



Comune di Toritto

Città Metropolitana di Bari

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

COPIA

N. 29 del Reg. Data 13-03-2023	OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2023-2025 E DEL PIANO OCCUPAZIONALE 2023 (PTFP) E CONFERMA DELLA DOTAZIONE ORGANICA - Stralcio del PIAO 2023-2025 - Sezione 3. Organizzazione e Capitale Umano Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale.
-----------------------------------	---

L'anno **duemilaventitre**, il giorno tredici del mese di marzo, nella sala delle adunanze del Comune di Toritto, a seguito di convocazione da parte del Sindaco si è riunita, alle ore 20:00 circa e con il prosieguo, la **GIUNTA COMUNALE**.

Risultano presenti (P) n. **5** ed assenti (A) n. **0** componenti come di seguito rappresentato :

Presenti/Assenti

Regina Pasquale	Presente	Sindaco
Cirillo Giuseppe	Presente	Vice Sindaco
Mele Benedetta Antonia	Presente	Assessore
Mirra Marta	Presente	Assessore
Florio Francesco	Presente	Assessore

e con l'assistenza del Segretario Comunale **Dott.ssa Irene Schiavino** incaricato delle funzioni di verbalizzazione.

Il Sindaco Regina Pasquale, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i componenti a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di deliberazione n. 30 ad oggetto "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2023-2025 E DEL PIANO OCCUPAZIONALE 2023 (PTFP) E CONFERMA DELLA DOTAZIONE ORGANICA.", allegata al presente verbale per formarne parte integrale e sostanziale;

RITENUTA la stessa sufficientemente motivata e fattone proprio e senza riserve il contenuto;

VISTI i pareri dei responsabili dei servizi interessati, resi ai sensi dell'art 49, D. Lgs. n. 267/2000 in calce alla proposta;

con voti unanimi favorevoli legalmente espressi in forma palese

DELIBERA

Di approvare integralmente la proposta di deliberazione n. 30 ad oggetto “PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2023-2025 E DEL PIANO OCCUPAZIONALE 2023 (PTFP) E CONFERMA DELLA DOTAZIONE ORGANICA.” che viene allegata al presente verbale a formarne parte integrante e sostanziale.

Con successiva, separata ed unanime votazione, a norma dell’art. 134, comma 4 D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, la presente deliberazione, in relazione all’urgenza di provvedere agli adempimenti conseguenti, viene dichiarata di immediata eseguibilità.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 30 DEL 10-03-2023

ISTRUTTORIA: PROT.-SEGR.-PERS

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2023-2025 E DEL PIANO OCCUPAZIONALE 2023 (PTFP) E CONFERMA DELLA DOTAZIONE ORGANICA.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- 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'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che 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 dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. 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. 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;
- 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;
- a norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999;
- l'art. 33 del d.lgs.165/2001 dispone: *“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”*;
- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 6-ter, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 prevedono che le linee di indirizzo per i fabbisogni di personale, oltre ai fabbisogni prioritari o urgenti contengano “nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze e capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica

della pubblica amministrazione: In sede di prima applicazione il Ministro per la P.A. dovrà adottare le linee di indirizzo entro il 30 giugno 2022;

- l'art. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del d.lgs.165/2001, come introdotte dall'art. 4, del d.lgs.75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del d.lgs.165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

- con Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;

- 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 riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;

- le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una "spesa potenziale massima" affermano: *"per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente"*;

Dato quindi atto che, in ossequio all'art. 6 del d.lgs.165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;

- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs.165/2001, 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;

Rilevato, quindi che, con riferimento a quanto sopra è necessario individuare, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente, che così si dettagliano:

A) contenimento della spesa di personale;

B) facoltà assunzionali a tempo indeterminato;

C) lavoro flessibile;

D) progressioni c.d. verticali o di carriera ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D. lgs., n. 165/2001 e ss.mm. e ii.;

A) Contenimento della spesa di personale

A1. Normativa

Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006,	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
--	---

n. 296	<p>occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:</p> <p>a) lettera abrogata;</p> <p>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 organici;</p> <p>c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.</p> <p>Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.</p>
--------	---

A2. Situazione dell'ente

Preso atto che l'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti;

Ricordato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-*quater*, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a € **1.325.911,75**:

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 1.447.199,47	€ 1.253.791,79	€ 1.276.743,80	€ 1.325.911,75

Vista la proposta di deliberazione relativa alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2023/2025, le cui linee di sviluppo sono riconducibili ai seguenti elementi, come da allegato alla presente deliberazione, unitamente allo Schema di Verifica e Calcolo del contenimento della Spesa di Personale;

B) Facoltà assunzionali a tempo indeterminato

B1. Normativa

Visto l'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato:

"2. "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. (...omissis...)";

Visto il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, 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;

Considerato che le disposizioni del DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020 e dato atto che è pertanto ora possibile procedere dando applicazione alla nuova norma;

Vista la Circolare esplicativa del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, esplicativa del D.M. 17 marzo 2020 attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 2019, con modificazioni dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni;

Visto l'art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90;

Rilevata la non più applicabilità dell'art. 1, comma 424, della legge 190/2014 e dell'art. 5, del d.l. 78/2015, relativi al riassorbimento dei dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta;

B2. Verifica situazione dell'Ente

Ritenuto opportuno procedere alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020, nonché alla peculiare situazione dell'Ente;

I. IL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE E LA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI: IL CALCOLO.

L'art. 1 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

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

- a) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Considerato che la su richiamata Circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti;

Preso atto che la Corte dei Conti - Sezione regionale di controllo per la Campania, con deliberazione n. 111/2020/PAR del 27 luglio 2020, ritiene che nel calcolo del FCDE, per le finalità di cui al precitato art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019, si debba fare riferimento al fondo stesso così come determinato in sede di assestamento del bilancio, che potrebbe essere migliorativo o peggiorativo rispetto a quello calcolato nell'originario bilancio di previsione, ma sicuramente più attendibile rispetto al primo. Ciò stante, è evidente che – ai predetti fini – si potrà fare riferimento al FCDE del bilancio di previsione soltanto quando le appostazioni del bilancio stesso siano talmente aderenti al successivo sviluppo gestorio da non richiedere alcun assestamento;

Visto il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2019/2020/2021, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2021:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
Entrate correnti ultimo triennio	2019	2020	2021
Dati da consuntivi approvati	4.921.399,92	6.718.606,91	6.339.782,21

FCDE SU BILANCIO PREVISIONE 2021	411.509,38
Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	5.581.753,50

Visto l'allegato prospetto delle spese di personale, calcolate ai sensi del DM e della circolare ministeriale;

Verificato che, per questo comune, il rapporto calcolato è il seguente:

Spese di personale 2021

1.016.026,59 = 18,20 %

Media entrate netto FCDE

II. LA FASCIA DEMOGRAFICA E LA VERIFICA DEL VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DI PERSONALE DI PERTINENZA DELL'ENTE: L'INDICE DI VIRTUOSITA'.

L'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

- a) comuni con meno di 1.000 abitanti
- b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti
- c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti
- d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
- e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti
- f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti
- g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti
- h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti
- i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera e), avendo n. 8.160 abitanti al 31.12.2019.

Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai 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.

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
a	0-999	29,50%	23,00%	33,50%

b	1000-1999	28,60%	23,00%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	20,00%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	19,00%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	21,00%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	9,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	7,00%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	3,00%	32,80%
i	1500000>	25,30%	1,50%	29,30%

Sulla base della normativa vigente, i Comuni possono collocarsi nelle seguenti casistiche:

FASCIA 1. Comuni virtuosi

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, 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 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

FASCIA 2. Fascia intermedia.

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio.

Ai sensi dell'art. 6 del DM, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 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 in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera e) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 18,20%, si colloca nella seguente fascia:

[] FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.

Il Comune può pertanto 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 comma 1 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.

