite di spesa di € 2.653.980,67 e le somme rinvenienti dall'ultimo rendiconto approvato (2021) pari ad € 2.131.688,15;

Visto l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78;

Visto inoltre l'art. 1, c. 234, L. n. 208/2015;

Richiamata la propria precedente deliberazione n. 84 in data 07/04/2022, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto "Adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024";

Visto che nell'anno 2019 (capacità assunzionali 2020) sono cessati dal servizio (senza conteggiare in questo ambito le mobilità volontarie dirette ad enti che hanno vincoli alle assunzioni di personale e il personale appartenente alle categorie protette ed escluso dal computo della spesa di personale in quanto inserito nella quota d'obbligo) numero 9 dipendenti con una spesa di euro 260.397,82 e che il 75% di tali risparmi è pari ad euro 195.298,37, sono state utilizzate per nuove assunzioni:

Cessazioni anno	Spesa su base annua cessazioni comprensiva di oneri previdenziali e assistenziali e del trattamento medio per il salario accessorio	Limite per assunzioni anno 2022 (75% della spesa da considerare per turn-over)	Somme del plafond utilizzate fino al 2022	Residui disponibili
2019	260.397,82	195.298,37	195.298,37	0,00

Visto che nell'anno 2018 (capacità assunzionali 2019) sono cessati dal servizio, (senza conteggiare in questo ambito le mobilità volontarie dirette ad enti che hanno vincoli alle assunzioni di personale e il personale appartenente alle categorie protette ed escluso dal computo della spesa di personale in quanto inserito nella quota d'obbligo) numero 2 dipendente (computato al 75%) con una spesa di euro 60.755,96 e che il 75% di tali risparmi è pari ad euro 45.566,97, sono state utilizzate per nuove assunzioni:

Cessazioni personale anno	Spesa su base annua cessazioni comprensiva di oneri previdenziali e assistenziali e del trattamento medio per il salario accessorio	Limite assunzioni anno 2022 (75 % della spesa da considerare per turn-over)	Somme del plafond utilizzate fino al 2022	Residui disponibili
2018	60.755,96	45.566,97	45.566,97	0,00

Visto che nell'anno 2017 (capacità assunzionali 2018) sono cessati dal servizio, senza conteggiare in questo ambito le mobilità volontarie dirette ad enti che hanno vincoli alle assunzioni di personale, numero 3 dipendenti con una spesa di euro 83.758,56 e che il 75% di tali risparmi è pari ad euro 62.818,92, sono state utilizzate per nuove assunzioni:

Cessazioni personale anno	Spesa su base annua cessazioni comprensiva di oneri previdenziali e assistenziali e del trattamento medio per il salario accessorio	Limite assunzioni anno 2022 (75 % della spesa da considerare per turn-over)	Somme del plafond utilizzate fino al 2022	Residui disponibili
2017	83.758,56	62.818,92	62.818,92	0,00

Visto che nell'anno 2016 (capacità assunzionali 2017) sono cessati dal servizio, senza conteggiare in questo ambito le mobilità volontarie dirette ad enti che hanno vincoli alle assunzioni di personale, numero 3 dipendenti con una spesa di euro 80.588,40 e che il 75% di tali risparmi è pari ad euro 60.441,30, sono state utilizzate per nuove assunzioni:

Cessazioni personale anno	Spesa su base annua cessazioni comprensiva di oneri previdenziali e assistenziali e del trattamento medio per il salario accessorio	Limite assunzioni anno 2022 (75 % della spesa da considerare per turn-over)	Somme del plafond utilizzate fino al 2022	Residui disponibili
2016	80.588,40	60.441,30	60.441,30	0,00

Visto che nell'anno 2015 (capacità assunzionali 2016) sono cessati dal servizio, senza conteggiare in questo ambito le mobilità volontarie dirette ad enti che hanno vincoli alle assunzioni di personale, numero 3 dipendenti con una spesa di euro 112.098,45 e che il 25% di tali risparmi è pari ad euro 28.024,61, sono state utilizzate per nuove assunzioni:

Cessazioni personale anno	Spesa su base annua cessazioni comprensiva di oneri previdenziali e assistenziali e del trattamento medio per il salario accessorio	Limite assunzioni anno 2022 (25 % della spesa da considerare per turn-over)	Somme del plafond utilizzate fino al 2022	Residui disponibili
2015	112.098,45	28.024,61	28.024,61	0,00

Visto che nell'anno 2014 (capacità assunzionali 2015) sono cessati dal servizio, senza conteggiare in questo ambito le mobilità volontarie dirette ad enti che hanno vincoli alle assunzioni di personale, numero 4 dipendenti con una spesa di euro 140.279,98 e che il 60% di tali risparmi è pari ad euro 84.167,99, sono state utilizzate per nuove assunzioni:

Cessazioni personale anno	Spesa su base annua cessazioni comprensiva di oneri previdenziali e assistenziali e del trattamento medio per il salario accessorio	Limite assunzioni anno 2022 (60 % della spesa da considerare per turn-over)	Somme del plafond utilizzate fino al 2022	Residui disponibili
2014	140.279,98	84.167,99	84.167,99	0,00

