



Comune di Tavullia

Provincia di Pesaro e Urbino

C O P I A

Deliberazione della

GIUNTA COMUNALE

Numero 51 Del 24-05-22

Oggetto: **AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022-24 EX DUP 2022-24**

L'anno duemilaventidue il giorno ventiquattro del mese di maggio alle ore 18:00, presso questa Sede Municipale, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale per deliberare sulle proposte contenute nell'ordine del giorno unito all'avviso di convocazione.

Dei Signori componenti della Giunta Comunale di questo Comune:

Paolucci Francesca	Sindaco	Presente
MACCHINI Laura	Vice Sindaco	Presente
BERTUCCIOLI Ottavio	Assessore	Presente
BARONCIANI Mirko	Assessore	Presente
FEDERICI Patrizio	Assessore	Presente

ne risultano presenti n. 5 e assenti n. 0.

Assume la presidenza il Signor Paolucci Francesca in qualità di Sindaco assistito dal VICE SEGRETARIO COMUNALE Signor Rosati Bruno

Il Sindaco, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

Vista la proposta di delibera n. 52 del 23-05-2022 avente ad oggetto:
AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022-24 EX DUP
2022-24

LA GIUNTA COMUNALE

Preso atto della proposta;

Visto l'art. 48, 2° comma, del D.Lgs. 267/2000, per quanto attiene la competenza del presente atto;

Premesso che con delibera di Consiglio Comunale n. 37 in data 28/09/2021, esecutiva, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2022-2024 e successivamente, con delibera n. 59 del 15.12.2021, è stata approvata, unitamente al bilancio di previsione 2022/2024, la relativa nota di aggiornamento che comprende come allegato il piano triennale di fabbisogno del personale 2022/2024;

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

Visto l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, per il quale

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

[...]

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

[...]

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

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA.,

con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;

- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) *il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo*";

Visti:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:
 - 1. *Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;*
- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

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

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

"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e

delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Dato atto che il valore soglia di cui al citato art. 4 c. 2 del DM 17/03/2020, derivante dal rapporto fra le spese di personale anno 2020 (al netto dell'IRAP) e la media delle entrate correnti

2018/2019/2020, al netto del FCDE 2020, pari al 26,90 % è pari a una spesa di personale massima di euro 1.539.176,47, come risulta dal seguente calcolo:

art. 4 comma 2 DL 17/03/2020		2018	2019	2020
Voce	Fonte			
Spese personale	Allegato E al RdG: spese per M.A.			978.781,91
Entrate correnti t/c/p	Conto del bilancio: acc. Tit. 1	5.106.054,17	4.611.658,62	3.906.702,54
Trasferimenti correnti	Conto del bilancio: acc. Tit. 2	378.644,91	398.520,80	1.130.608,44
Entrate extratributarie	Conto del bilancio: acc. Tit. 3	1.014.307,16	874.460,40	704.579,79
Totale entrate correnti		6.499.006,24	5.884.639,82	5.741.890,77
Media entrate correnti				6.041.845,61
FCDE stanziamento assestato	bilancio prev. 2020			320.000,00
Media EC - FCDE				5.721.845,61
Spese pers/(Media 3 RdG - FCDE)				17,11%
Spesa 2020 effettiva (17,11%)				978.781,91
Variazione max possibile	-	-	-	560.394,56
Spesa 2020 con soglia max (26,9%)				1.539.176,47

Verificato che il valore determinato ai sensi del art. 5 c. 1 del citato DL 17/03/2020 restituisce il seguente calcolo:

art. 5 comma 1 DL 17/03/2020	2020	2021	2022	2023	2024
prima applicazione	17%	21%	24%	25%	26%
spesa personale 2018	1.171.498,93	1.171.498,93	1.171.498,93	1.171.498,93	1.171.498,93
incremento	199.154,82	246.014,78	281.159,74	292.874,73	304.589,72
spesa massima personale	1.370.653,75	1.417.513,71	1.452.658,67	1.464.373,66	1.476.088,65

Rilevato quindi che per l'anno 2022 il tetto massimo della spesa di personale è pari al minor valore fra i due calcoli, e precisamente € 1.452.658,67:

Spesa 2020 con soglia max (26,9%)	1.539.176,47
Spesa max personale da art. 5 comma 1 DL 17/03/2020	1.452.658,67

Considerato che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il *plafond* calcolato con il nuovo valore soglia;

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

Richiamata la deliberazione di Giunta comunale n. 84 in data 19/10/2021 con la quale è stato approvato il piano triennale 2022/2024 del fabbisogno del personale alla luce del citato DM 17/03/2020, corredata del parere favorevole n. 95 rilasciato in data 19/10/2021, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

Ricordato che questo ente ha un rapporto tra spese di personale e spese correnti pari al 20,4%, come risultante dal rendiconto di gestione 2020;

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

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

che si allega al presente provvedimento sotto la lettera A) quale parte integrante e sostanziale;

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

Preso atto, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: *“l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni”*.