DATO ATTO, pertanto, che ai sensi del predetto art. 5, comma 1, l'incremento massimo di spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato non potrà superare:

– nell'anno 2023 € 237.059,97 oltre la spesa del personale registrata nel 2018 per un totale di € 1.185.299,85;

- nell'anno 2024 € 246.542,37 oltre la spesa del personale registrata nel 2018 per un totale di € 1.194.782,25;
- nell'anno 2025 a regime la spesa di personale potrà raggiungere la somma di € 1.501.491,73;

SOLO PER COMUNI DELLA FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI

B3. IL CALCOLO DELL'INCREMENTO TEORICO ED EFFETTIVO.

INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE.

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale /entrate correnti, è il seguente:

(Media entrate netto FCDE * percentuale tabella 1) – (meno) Spese di personale 2021 = € 485.465,14

INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2020-2024)

Tuttavia, poiché il legislatore, per il periodo 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente:

Spese di personale 2021 * Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente = € 237.059,97

INCREMENTO EFFETTIVO

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la seguente condizione: l'incremento calmierato risulta inferiore all'incremento teorico, il Comune può procedere ad assunzioni solo entro la misura dell'incremento calmierato.

Il Comune può assumere entro lo spazio finanziario di € **237.059,97 per una spesa complessiva, per l'anno 2023, di € 1.185.299,85**;

SOLO PER COMUNI DELLA FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI

Visto il prospetto di seguito riportato:

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	8952	e	116.205,62	
FASE 2	SPESA RENDICONTO 2020		1.016.026,59	
INSERIMENTO VALORI FINANZIARI	ENTRATE RENDICONTO 2019		4.921.399,92	MEDIA
	ENTRATE RENDICONTO 2020		6.718.606,91	5.993.263,01
	ENTRATE RENDICONTO 2021		6.339.782,21	
	FCDE PREVISIONE 2021		411.509,38	
	ENTRATE NETTO FCDE		5.581.753,63	
FASE 3	18,20%			
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	2000-2999	27,60%	31,60%
	d	3000-4999	27,20%	31,20%
	e	5000-9999	26,90%	30,90%
	f	10000-59999	27,00%	31,00%
	g	60000-249999	27,60%	31,60%
	h	250000-1499999	28,80%	32,80%
	i	1500000>	25,30%	29,30%
FASE 5	CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE DISPONIBILE (se segno +)			26,90%
	485.465,14			
FASE 6	VERIFICA RISPETTO INCREMENTO % PROGRESSIVO Tabella 2		Tabella 2	ANNO 2021
		21,00%	0-999	23,00%
			1000-1999	23,00%
			2000-2999	20,00%
	incremento massimo teorico	485.465,14	3000-4999	19,00%
	incremento entro il limite Tabella 2	213.365,58	5000-9999	21,00%
	incremento effettivo	213.365,58	10000-59999	9,00%
			60000-249999	7,00%
			250000-1499999	3,00%
			1500000>	1,50%
FASE 7	NOUOVO LIMITE SPESA			
CALCOLO NUOVO LIMITE SPESA PERSONALE	spesa 2020 + incremento massimo teorico - riduzione % Tabella 2	1.229.392,17		
(EVENTUALE)				
FASE 8	APPLICAZIONE TURN-OVER RESIDUO		329.571,20	
	incremento effettivo + bonus facoltà residua			
FASE 9	VERIFICA FINALE RISPETTO % MASSIMA SOGLIA Tabella 1		1.345.597,79	
	applicazione valore massimo teorico se inferiore a valore FASE 8 (segno negativo)		329.571,20	
			INCREMENTO ENTRO SOGLIA MASSIMA	
			NOUOVO LIMITE SPESA	

B4. RESTI ASSUNZIONALI QUINQUENNIO 2015 – 2019 EVENTUALE QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA

L'art. 5, comma 2 del DM 17 marzo 2020 consente ai comuni, per il periodo 2020-2024, di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli

incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del suddetto DM, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. Tale facoltà è tuttavia consentita solo ai comuni virtuosi, il cui rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta inferiore al valore soglia di cui alla Tabella 1 del DM.

Richiamate le seguenti vigenti disposizioni con riferimento alla capacità assunzionale del periodo 2016 – 2020, su cessazioni di personale 2015 - 2019:

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

Normativa

Art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90	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 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre 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 triennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5- <i>quinquies</i> del presente articolo.
Art. 3, comma 5- <i>quater</i> del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90	Fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, gli enti indicati al comma 5, la cui incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente è pari o inferiore al 25 per cento, possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, a decorrere dal 1° gennaio 2014, nel limite dell'80 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente e nel limite del 100 per cento a decorrere dall'anno 2015.
Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208	Le amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni, possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei

	<p>predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. Ferme restando le facoltà assunzionali previste dall'articolo 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per gli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno, qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la percentuale stabilita al periodo precedente è innalzata al 75 per cento nei comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti, per gli anni 2017 e 2018. Per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 5.000 abitanti che rilevano nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio, la predetta percentuale è innalzata al 100 per cento. Fermi restando l'equilibrio di bilancio di cui ai commi 707 e seguenti del presente articolo e il parametro di spesa del personale di cui all'articolo 1, comma 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per le regioni che rilevano nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 12 per cento del titolo primo delle entrate correnti, considerate al netto di quelle a destinazione vincolata, la percentuale stabilita al primo periodo è innalzata, per gli anni 2017 e 2018, al 75 per cento. In relazione a quanto previsto dal primo periodo del presente comma, al solo fine di definire il processo di mobilità del personale degli enti di area vasta destinato a funzioni non fondamentali, come individuato dall'articolo 1, comma 421, della citata legge n. 190 del 2014, restano ferme le percentuali stabilite dall'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114. Il comma 5-quater dell'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, è disapplicato con riferimento agli anni 2017 e 2018.</p>
<p>Art. 1, comma 479 lett.d) della legge 11 dicembre 2016, n. 232</p>	<p>Ai sensi dell'articolo 9, comma 4, della legge 24 dicembre 2012, n. 243, a decorrere dall'anno 2018, con riferimento ai risultati dell'anno precedente e a condizione del rispetto dei termini perentori di certificazione di cui ai commi 470 e 473: (Omissis) d) per i comuni che rispettano il saldo di cui al comma 466, lasciando spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1 per cento degli accertamenti delle entrate finali dell'esercizio nel quale è rispettato il medesimo saldo, nell'anno successivo la percentuale stabilita al primo periodo del comma 228 dell'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, è innalzata al 75 per cento qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.</p>
<p>Art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-bis del decreto -</p>	<p>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.</p>

legge n. 4/2019, coordinato con la legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26	
---	--

Ricordato che:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-*bis* del decreto-legge n. 4/2019, 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;**

- come previsto dalla legge di conversione 26/2019 del d.l. 4/2019, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a **cinque** anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali della facoltà assunzionali riferite al **quinquennio** precedente;

In sintesi, si riassumono di seguito le percentuali di turn over vigenti a partire dall'anno 2016:

Anno Facoltà	Riferimento normativo per il calcolo della capacità assunzionale	Tipologia enti	% di calcolo	Cessazioni
2016				
Percentuale standard	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	25,00%	cessazioni a.p. 2015
Percentuale di maggior favore	Art. 3, comma 5-quater del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90	Per gli enti con incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente pari o inferiore al 25 per cento	100,00%	cessazioni a.p. 2015
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 16, comma 1 bis del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113	SOLO per gli enti con popolazione tra 1.000 e 10.000 abitanti, con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal d.m. 24 luglio 2014	75,00%	cessazioni a.p. 2015
2017				
Percentuale standard	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	25,00%	cessazioni a.p. 2016

Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22, comma 1 bis del d.l. 50/2017	SOLO per gli enti con popolazione superiore a 1.000 abitanti, con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal d.m. 24 luglio 2014	75,00%	cessazioni a.p. 2016
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22, comma 2 del d.l. 50/2017	SOLO per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 3.000 abitanti che hanno rilevato nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio	100,00%	cessazioni a.p. 2016
2018				
Percentuale standard	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	25,00%	cessazioni a.p. 2017
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22, comma 1 bis del d.l. 50/2017	SOLO per gli enti con popolazione superiore a 1.000 abitanti, con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal d.m. 10 aprile 2017	75,00%	cessazioni a.p. 2017
Percentuale di maggior favore	Art. 1, comma 479 lett.d) della legge 11 dicembre 2016, n. 232	SOLO per i comuni: - con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal D.M. 10 aprile 2017 - E con spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali del medesimo esercizio nel quale è rispettato il medesimo saldo (2017)	90,00%	cessazioni a.p. 2017

Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22 del decreto-legge 50/2017 e dall'art. 1, comma 863 della legge 27 dicembre 2017, n. 205	SOLO per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 5.000 abitanti che hanno rilevato nell'anno 2017 una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi del triennio 2015/2017	100,00%	cessazioni a.p. 2017
2019				
Percentuale standard	Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 Art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	100,00%	cessazioni a.p. 2018 e a.c. 2019
2020 – 2021				
Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 Art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	100,00%	cessazioni a.p. 2020 e a.c. 2021	
2022 Art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	100,00%	a.p. 2021	

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

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

Con riferimento ai resti inutilizzati della capacità assunzionale del quinquennio precedente (2016/2021 su cessazioni 2015/2020) ai sensi dell'art. 5 comma 2 del DM 25/03/2020 risultano essere pari ad € **116.205,62**;

A mente dell'art. 5, comma 2, del decreto 17 marzo 2020, "Per il periodo 2020-2024, i comuni possono 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, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione";

Richiamato il parere della Ragioneria Generale dello Stato, reso al Comune di Roma con nota prot. 12452/2021, in cui – con riferimento ai comuni che si collocano al di sotto dei valori soglia inferiori a quelli di cui alla Tabella 1 del Decreto 17 Marzo 2020 – si è precisato che:

- i resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 siano alternativi rispetto agli spazi concessi dalla Tabella 2, utili cioè a *“consentire che i predetti resti assunzionali non siano assorbiti dalla percentuale di crescita graduale, qualora gli stessi assumano rilevanza maggiore, ma che tale condizione di maggior favore derivante dall’applicazione della previgente normativa possa essere utilizzata in via derogatoria e, pertanto, non dispersa dall’ente quale più favorevole alternativa rispetto alla nuova disciplina”*; e non possano, pertanto, essere a quegli stessi spazi assommati;

- la speciale previsione serve a consentire *“(…) la facoltà di superare gli incrementi percentuali annuali individuati dalla Tabella 2, del comma 1, qualora i resti assunzionali consentano un maggiore e più favorevole reclutamento di personale rispetto a quello previsto dalla nuova disciplina normativa. Ne consegue, pertanto, che l’utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall’applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, (….) entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all’articolo 4, comma 1 – Tabella 1 (….)”*;

- *“una diversa interpretazione ed applicazione della deroga contenuta all’articolo 5, comma 2, che dovesse prevedere la cumulabilità, oltre a non avere alcuna ratio e senso economico, costituirebbe una pura somma algebrica di facoltà assunzionali normativamente definite con parametri e criteri completamente differenti tra loro e quindi, non omogenee in quanto frutto di condizioni non comparabili e assimilabili e determinerebbe un effetto distorsivo della volontà del legislatore che ha inteso consentire, per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia inferiore, solo una condizione di maggior favore fra l’utilizzo dei resti assunzionali e la nuova regola di gradualità;*

Preso atto tuttavia che la Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per il Veneto, nella delibera n. 15/2021, ha confermato la possibilità di utilizzare c.d. resti assunzionali cumulandoli alle facoltà assunzionali ordinarie;

Atteso che collocandosi il Comune di Toritto tra gli enti al di sotto dei valori soglia inferiori a quelli di cui alla Tabella 1 del Decreto 17 Marzo 2020, sia che si avvalga della facoltà di incremento della spesa di personale *“in misura non superiore al valore percentuale indicato della Tabella 2”* ai sensi del comma 1 dell’art. 5 del medesimo Decreto, sia che si avvalga della possibilità di *“utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti in deroga agli incrementi percentuali”* predetti, in ogni caso, resta fermo il limite di cui alla Tabella 1 dell’art. 4 comma 1 del Decreto;

Ritenuto che i resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2021 non possono essere cumulati con le assunzioni derivanti dall’applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019;

Considerato pertanto che ci si avvarrà degli spazi assunzionali conseguenti alle nuove disposizioni normative art. 33 comma 2 D. Lgs. 34/2019, alla luce del parere della Ragioneria Generale dello Stato, reso al Comune di Roma con nota prot. 12452/2021 e del DM 19/03/2020 collocandosi questo Ente nelle soglie di virtuosità (Tabella 1);

C) Lavoro flessibile

Atteso poi che, per quanto riguarda 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 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, 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.";

Vista la deliberazione della Corte dei Conti -Sezione delle Autonomie - N. 1/SEZAUT/2017/QMIG - ha previsto in materia di lavoro flessibile: "Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 es.m.i., l'ente locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né nel 2009, né nel triennio 2007-2009, può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento";

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 nuovo comma 2, dell'articolo 36, del d.lgs.165/2001, come modificato dall'art. 9 del d.lgs.75/2017, nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi *esclusivamente* per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

Dato atto che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

Rilevata la seguente tabella riassuntiva:

Spesa complessiva lavoro flessibile: Anno 2009			
Profilo/categoria	senza oneri	oneri	con oneri
n. 2 vigili part - time	3.136,58	1.184,48	4.321,06

Totali	3.136,58	1.184,48	4.321,06
Spesa presunta lavoro flessibile: Anno 2023			
Profilo/categoria	senza oneri	oneri	con oneri
Tirocini formativi	3.136,58	1.184,48	4.321,06
Totale	3.136,58	1.184,48	4.321,06

D) Progressione c.d. verticale o di carriera ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D. lgs., n. 165/2001 e ss.mm. e ii.;

Dato atto che, sulla base della programmazione di cui sopra:

- [] Ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.Lgs. 165/2001, così come novellato dall'art. 3 del DL 80/2021: *“I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, conservatori e istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua, una ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle capacità culturali e professionali, della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente”*,

Dato atto che, in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del d.lgs.165/2001, con Deliberazione della Giunta Comunale n. 18 del 13.02.2023 si è dato atto che:

- nel Comune di Toritto, a seguito della ricognizione effettuata dai Responsabili di settore, non sono attualmente presenti dipendenti in soprannumero o in eccedenza in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria;
- conseguentemente, il Comune di Toritto non deve avviare nel corso dell'anno 2023 procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti;

Precisato che:

- questa amministrazione con D.C.C. n. 38/2016 ha approvato il Piano di riequilibrio finanziario pluriennale ai sensi dell'art. 243-bis del TUEL con accesso al Fondo di rotazione, riformulato con Deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri del Consiglio comunale n. 8 del 23 febbraio 2018, ai sensi dell'art. 1, commi 888-889, della legge n. 205/2017, adattato con Deliberazione di Consiglio comunale n. 14 del 15/07/2021 ed approvato dalla Corte dei Conti – Sezione Regionale di controllo per la Puglia con deliberazione n. 68/2022/PRSP del 14/04/2022;
- e che, pertanto, oltre alla normativa generale trovano applicazione altresì le specifiche disposizioni di legge dettate in materia di dotazioni organiche e assunzioni di personale;
- la normativa sopra richiamata, per gli Enti che accedono alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale, è integrata dalle specifiche disposizioni dettate al riguardo dal

TUEL, con particolare riferimento al controllo cui sono assoggettate, per tutto il periodo di durata del piano, le dotazioni organiche e le assunzioni di personale, esercitato prioritariamente in relazione alla verifica sulla compatibilità finanziaria (art. 243, comma 1), nonché, ai fini dell'accesso al Fondo di rotazione, alla rideterminazione della dotazione organica;

- a tal fine si è proceduto, pertanto, a rideterminare la dotazione organica dell'ente con D.G.C. n. 43 del 31/03/2017, confermata con successiva deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta Comunale n. 14 dell'8/02/2018;