DATO ATTO:

- che, per l'anno 2023 è stata prevista una spesa di euro 494.880,40 (importo al lordo di contributi), per le assunzioni seguenti:

- n. 1 Dirigente tecnico, full-time, attraverso le procedure di copertura previste per legge;
- n. 3 Istruttori direttivo amministrativi di cui n. 1 full-time e n. 2 part-time al 50% attraverso le procedure di copertura previste per legge;
- n. 2 Istruttori direttivo tecnico part-time al 50% attraverso le procedure di copertura previste per legge;
- n. 1 Istruttore Direttivo Polizia Locale full-time riservato a progressioni verticali di personale interno;
- n. 1 Istruttore Direttivo Culturale, part-time al 50%, attraverso le procedure di copertura previste per legge;
- n. 9 Operatori di Polizia Municipale, part-time, di cui n. 5 unità al 90% attraverso l'utilizzo di concorso

- pubblico già bandito nell'anno 2018 e n. 4 unità al 50% attraverso le procedure di copertura previste per legge;
- n. 3 Collaboratori scolabus, part-time al 50% attraverso le procedure di copertura previste per legge;
- assunzione, mediante stabilizzazione *ex art. 1, comma 797, legge n. 178/2020*, di n. 1 assistente sociale a tempo pieno ed indeterminato a valere sul contributo statale, tramite il Piano Sociale di Zona L. R. n. 19/2006, con oneri a carico del "Fondo Povertà" assegnato dallo Stato attraverso l'Ambito, per cui nessun onere è carico del bilancio comunale;

- che, nell'anno 2024, è stata prevista una spesa annua di euro 316.460,84 (importo al lordo di contributi), per le seguenti assunzioni:

- n. 1 Dirigente economico-finanziario, full-time, attraverso le procedure di copertura previste per legge
- n. 1 Istruttore Direttivo Comandante Polizia Locale, full-time, attraverso le procedure di copertura previste per legge;
- n. 6 Istruttori Amministrativi, part-time al 90%, attraverso e con utilizzo di concorso pubblico già bandito nell'anno 2018;

- che, nell'anno 2025, è stata prevista una spesa annua di euro 0,00;

Ravvisata la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025, e del 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 2023 - 2025 predisposta dal responsabile del servizio finanziario-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 cogenti in materia di spese di personale;

che si allega al presente provvedimento sotto la lettera A) 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 e acquisita agli atti d'ufficio, con la programmazione triennale del fabbisogno:

non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Richiamati:

- 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;

- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 il dispone che: "2. 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";

Visto il proposito il parere n. 2 rilasciato in data 01.03.2023, 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;

Dato atto infine che con deliberazione della Giunta comunale n. 41 in data 09/02/2023, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2023/2025, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;

Ritenuto di provvedere in merito;

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 C.C.N.L. Funzioni locali 16 novembre 2022;

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

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

ACQUISITI i pareri di favorevoli di regolarità tecnica e contabile espressi ai sensi dell'art. 49 del D.L.vo n. 267/2000;

Con voti unanimi,

DELIBERA

1. Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente provvedimento e di seguito si intendono richiamate, costituendone motivazione ai sensi dell'articolo 3 della Legge n. 241/90 e s.m.i.;
2. Di approvare, per quanto recato nelle premesse e per le motivazioni esposte 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 2023-2025** e fatte salve integrazioni e/o modifiche successive, redatto secondo quanto disposto dai richiamati D.l. n. 33/2019 come convertito in Legge n. 54/2019 e DPCM Funzione Pubblica del 17/03/2020 e nelle risultanze di cui all'allegata Tabella "A";
3. Di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, il piano occupazionale per il triennio 2023/2025, dando atto che lo stesso:
E' stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio alle 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;
4. Di dare atto che la presente programmazione del fabbisogno del personale potrà essere modificata sia in riferimento all'annualità 2023 che all'intero periodo triennale in base a nuove e successive valutazioni e nel rispetto della capacità di spesa
5. Di dare atto che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 65/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
6. Di prendere atto del parere favorevole reso dal Revisore dei conti giusta verbale n. 2 del 01.03.2023, acquisito al protocollo comunale in data 01.03.2023 al n. 4598;
7. di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2022 – 2024 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano.

Infine la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere, con separata e unanime votazione

DELIBERA

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 59 DEL 02/03/2023

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
EMILIO DI PUMPO

II SEGRETARIO GENERALE
Dott. GIUSEPPE LONGO

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).

COMUNE DI TORREMAGGIORE

PROVINCIA DI FOGGIA

PROT. 4588
DEL 01.03.2023

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Verbale n. 2.

Data 1 Marzo 2023

OGGETTO: **Parere proposta di deliberazione della Giunta comunale ad oggetto:
"Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023 - 2025".**

L'anno duemilaventitre, il giorno 1 del mese di Marzo, si è riunito in videoconferenza il Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di Torremaggiore nelle persone dei signori:

Dott. Nunzio Angiola	Presidente
Dott. Francesco Menna	Componente
Dott. Francesco Ivan Ciccimarra	Componente

Per esprimere il parere sulla proposta di deliberazione di Giunta Comunale avente ad oggetto:
"Adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale anni 2023 - 2024".