Dato atto in particolare che il piano occupazionale 2022-2024, approvato con delibera GC n. 84 del 19/10/2021, ha previsto complessivamente n. 1 posto di operaio (categoria B3) a tempo indeterminato, già ricoperto dal 02/05/2022, e n. 1 posto di istruttore amministrativo part-time (categoria C1) a tempo indeterminato, da ricoprire mediante concorso pubblico, fermo restando l'obbligo del previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis, D.Lgs. n. 165/2001 e senza far ricorso alla facoltà prevista dall'art. 30 dello stesso D. Lgs.;

Considerato che per esigenze successivamente emerse occorre rettificare e integrare il piano del fabbisogno come segue:

- Assunzione a tempo indeterminato e pieno di n. **1 Istruttore Direttivo CAT. D1 per Area Servizi al Territorio** tramite concorso pubblico previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria ex art. 34 bis D. Lgs.165/2021 oppure utilizzo di graduatorie degli idonei esistenti presso altre amministrazioni ai sensi dell'art. 3,

- comma 61 della L. 350/2003 e dell'art. 14, comma 4/bis, del D.L. 95/2012, prevista per la seconda metà dell'anno 2022;
- Assunzione a tempo indeterminato e pieno di n. **2 Operai Professionali CAT. B3 per Area Servizi al Territorio** tramite utilizzo di graduatoria degli idonei esistente presso il Comune di Tavullia, ai sensi dell'art. 35 del D. Lgs.165/2001, prevista per la seconda metà dell'anno 2022;
 - Assunzione a tempo indeterminato e pieno (non più part-time) di n. **1 Istruttore Amministrativo CAT. C1 per Area Servizi istituzionali** tramite concorso pubblico, fermo restando l'obbligo del previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis, D.Lgs. n. 165/2001 e senza far ricorso alla facoltà prevista dall'art. 30 dello stesso D. Lgs, prevista per la seconda metà dell'anno 2022.

Rilevato dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2022 – 2024, anche a seguito di rettifica e integrazione del piano di fabbisogno, è inferiore alla spesa potenziale massima:

	Spesa max personale (art. 5 c. 1 DL 17/03/2020)	Previsione spesa personale originale	Previsione spesa personale aggiornata
2022	1.452.658,67	1.232.192,85	1.265.027,07
2023	1.464.373,66	1.232.192,85	1.336.563,27
2024	1.476.088,65	1.232.192,85	1.336.563,27

Dato atto che:

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 2022-2024 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;

questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;

il piano occupazionale 2022-2024 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;

l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

Dato atto infine che con deliberazione della Giunta comunale n. 89 in data 19/10/2021, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2022-2024, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;

Tenuto conto del parere espresso dall'organo di revisione (verbale n. 13 del 24/05/2021), ai sensi dell'art. 239, comma 1, lett. B) del d.Lgs. n. 267/2000;

Visti i pareri favorevoli ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 in ordine alla regolarità tecnica, rilasciato dal responsabile dell'ufficio interessato, e in ordine alla regolarità contabile, rilasciato dal responsabile del servizio finanziario;

Ritenuto di provvedere in merito;

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

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

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

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

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

A votazione unanime e palese

DELIBERA

- 1) di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, l'**aggiornamento del piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022-2024** di cui alla delibera GC n. 84 del 19/10/2021, allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale;
- 2) di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, l'aggiornamento della **dotazione organica** dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- 3) di dare atto che:
 - il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
 - l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 e dal D.M. 17 marzo 2020;
- 4) di dare atto infine che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- 5) di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2022 – 2024 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta

trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano¹.

- 6) di trasmettere il presente atto alle RSU aziendali;
- 7) di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

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

DELIBERA

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

¹ **NOTA BENE:** è possibile inviare tramite il portale SICO (<https://www.sico.tesoro.it/Sico/>) un file in formato .pdf, come indicato anche nella Circ. RGS n. 18/2018.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Art. 49 comma 1 D.Lgs. 267 del 18.08.2000

Si rilascia parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica.

Lì 23-05-22

Il Responsabile del Servizio

F.to Rosati Bruno

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Art. 49 comma 1 D.Lgs. 267 del 18.08.2000

Si rilascia parere favorevole in ordine alla regolarità contabile

Lì 23-05-22

Il Responsabile
del Servizio finanziario

F.to Rosati Bruno

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

Il VICE SEGRETARIO COMUNALE
F.to Rosati Bruno

Il Sindaco
F.to Paolucci Francesca

=====
Per copia conforme all'originale.
TAVULLIA, li 08-06-22

VICE SEGRETARIO COMUNALE
Rosati Bruno
=====

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio informatico, accessibile al pubblico, di questo Comune per 15 giorni consecutivi con decorrenza odierna (Art. 124 D.Lgs 267/2000 - art.32, 1°comma, L.69/2009).

E' stata trasmessa, in elenco, con lettera in data 08-06-022 Prot. n. 6333 ai Sigg.ri Capigruppo Consiliari(art. 125 D.Lgs.267/00).

TAVULLIA, li 08-06-022

VICE SEGRETARIO COMUNALE
F.to Rosati Bruno
=====

ESECUTIVITA'

La presente deliberazione, trascorsi dieci giorni dalla su indicata data di inizio pubblicazione, é divenuta esecutiva il 19-06-022

[]Dichiarata immediatamente eseguibile (art.134 comma 4^,D.Lgs.267/00)
TAVULLIA, li 20-06-22

VICE SEGRETARIO COMUNALE
F.to Rosati Bruno
=====