- la Commissione per la stabilità finanziaria degli Enti Locali, nella seduta del 20 Giugno 2017, ha approvato la DGC n. 43/2017 ad oggetto "Rideterminazione della dotazione organica" nella consistenza di n. 48 posti di cui n. 44 a tempo pieno e n. 4 part-time (50%) **pari a n. 46 posti a tempo pieno**;

- con Deliberazione di Giunta comunale n. 37/2019 si confermava la dotazione organica come rideterminata con DGC n. 43/2017, approvata dalla Commissione per la stabilità finanziaria degli Enti Locali nella seduta del 20 Giugno 2017, e confermata dall'Ente con successiva Deliberazione del Commissario Prefettizio con i poteri della Giunta n. 14 del 08/02/2018 e, da ultimo con D.G.C. n. 114/2022;

- **l'Ente dispone di un numero di dipendenti in servizio a tempo indeterminato pari a n. 25 unità** notevolmente inferiore a quello determinato con Decreto del Ministero dell'Interno del 18 novembre 2020 (pubblicato sulla G.U. n. 97 del 30 novembre 2020), che definisce i rapporti medi dipendenti-popolazione validi per il triennio 2020-2022 per gli enti che hanno dichiarato il dissesto finanziario, ai sensi dell'art. 244 e sgg. TUEL (Decreto Legislativo n. 267/2000) e per quelli che hanno fatto ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale, con richiesta di accesso al fondo di rotazione, ai sensi dell'art. 243-bis, comma 8, lettera g), del TUEL; infatti in base al citato decreto il Comune di Toritto dovrebbe disporre di un numero di dipendenti pari a 1 ogni 169 abitanti, per la fascia demografica compresa tra i 5.000 e i 9.999 abitanti, ovvero in numero di 49 (8.209 abitanti al 31.12.2020/169);

Dato atto che:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della legge 145/2018, i comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo: questo ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2022;

- il costo del personale da assumere trova copertura finanziaria nel redigendo bilancio di previsione 2023/2025;

- con deliberazione di giunta comunale n. 69 dell'11/07/2022 è stato approvato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024, ai sensi dell'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021, modificato con deliberazione di G.C. n. 141 del 30.12.2022 con riferimento alla Sezione 3 Organizzazione e capitale umano Sottosezione di Programmazione Struttura organizzativa e Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, del Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO) 2022/2024;

- con DGC n. 73/2022 del 15/07/2022 avente ad oggetto "CCNL 21/05/2020 artt. 11 e seguenti. Definizione dei nuovi profili professionali";

- con DCC n. 12 del 31/05/2022 è stato approvato il rendiconto esercizio finanziario 2021;

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 20 in data 29/07/2022 è stato approvato l'assestamento generale del bilancio di previsione 2022/2024;

- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 33/2022 è stato approvato il Bilancio Consolidato;

- l'ente ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro il termine previsto;

- questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione di lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2023/2025 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento.
- l'ente ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 20 del 18.03.2020 il piano di azioni positive per il triennio 2020/2022, aggiornato per l'anno 2022 con D.G.C. n. 29 del 31.03.2022 e che è in corso di predisposizione il piano di azioni positive per il triennio 2023/2025;
- con Deliberazione di Giunta Comunale adottata n. 3 del 16.01.2023 si è proceduto a dare avvio del ciclo di gestione della Performance 2023 ad integrazione deliberazione di G.C. n. 2/2023 di approvazione del P.E.G. provvisorio con assegnazione provvisoria obiettivi di gestione 2023-sottosezione e performance PIAO 2023;
- 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;
- le assunzioni proposte sono compatibili con il piano di riequilibrio approvato con D.C.C. n. 38/2016, riformulato con Deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri del Consiglio comunale n. 8 del 23 febbraio 2018, ai sensi dell'art. 1, commi 888-889, della legge n. 205/2017 e adattato con Deliberazione di Consiglio comunale n. 14 del 15/07/2021 ed approvato dalla Corte dei Conti – Sezione Regionale di controllo per la Puglia con deliberazione n. 68/2022/PRSP del 14/04/2022;
- 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 è sottoposto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale, i sensi dell'art. 243 bis, comma 8 lettere d) e g), per tutta la durata del Piano di riequilibrio;

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

Visto l'art. 35, comma 5-ter, del d.lgs. n. 165/2001, modificato dall'art. 1, comma 149, della legge 160/2019, che ha ridotto il termine di validità delle graduatorie da tre a due anni a decorrere dall'anno 2020;

Vista la deliberazione della Corte dei Conti sezione regionale di controllo Campania n. 16/20213/PAR del 16 febbraio 2023, interpellata per sapere se la validità delle graduatorie di concorso degli enti locali sia biennale (ex art. 35, comma 5-ter, del d.lgs. 165/2001) oppure triennale, in virtù della disposizione contenuta nell'art. 91, comma 4, del TUEL e come tale ritenuta prevalente dalla sezione regionale Sardegna (delibera n. 85/2020/PAR) nella quale è stato affermato che: “... *al solo fine di evitare che possa considerarsi consolidata l'interpretazione della Sezione regionale di controllo per la Sardegna di cui alla deliberazione n. 85/2020/PAR, in disparte il profilo della estraneità alla materia contabile, il Collegio precisa che tale orientamento non appare condivisibile, in quanto non tiene conto della disposizione dettata dall'art. 88 del TUEL (recante 'Disciplina applicabile agli uffici ed al personale degli enti locali'), a mente del quale 'all'ordinamento degli uffici e del personale degli enti locali (...) si applicano le disposizioni del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, e le altre disposizioni di legge in materia di organizzazione e lavoro nelle pubbliche amministrazioni nonché*

quelle contenute nel presente testo unico'. Tale norma è stata introdotta dal legislatore proprio per assicurare il coordinamento tra le norme generali e le norme del Tuel, anche per evitare di ingenerare l'equivoco che le norme del d.lgs. n. 165/2001 potessero essere considerate di carattere generale e quelle del TUEL di carattere speciale. La norma sulla durata biennale delle graduatorie trova applicazione, pertanto, anche nei confronti degli enti locali”;

Viste le disposizioni in materia di “mobilità volontaria”:

- l'art. 30, commi 1, del D.Lgs. 165/2001 come modificato da ultimo dall'art. 6 del D.L. n. 36/2022 (decreto PNRR 2) che dispone:” *Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento. E' richiesto il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza nel caso in cui si tratti di posizioni dichiarate motivatamente infungibili dall'amministrazione cedente o di personale assunto da meno di tre anni o qualora la mobilità determini una carenza di organico superiore al 20 per cento nella qualifica corrispondente a quella del richiedente. E' fatta salva la possibilita' di differire, per motivate esigenze organizzative, il passaggio diretto del dipendente fino ad un massimo di sessanta giorni dalla ricezione dell'istanza di passaggio diretto ad altra amministrazione. Le disposizioni di cui ai periodi secondo e terzo non si applicano al personale delle aziende e degli enti del servizio sanitario nazionale e degli enti locali con un numero di dipendenti a tempo indeterminato non superiore a 100, per i quali e' comunque richiesto il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza. ...Omissis ”;*

- la Legge n. 56/2019 (cd. Legge concretezza) che all'art. 3, comma 8: “Misure per accelerare le assunzioni mirate e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione” prevede: “Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001”;

- l'art. 1, comma 47, della legge n. 311/2004 che ha sancito il principio della c.d. “neutralità dell'istituto della mobilità: in presenza di norme che impongono limitazioni alle assunzioni i trasferimenti per mobilità tra le amministrazioni a quei limiti assoggettate non erodono capacità assunzionale;

- l'art. 14, comma 7, del D.L. n. 95/2012, convertito in legge n. 135/2012, che ha fissato il principio secondo il quale concedere la mobilità verso altra amministrazione a un dipendente non consente di maturare turn-over utile a sostituirlo;