Considerata la funzione e il ruolo dell'Organo di Revisione contabile in materia di programmazione del personale definito dal D.Lgs. 165/2001, dalla Legge 448/2001 e dal T.U.E.L.;
esaminata la documentazione fornita dal Dirigente ad Interim del II Settore Economico Finanziario;

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;

Premesso che:

- l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che l'organo di revisione economico-finanziaria accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all'art. 39, L. n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate;
- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 dispone che l'organo di revisione contabile assevera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, in conseguenza degli atti di assunzione di personale previsti nel piano triennale;

Richiamati in particolare:

- il D.M. 17 marzo 2020, applicativo dell'art. 33, D.L. n. 34/2019, ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dalla normativa previgente;
- l'art. 57, c. 3-septies, D.L. 14 agosto 2020, n. 104;

Vista la proposta di deliberazione in oggetto con la quale la Giunta comunale approva, ai sensi dell'art. 6, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023 – 2025 e il **relativo piano occupazionale**, prevedendo:

- che, per l'anno 2023 è stata prevista una spesa di euro 494.880,40 (importo al lordo di contributi), per le assunzioni seguenti:

- n. 1 Dirigente tecnico, full-time, attraverso le procedure di copertura previste per legge;
- n. 3 Istruttori direttivo amministrativi di cui n. 1 full-time e n. 2 part-time al 50% attraverso le procedure di copertura previste per legge;
- n. 2 Istruttori direttivo tecnico part-time al 50% attraverso le procedure di copertura previste per legge;
- n. 1 Istruttore Direttivo Polizia Locale full-time riservato a progressioni verticali di personale interno;
- n. 1 Istruttore Direttivo Culturale, part-time al 50%, attraverso le procedure di copertura previste per legge;
- n. 9 Operatori di Polizia Municipale, part-time, di cui n. 5 unità al 90% attraverso l'utilizzo di concorso pubblico già bandito nell'anno 2018 e n. 4 unità al 50% attraverso le procedure di copertura previste per legge;
- n. 3 Collaboratori scuolabus, part-time al 50% attraverso le procedure di copertura previste per legge;
- assunzione, mediante stabilizzazione ex art. 1, comma 797, legge n. 178/2020, di n. 1 assistente sociale a tempo pieno ed indeterminato a valere sul contributo statale, tramite il Piano Sociale di Zona L. R. n. 19/2006, con oneri a carico del "Fondo Povertà" assegnato dallo Stato attraverso l'Ambito, per cui nessun onere è carico del bilancio comunale;

- che, nell'anno 2024, è stata prevista una spesa annua di euro 316.460,84 (importo al lordo di contributi), per le seguenti assunzioni:

- n. 1 Dirigente economico-finanziario, full-time, attraverso le procedure di copertura previste per legge
- n. 1 Istruttore Direttivo Comandante Polizia Locale, full-time, attraverso le procedure di copertura previste per legge;
- n. 6 Istruttori Amministrativi, part-time al 90%, attraverso e con utilizzo di concorso pubblico già bandito nell'anno 2018;

- che, nell'anno 2025, è stata prevista una spesa annua di euro 0,00;

CONSIDERATO E PRESO ATTO CHE

- sulla base dei valori corrispondenti della Tabella 2, l'incremento consentito della spesa di personale rilevata dal rendiconto 2018 è pari a € 535.278,13 (A);
- sulla base del calcolo dei resti assunzionali, per il quinquennio 2015-2019, l'incremento è pari a € 0,00 (B);
- dal confronto tra i valori (A) e (B) il più favorevole è pari a € 535.278,13;

RILEVATO

che:

- tale ultimo importo è *superiore* al valore corrispondente alla lettera (f) in All. 1), che se sommato alla spesa del personale rilevata in sede di rendiconto 2018 supererebbe il limite assunzionale del bilancio 2023 che è pari a € 2.653.980,67;
- l'incremento più favorevole ed utilizzabile per l'Ente, quindi, è pari ad € 522.292,52 (f) dato dalla differenza fra il limite di spesa di € 2.653.980,67 e le somme rinvenienti dall'ultimo rendiconto approvato (2021) pari ad € 2.131.688,15;
- è stato rispettato il vincolo di spesa derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020;

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

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

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018 di approvazione delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

Tutto ciò premesso, visto e considerato, il collegio dei revisori esprime parere favorevole alla proposta di deliberazione della Giunta comunale avente ad oggetto: **"Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2023-2025"**, tenuto conto che gli oneri derivanti dal provvedimento trovano copertura nel bilancio di previsione pluriennale 2023-2025.

Letto, confermato e sottoscritto.

Firmato digitalmente, loro sedi 1 Marzo 2023

Il Collegio dei Revisori

Presidente

Dott. Nunzio Angiola

Componente

Dott. Francesco Menna

Componente

Dott. Francesco Ivan Ciccimarra