- la Circolare esplicativa del D.M. “Assunzioni” secondo la quale “la definizione delle facoltà assunzionali ancorate alla sostenibilità finanziaria dei Comuni e dei loro bilanci implica una necessaria rilettura orientata della norma recata dall'art. 14, comma 7, del D.L. n. 95/2012 secondo cui “*le cessazioni dal servizio per processi di mobilità ... non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over*”. Oggi, secondo la circolare, tale norma deve ritenersi non più operante per i comuni che siano pienamente assoggettati alla vigenza della disciplina fondata sulla sostenibilità finanziaria Si tratta di una disposizione che è riconducibile alla regolamentazione delle facoltà assunzionali basata sul turn-over. I trasferimenti di personale tra comuni non saranno più operazioni neutre, ma i relativi costi dovranno essere consentiti e scalati dalle facoltà assunzionali dell'ente. Conseguentemente le amministrazioni di altri comparti, nonché province e città metropolitane, che acquisiranno personale in mobilità da comuni assoggettati alla neo introdotta normativa, non potranno più considerare l'assunzione neutrale ai fini della finanza pubblica, ma dovranno effettuarla a valere sulle proprie facoltà assunzionali. Viceversa, la norma continua a essere

operante per gli enti che – secondo le modalità precedentemente indicate – continuano ad applicare transitoriamente la previgente normativa”;

- le deliberazioni della Corte dei Conti- Sezione regionale di controllo per la Lombardia n. 74/2020 e della Corte dei Conti- Sezione regionale di controllo per l'Emilia Romagna n. 32/2020 hanno recentemente precisato che il calcolo delle capacità assunzionali, ora basate sugli spazi finanziari forniti da indicatori di bilancio, escludono i Comuni dal novero delle amministrazioni soggette a limitazioni alle assunzioni, con la conseguenza che la mobilità non può più ritenersi "neutra";

Viste le disposizioni in materia di “comando”:

-l'art. 6 (Revisione del quadro normativo sulla mobilità orizzontale) D.L. 36/2022 (decreto PNRR 2) ha apportato all'art. 30 TUPI comma 1 le seguenti modificazioni: comma 1-quinquies *“Per il personale non dirigenziale delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, delle autorità amministrative indipendenti e dei soggetti di cui all'articolo 70, comma 4, i comandi o distacchi sono consentiti esclusivamente nel limite del 25 per cento dei posti non coperti all'esito delle procedure di mobilità di cui al presente articolo. La disposizione di cui al primo periodo non si applica ai comandi o distacchi obbligatori, previsti da disposizioni di legge, ivi inclusi quelli relativi agli uffici di diretta collaborazione, nonché a quelli relativi alla partecipazione ad organi, comunque denominati, istituiti da disposizioni legislative o regolamentari che prevedono la partecipazione di personale di amministrazioni diverse, nonché ai comandi presso le sedi territoriali dei ministeri, o presso le Unioni di comuni per i Comuni che ne fanno parte;*

l'art. 6 del D.L. n. 36/2022 al comma 2 stabilisce che “I comandi o distacchi del personale non dirigenziale, in corso alla data di entrata in vigore del presente decreto, esclusi quelli di cui all'articolo 30, comma 1-quinquies, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come introdotto dal comma 1 del presente articolo, cessano alla data del 31 dicembre 2022 o alla naturale scadenza, se successiva alla predetta data, qualora le amministrazioni non abbiano già attivato procedure straordinarie di inquadramento di cui al comma 3”;

Rilevato, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività, di procedere all'approvazione del piano del fabbisogno di personale per il triennio 2023-2025 e del Piano assunzionale 2023, nei limiti consentiti dalla normativa in materia di turnover e di contenimento della spesa di personale:

Considerato che con la legge n. 197/2022 all'art. 1 comma 775 il termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2023/2025 da parte degli enti locali è stato differito al 30 aprile 2023;

Dato atto che con deliberazione di Giunta comunale n. 114 del 02.11.2022 ad oggetto “Modifica al Piano triennale del fabbisogno di personale triennio 2022/2024 e al piano occupazionale 2022 (PTFP) e conferma della dotazione organica, si stabiliva, tra l'altro, di prorogare l'incarico conferito ai sensi dell'art. 110, comma 1, TUEL di n. 1 unità di personale categoria D con posizione organizzativa di responsabile del Settore IV Demografico-culturale (full-time) fino al termine del mandato elettivo del Sindaco;

Dato atto che con deliberazione di giunta comunale n. 67 del 07/07/2022 si è stabilito l'utilizzo in posizione di comando di un dipendente di altra amministrazione, profilo professionale di “Specialista tecnico” Cat. D – a far data dal 15 luglio 2022 per la durata di mesi 9 (nove) e gg. 15 (quindici) eventualmente prorogabile, per la copertura del posto resosi temporaneamente vacante di Responsabile del Settore 3 Tecnico in aspettativa ex art. 110 comma 5 del TUEL;

Ritenuto di provvedere per l'anno 2023 alla copertura:

- di n. 1 posto di cat. C “Istruttore di Vigilanza/Agente di P.L.” mediante utilizzo di

- graduatorie di altri enti;
- di n. 1 posto cat. D “Istruttore direttivo amministrativo” mediante mobilità volontaria ex art. 30 TUIPI e/o utilizzo graduatorie di altri enti e/o concorso;

Per il Triennio 2023- 2025, vista la grave carenza di personale e le regole stringenti di finanza pubblica in materia di nuove assunzioni, al fine di garantire il corretto funzionamento dei Servizi comunali essenziali, e comunque nel rispetto dei vincoli e dei limiti stabiliti dalla normativa vigente in materia di assunzioni e di spesa del personale, della sostenibilità finanziaria e compatibilmente con le previsioni del Piano di riequilibrio pluriennale, l'amministrazione:

-Alle esigenze temporanee ed eccezionali di personale mediante ricorso, ai sensi dell'art. 36 del D.Lgs. 30/03/2001 n. 165, a forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti, in funzione delle necessità organizzative individuate dall'Amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 31/5/2010 n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30/7/2010 n. 122, come da ultimo modificato dall'art. 16, comma 1-quater, D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito, con modificazioni, dalla L. 7 agosto 2016, n. 16;

- potrà avvalersi di personale dipendente di altre amministrazioni mediante il ricorso all'istituto di cui all'art. 14 del CCNL 22/01/2004 – personale in convenzione, la cui spesa dovrà essere contenuta nei limiti di quella programmata, per l'anno di riferimento, per le assunzioni a tempo indeterminato o, comunque, di quella consentita anche in ragione dell'eventuale prolungamento dell'aspettativa ex art. 110 comma 5 del D. Lgs. n. 267/2000 già concessa a dipendente di Cat. D con profilo di Istruttore Direttivo Tecnico – Responsabile Settore 3 Tecnico;

Dato atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del redigendo bilancio di previsione 2023/2025;

Dato atto della possibilità di modificare, in qualsiasi momento, la programmazione di fabbisogno di personale di cui al presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro normativo di riferimento o sopravvenienze organizzative, relativamente al triennio in considerazione;

Visto l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui *“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, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”*;

Richiamato l'art. 3, comma 10-bis, primo periodo, del d.l. 90/2014, per cui *“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”*;

Dato atto che:

- l'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha da ultimo introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (c.d. PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, ivi incluso il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, definendo inoltre modalità semplificate di adozione del PIAO per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti: trattasi di una misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica

nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale anche all'attuazione del PNRR;

- la presente proposta deliberativa inerente il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023-2024 deve intendersi quale stralcio del PIAO 2023-2025 - SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO – Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale;

Atteso che con proprio verbale, allegato alla presente, il Revisore dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

Rilevata la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del d.lgs. 267/2000;

Visto il parere favorevole espresso ai sensi dell'art. 49, comma 1 del TUEL 267/2000, dai Responsabili dei Servizi personale giuridico e personale economico, per quanto attiene la regolarità tecnica dell'atto;

Visto il parere favorevole espresso dal Responsabile del servizio contabilità ai sensi e per gli effetti dell'articolo 49, comma 1 del TUEL 267/2000, in ordine alla regolarità contabile;

Visto il d.lgs. 267/2000;

Richiamato il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

DELIBERA

1. Di approvare integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo;
2. Di confermare la dotazione organica rideterminata con DGC n. 43/2017 e approvata dalla Commissione per la stabilità finanziaria degli Enti Locali, nella seduta del 20 giugno 2017, come aggiornata da ultimo con D.G. C. n. 114 del 02.11.2022 con riferimento ai posti coperti;
3. Di precisare che la spesa di personale prevista per l'anno 2023 calcolata ai sensi del DM 17 Marzo 2020, tenuto conto del personale da reclutare sulla base del piano assunzionale approvato con il presente provvedimento, è pari ad € 1.177.728,72 e pertanto inferiore al limite di spesa di cui all'art. 5 dello stesso DM (€ 1.185.299,85) ed è contenuta nei limiti di spesa teorica fissati in occasione della rideterminazione della dotazione organica approvata con DGC n. 43/2017 (come ivi riportato nell'allegato);
4. Di dare atto inoltre, della compatibilità della spesa delle unità da reclutare nell'anno 2023 con i limiti teorici derivanti dall'approvazione della dotazione organica con DGC n. 43/2017;
5. Di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2023/2025, come da allegati alla presente deliberazione, quale stralcio del PIAO 2023-2025 - Sezione 3. Organizzazione e Capitale Umano – Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale;
6. Di precisare che è rispettato il limite massimo di spesa potenziale, identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1 comma 557 della legge 296/2006;
7. Di dare 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, trovando copertura finanziaria negli stanziamenti del redigendo bilancio di previsione 2023/2025;
8. Di provvedere ad inviare Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto a SICO entro 30 giorni dall'adozione, come previsto dall'art. 6-ter comma 5 del d.lgs. 165/2001, per cui *“Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità*

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

9. Di provvedere ad inviare il presente atto alla Commissione per la stabilità finanziaria degli Enti locali;
10. Di informare dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e la RSU;
11. Di dare atto della possibilità di modificare, in qualsiasi momento, la programmazione di fabbisogno di personale di cui al presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro normativo di riferimento o sopravvenienze organizzative, relativamente al triennio in considerazione;
12. Di demandare ai Responsabili competenti, gli adempimenti consequenziali, ivi inclusi quelli concernenti l'assolvimento degli obblighi di trasparenza all'interno della specifica sotto-sezione di "Amministrazione Trasparente", come per legge;
13. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. 267/2000, ricorrendone i presupposti di necessità ed urgenza.

PARERI OBBLIGATORI

Ai sensi dell'art. 49 D. Lgs.18 Agosto 2000, n. 267

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA: Visto, si esprime parere Favorevole

Toritto, 10-03-2023

Il Responsabile Settore Economico Finanziario
Dott.ssa Giovanna Bracco

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA: Visto, si esprime parere Favorevole

Toritto, 10-03-2023

Il Responsabile Settore AA.GG.
Dott.ssa Paola ABBRESCIA

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE: Si esprime parere Favorevole in ordine alla regolarità contabile in ordine alla regolarità contabile sulla presente proposta di deliberazione, ai sensi dell'art.49, comma 1, e 147 bis, comma 1, del del D.Lgs. n. 267/2000 in quanto comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente. Si attesta altresì che la proposta è compatibile con il piano di riequilibrio finanziario e con gli obblighi previsti dalla legge per gli enti assoggettati alle disposizioni di cui agli artt. 243 e ss. del D. Lgs. n. 267/2000.

Toritto, 10-03-2023

Il Responsabile Settore Economico Finanziario
Dott.ssa Giovanna Bracco

Di quanto sopra è stato redatto il presente verbale che, previa lettura, viene sottoscritto come segue:

IL Sindaco

IL Segretario Comunale

F.to Avv. Regina Pasquale

F.to Dott.ssa Irene Schiavino

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE
(Art.124, D.Lgs. 267/2000)

N° 286 di Registro delle Pubblicazioni

- E' stata affissa all'Albo pretorio Comunale il giorno 13-03-2023 per rimanervi quindici giorni consecutivi (art.124, D.Lgs. 267/2000);

Toritto, li 13-03-23.

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Irene Schiavino

Il sottoscritto visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

Che la presente deliberazione :

- E' divenuta esecutiva il giorno **13-03-23**
Perché dichiarata immediatamente eseguibile (art.134 , comma 4, del D.Lgs. n.267/2000)

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

Li, 13-03-2023

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Irene Schiavino

PIANO OCCUPAZIONALE

Allegato A/1

PIANO DELLE ASSUNZIONI TRIENNIO 2023/2025

ANNO 2023

Previsione assunzioni	Categoria	Profilo Professionale / Settore	Tempo Lavoro							
				Graduatoria	Concorso	Mobilità volontaria	Centro per l'Impiego	Progressione di carriera ex art. 52 comma 2.bis del D. lgs. 165/2001	Stabilizzazione	Note
n. 1	C1	Istruttore di vigilanza	Full time	x						
n. 1	D1	Direttivo Amministrativo	Full time	x	x	x				
n. 1	D1	Direttivo Amministrativo	Full time							*

*a tempo determinato di n. 1 unità personale categoria D con posizione organizzativa di Responsabile del Settore IV Demografico-culturale (full time) mediante la procedura di reclutamento di cui all'art. 110 comma 1 del D.lgs. 267/2000 fino al termine del mandato elettivo del Sindaco

Nel triennio 2023-2025, nel rispetto dei vincoli e dei limiti stabiliti dalla normativa vigente in materia di assunzioni e di spesa del personale, della sostenibilità finanziaria e compatibilmente con le previsioni del Piano di riequilibrio pluriennale, l'Ente provvederà:

- Alle esigenze temporanee ed eccezionali di personale mediante ricorso, ai sensi dell'art. 36 del D.Lgs. 30/03/2001 n. 165, a forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti, in funzione delle necessità organizzative individuate dall'Amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 31/5/2010 n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30/7/2010 n. 122, come da ultimo modificato dall'art. 16, comma 1-quater, D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito, con modificazioni, dalla L. 7 agosto 2016, n. 16.

- a fare ricorso a forme flessibili di utilizzo di personale avvalendosi dell'istituto della convenzione previsti dal CCNL del comparto la cui spesa dovrà essere contenuta nei limiti di quella programmata, per l'anno di riferimento, per le assunzioni a tempo indeterminato o, comunque, di quella consentita anche in ragione dell'eventuale prolungamento dell'aspettativa ex art. 110 comma 5 del D. Lgs. n. 267/2000 già concessa a dipendente di Cat. D con profilo di Istruttore Direttivo Tecnico – Responsabile Settore 3 Tecnico.

Allegato A/3

DOTAZIONE ORGANICA
rideterminata con DGC. N. 43/2017 e approvata dalla COSFEL nella seduta del 20 giugno 2017 -
Aggiornamento CCNL 21/05/2018

Settori	Categoria di accesso	Profilo professionale	unità full-time	unità part-time	note
SETTORE AFFARI GENERALI	D3	Funzionario Amministrativo	1		
	D1	Istruttore Direttivo amministrativo	2		1 vacante
	D1	Assistente sociale	1		
	C	Istruttore amministrativo	2		
	B3	Collaboratore Amministrativo	1		vacante
	B1	Addetto amministrativo	3		1 vacante
	B1	Addetto amministrativo			1 vacante

Totale n. 10 a tempo pieno e n. 1 part - time (Coperti n. 7 a tempo pieno)

Settori	Categoria di accesso	Profilo professionale	unità full-time	unità part-time	note
ECONOMICO-FINANZIARIO	D1	Istruttore Direttivo contabile	2		1 vacante
	C	Istruttore amministrativo	1		
	C	Istruttore contabile	3		1 vacante
	B1	Addetto amministrativo	1		

Totale n. 7 a tempo pieno (Coperti n. 4 a tempo pieno)

Settori	Categoria di accesso	Profilo professionale	unità full-time	unità part-time	note
SETTORE TECNICO	D1	Istruttore Direttivo Tecnico	4*		2 vacanti
	C	Istruttore tecnico	3		
	B1	Operaio professionale	2		vacanti
	B1	Operaio prof. Custode cimitero	1		vacante
	B1	Addetto amministrativo	2		1 vacante

Totale n. 12 a tempo pieno (Coperti n. 6 a tempo pieno di cui n. 1 Istruttore Direttivo tecnico cat. D1* in aspettativa ex art. 110 comma 5 TUEL con posto coperto mediante comando)

Settori	Categoria di accesso	Profilo professionale	unità full-time	unità part-time	note
SETTORE DEMOGRAFICO	D1	Istruttore Direttivo contabile	1		vacante
	D1	Istruttore Direttivo amministrativo	2*		1 vacante
	C	Istruttore amministrativo	2		1 vacante
	B1	Addetto amministrativo	2		1 vacante

Totale n. 7 a tempo pieno (Coperti n. 3 a tempo pieno di cui n. 1 *D1 Istruttore Direttivo amministrativo coperto mediante art. 110 Tuel)

Settori	Categoria di accesso	Profilo professionale	unità full-time	unità part-time	note
SETTORE POLIZIA LOCALE	D1	Istruttore Direttivo di vigilanza	2		1 vacante
	C	Istruttore di vigilanza	6		1 vacante
	C	Istruttore di vigilanza			2 vacanti
	B1	Addetto amministrativo	1		

Totale n. 9 a tempo pieno e n. 2 part-time (Coperti n. 7 a tempo pieno)

TOTALE 48 POSTI COMPLESSIVI DI CUI N. 44 A TEMPO PIENO E N. 4 PART-TIME 50% (TOTALE N. 46 UNITA') alla data di adozione del presente provvedimento COPERTI N. 27 A TEMPO PIENO unità (di cui n. 1 cat. D1 a tempo determinato assunto ai sensi dell'art. 110 comma 1 del TUEL e n. 1 cat. D mediante comando)

CALCOLO DELLE SPESE DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO - ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006
Sezione Autonomie - Delibera n. 13/2015/SEZAUT/INPF

TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI INCLUSE	MEDIA 2011/2013
Retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato	1.098.323,89
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata NELL'esercizio successivo (alla luce della nuova contabilità)	
Spese per il proprio personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente	
Spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione e per altre forme di rapporto di lavoro flessibile	
Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili	
Spese sostenute dall'Ente per il personale, di altri Enti, in convenzione (ai sensi degli art. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto	
Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del d.lgs. N. 267/2000	
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 d.lgs. N. 267/2000	
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 2 d.lgs. N. 267/2001	
Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro	
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	316.217,88
Spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di polizia municipale ed ai progetti di miglioramento alla circolazione stradale finanziate con proventi da sanzioni del codice della strada	
IRAP	108.652,84
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo	3.100,00
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando	26.638,07
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	1.333,33
Totale (A)	1.554.266,01

TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI ESCLUSE	MEDIA 2011/2013
Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati	
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata DALL'esercizio precedente (alla luce della nuova contabilità)	
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero	10.185,93
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	1.367,87
Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate	23.573,80
Eventuali oneri derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi	
Spese per il personale appartenente alle categorie protette	26.576,24
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni	34.620,06
Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione al Codice della Strada	4.959,93
Incentivi per la progettazione	3.843,12
Incentivi per il recupero ICI	2.333,33
Diritti di rogito	5.666,67
Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dell'Amministrazione autonoma di Monopoli di Stato (legge 30 luglio 2010, n. 122, art. 9, comma 25)	
Maggiori spese autorizzate -entro il 31 maggio 2010 - ai sensi dell'art. 3 comma 120 della legge n. 244/2007	
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanza n. 16/2012)	11.949,18
Altre spese escluse ai sensi della normativa vigente (specificare la tipologia di spesa ed il riferimento normativo)	103.278,20
Spese per le assunzioni di personale effettuate ai sensi del DM 17 MARZO 2020 in deroga al limite solo per i Comuni virtus	
Totale (B)	228.354,33

TOTALE SPESE DI PERSONALE DA RISPETTARE COME LIMITE AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006 (A)	1.325.911,68
--	---------------------

CALCOLO LIMITE LAVORO FLESSIBILE ART. 9, COMMA 28 D.L. 78/201

	ANNO 2009
SPESE PER LAVORO FLESSIBILE NELL'ANNO 2009 (O MEDIA 2007/2009 SE NON PRESENTI NEL 2009)	4.321,06

CALCOLO DELLE SPESE DI PERSONALE		
DM 17 MARZO 2020 PUBBLICATO SU GU serie generale, n.108 del 27/04/2020 ATTUATIVO ART. 33, COMMA 2 DEL D.L. 34/2019		
<small>DM 17 MARZO 2020 ART. 27, Spesa del personale: impegni di competenza per spesa competenza portata al personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato</small>		
<small>Circolare ministeriale: gli impegni da considerare sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999</small>		
TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI INCLUSE	CODICI SPESA PIANO CONTI INTEGRATO	2021
Macroaggregato BDAP - Redditi da lavoro dipendente	U.1.01.00.00.000	
Retribuzioni lorde	U.1.01.01.00.000	1.027.214,99
Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.001	
Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.002	
Straordinario per il personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.003	
Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.004	
Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.005	
Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.006	
Straordinario per il personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.007	
Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.008	
Assegni di ricerca	U.1.01.01.01.009	
Altre spese per il personale	U.1.01.01.02.000	
Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale	U.1.01.01.02.001	
Buoni pasto	U.1.01.01.02.002	
Altre spese per il personale n.a.c.	U.1.01.01.02.999	1.891,35
Contributi sociali a carico dell'ente	U.1.01.02.00.000	
Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	U.1.01.02.01.000	
Contributi obbligatori per il personale	U.1.01.02.01.001	76.502,10
Contributi previdenza complementare	U.1.01.02.01.002	
Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	U.1.01.02.01.003	
Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	U.1.01.02.01.999	
Contributi sociali	U.1.01.02.02.000	
Assegni familiari	U.1.01.02.02.001	
Equo indennizzo	U.1.01.02.02.002	
Accantonamento di fine rapporto - quota annuale	U.1.01.02.02.003	
Oneri per il personale in quiescenza	U.1.01.02.02.004	
Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	U.1.01.02.02.005	
Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	U.1.01.02.02.006	
Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	U.1.01.02.02.999	
Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	U.1.03.02.12.000	
Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	U.1.03.02.12.001	
Quota LSU in carico all'ente	U.1.03.02.12.002	
Collaborazioni coordinate e a progetto	U.1.03.02.12.003	
Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	U.1.03.02.12.999	
Componenti escluse		89.581,85
TOTALE SPESE DI PERSONALE D.L. 34/2019		1.016.026,59

Comune di Toritto
Revisore Unico dei Conti

Verbale n. 2/2023 del 13 marzo 2023

Oggetto : parere sulla proposta di deliberazione di Giunta Comunale avente ad oggetto “PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2023-2025 E DEL PIANO OCCUPAZIONALE 2023 (PTFP) E CONFERMA DELLA DOTAZIONE ORGANICA”.

Il sottoscritto dott. Lorenzo Potenza, nominato Revisore Unico per il triennio 2022/2025 con delibera dell'organo consiliare n. 3 del 13 aprile 2022, esecutiva ai sensi di legge.

Premesso di aver ricevuto in data 10.03.2023, a mezzo posta elettronica certificata, proposta di deliberazione di Giunta Comunale avente ad oggetto “PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2023-2025 E DEL PIANO OCCUPAZIONALE 2023 (PTFP) E CONFERMA DELLA DOTAZIONE ORGANICA.”

Richiamati i seguenti disposti di legge:

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001;
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001;
- l'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000;
- l'art. 33 del d.lgs.165/2001;
- l'art. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017;
- l'art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Visti:

- il Decreto 8/05/2018, con cui il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;
- il decreto ministeriale 17 marzo 2020, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, serie generale, n.108 del 27/04/2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019;
- la circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019, che fornisce indicazioni operative sull'applicazione della novella legislativa;
- la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22/02/2011, recante indicazioni sia sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni di personale avvenute nell'anno precedente sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni, secondo cui non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella di ingresso;

Richiamata la deliberazione di giunta comunale n. 67 del 07/07/2022 con cui si è stabilito l'utilizzo in posizione di comando di un dipendente di altra amministrazione, profilo professionale di “Specialista tecnico” Cat. D – a far data dal 15 luglio 2022 per la durata di mesi 9 (nove) e gg. 15 (quindici) eventualmente prorogabile, per la copertura del posto resosi temporaneamente vacante di Responsabile del Settore 3 Tecnico in aspettativa ex art. 110 comma 5 del TUEL;

Vista la proposta di deliberazione di Giunta Comunale;

Visti gli allegati e i prospetti di calcolo:

- Allegato A – Spese di personale di cui all'art. 1, comma 557 della l. 296/2006;
- Allegato A1 – Piano delle assunzioni triennio 2023/2025;
- Allegato A2 – Spese di personale di cui al DM 17 marzo 2020;
- Allegato A3 – Dotazione organica.

Considerato che l'amministrazione intende procedere alle assunzioni di seguito elencate per il 2023:

- di n. 1 posto di cat. C "Istruttore di Vigilanza/Agente di P.L." mediante utilizzo di graduatorie di altri enti;
- di n. 1 posto cat. D "Istruttore direttivo amministrativo" mediante mobilità volontaria ex art. 30 TUIPI e/o utilizzo graduatorie di altri enti e/o concorso;

Per il triennio 2023 - 2025, vista la grave carenza di personale e le regole stringenti di finanza pubblica in materia di nuove assunzioni, al fine di garantire il corretto funzionamento dei Servizi comunali essenziali, e comunque nel rispetto dei vincoli e dei limiti stabiliti dalla normativa vigente in materia di assunzioni e di spesa del personale, della sostenibilità finanziaria e compatibilmente con le previsioni del Piano di riequilibrio pluriennale, l'amministrazione:

- alle esigenze temporanee ed eccezionali di personale mediante ricorso, ai sensi dell'art. 36 del D. Lgs. 30/03/2001 n. 165, a forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti, in funzione delle necessità organizzative individuate dall'Amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 31/5/2010 n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30/7/2010 n. 122, come da ultimo modificato dall'art. 16, comma 1-quater, D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito, con modificazioni, dalla L. 7 agosto 2016, n. 16;

- potrà avvalersi di personale dipendente di altre amministrazioni mediante il ricorso all'istituto di cui all'art. 14 del CCNL 22/01/2004 – personale in convenzione, la cui spesa dovrà essere contenuta nei limiti di quella programmata, per l'anno di riferimento, per le assunzioni a tempo indeterminato o, comunque, di quella consentita anche in ragione dell'eventuale prolungamento dell'aspettativa ex art. 110 comma 5 del D. Lgs. n. 267/2000 già concessa a dipendente di Cat. D con profilo di Istruttore Direttivo Tecnico – Responsabile Settore 3 Tecnico.

Constatato che il Comune di Toritto, a seguito delle verifiche effettuate in ordine ai presupposti di legge di cui all'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019, nonché al DM 17 marzo 2020 ed alla specifica circolare ministeriale redatta per fornire indicazioni alle amministrazioni, ha registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 18,20%, al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 e pertanto è considerato un comune virtuoso.

Verificato che ai sensi dell'art. 5, comma 1 del DM 17 marzo 2020, l'incremento massimo di spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato non potrà superare:

- nell'anno 2023 € 237.059,97 oltre la spesa del personale registrata nel 2018 per un totale di € 1.185.299,85;
- nell'anno 2024 € 246.542,37 oltre la spesa del personale registrata nel 2018 per un totale di € 1.194.782,25;
- nell'anno 2025 a regime la spesa di personale potrà raggiungere la somma di € 1.501.491,73;

Verificato che questo Ente:

- ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2022;
- il costo del personale da assumere trova copertura finanziaria nel redigendo bilancio di previsione 2023/2025;
- con deliberazione di giunta comunale n. 69 dell'11/07/2022 è stato approvato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024, ai sensi dell'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021, modificato con deliberazione di G.C. n. 141 del 30.12.2022 con riferimento alla Sezione 3 Organizzazione e capitale umano Sottosezione di Programmazione Struttura organizzativa e Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, del Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO) 2022/2024;
- con DGC n. 73/2022 del 15/07/2022 avente ad oggetto "CCNL 21/05/2020 artt. 11 e seguenti "Definizione dei nuovi profili professionali";
- con DCC n. 12 del 31/05/2022 è stato approvato il rendiconto esercizio finanziario 2021;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 20 in data 29/07/2022 è stato approvato l'assestamento generale del bilancio di previsione 2022/2024;
- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 33/2022 è stato approvato il Bilancio Consolidato;

- l'ente ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro il termine previsto;
- questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione di lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2023/2025 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- l'ente ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 20 del 18.03.2020 il piano di azioni positive per il triennio 2020/2022, aggiornato per l'anno 2022 con D.G.C. n. 29 del 31.03.2022 e che è in corso di predisposizione il piano di azioni positive per il triennio 2023/2025;
- con Deliberazione di Giunta Comunale adottata n. 3 del 16.01.2023 si è proceduto a dare avvio del ciclo di gestione della Performance 2023 ad integrazione deliberazione di G.C. n. 2/2023 di approvazione del P.E.G. provvisorio con assegnazione provvisoria obiettivi di gestione 2023-sottosezione e performance PIAO 2023;
- 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-querter della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014;
- le assunzioni proposte sono compatibili con il piano di riequilibrio approvato con D.C.C. n. 38/2016, riformulato con Deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri del Consiglio comunale n. 8 del 23 febbraio 2018, ai sensi dell'art. 1, commi 888-889, della legge n. 205/2017 e adattato con Deliberazione di Consiglio comunale n. 14 del 15/07/2021 ed approvato dalla Corte dei Conti – Sezione Regionale di controllo per la Puglia con deliberazione n. 68/2022/PRSP del 14/04/2022;
- 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 è sottoposto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale, i sensi dell'art. 243 bis, comma 8 lettere d) e g), per tutta la durata del Piano di riequilibrio;

Preso atto che la spesa di personale prevista per l'anno 2023 calcolata ai sensi del DM 17 Marzo 2020, tenuto conto del personale da reclutare sulla base del piano assunzionale di cui alla proposta di deliberazione di giunta comunale, è pari ad € 1.177.728,72 e pertanto inferiore al limite di spesa di cui all'art. 5 dello stesso DM (€ 1.185.299,85);

Visto l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui "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, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate".

Richiamato l'art. 3, comma 10-bis, primo periodo, del d.l. 90/2014, per cui "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".

Visti i pareri tecnico e contabile, rilasciati dai responsabili dei servizi competenti sulla proposta di deliberazione.

Atteso che questo Organo è chiamato, a sensi dell'art. 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, ad esprimersi in merito alla compatibilità dei costi derivanti dalla rideterminazione della dotazione organica ed in ordine alla spesa per il piano del fabbisogno di personale, in conformità a quanto previsto dall'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 e dall'art. 91 del T.U.E.L..

Alla luce delle considerazioni che precedono, ritiene che la proposta sia coerente alle disposizioni e presupposti di legge sopra citati e pertanto

da atto

del rispetto alle prescrizioni di legge, della compatibilità dei costi derivanti dalla rideterminazione della dotazione organica sulla base dei fabbisogni di personale programmati per il triennio 2023/2025 con la proposta di deliberazione della giunta;

esprime

in relazione alle proprie competenze ed ai sensi dell'art. 239 del D.Lgs. 267/2000, così come modificato dall'art. 3 della L. 213/2012,

parere favorevole

sulla proposta di deliberazione di Giunta Comunale ad oggetto "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2023-2025 E DEL PIANO OCCUPAZIONALE 2023 (PTFP) E CONFERMA DELLA DOTAZIONE ORGANICA".

Raccomanda, altresì, che nel corso dell'attuazione del piano occupazione del triennio 2023/2025, venga effettuata una costante opera di monitoraggio con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti dalle modifiche della normativa in materia.

Letto, approvato e sottoscritto.

Fasano/Toritto, 13 marzo 2023.

Il Revisore
dott. Lorenzo Potenza
(f.to digitalmente)