

COMUNE DI SAN BIAGIO SARACINISCO

PROVINCIA DI FROSINONE

COPIA

Deliberazione della Giunta Comunale

N . 20 del Reg. Data : 22/04/2021	Oggetto: Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2021 – 2023 Approvazione.
--------------------------------------	---

L'anno DUEMILAVENTUNO, il giorno VENTIDUE e del mese di APRILE alle ore 12,30 in San Biagio Saracinisco, convocata dal Sindaco, la Giunta comunale si è riunita con la presenza dei signori :

		PRESENTE	ASSENTE
Dott. Dario Iaconelli	Sindaco	X	
Rag. Franco Di Mascio	Assessore	X	
Dott.ssa Mariarita Vettese	Assessore	X	

.....
Partecipa il Segretario *Dott.ssa Claudia Greco.*

Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, assume la presidenza e dichiara aperta la riunione.

LA GIUNTA COMUNALE

Dato atto che:

- l'art. 39 della L. 27/12/1997 n. 449 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;
- a norma dell'art. 91 TUEL gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, L. 30/12/2004, n. 311, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 28/12/2001, n. 448 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 527 dicembre 1997, n. 449 e smi;
- secondo l'art. 3 comma 120 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;
- l'art. 14-bis del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26 ed in particolare il comma 3 secondo cui le previsioni di cui alla lettera a) del comma 1 del medesimo art. 14-bis si applicano a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del citato decreto;
- l'art. 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 che detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria;
- il comma 1 del predetto art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019 secondo cui la disciplina e' dettata «anche al fine di consentire l'accelerazione degli investimenti pubblici, con particolare riferimento a quelli in materia di mitigazione del rischio idrogeologico, ambientale, manutenzione di scuole e strade, opere infrastrutturali, edilizia sanitaria e agli altri programmi previsti dalla legge 30 dicembre 2018, n. 145»;
- il comma 2 del predetto art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge del 27 dicembre 2019, n. 160 che stabilisce: «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'art. 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'art. 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»;

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

Richiamato l'art. 89, comma 5 del Testo unico che stabilisce: *"Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, 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. Restano salve le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari"*;

Visto l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 che disciplina la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche, in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale, da effettuarsi periodicamente e comunque a scadenza triennale, nonché ove risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni, il quale recita:

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

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135,

garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.»;

Dato atto che :

- con il Decreto 08/05/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173/2018, sono state definite le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”;
- dette 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;
- Ai fini della corretta interpretazione delle Linee di Indirizzo in materia di predisposizione dei piani triennali dei fabbisogni (PTFP), in particolare della corretta determinazione del tetto di spesa potenziale degli enti locali soggetti al patto di stabilità, la Sezione Regionale di Controllo per la Puglia (Deliberazione n. 111/2018/PAR), ha evidenziato che le Linee di Indirizzo introdotte dal DM 08/05/2018, all'articolo 2, comma 2.1, prevedono il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, introdotto dall'art. 6 del D.lgs. 165/2001 e affermano che “la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile.....e che, per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa massima resta quello previsto dalla normativa vigente”

Dato atto che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere redatto sulla scorta delle indicazioni contenute nelle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”;

Evidenziato che il documento espressamente fissa i seguenti due principi:

1. “gli enti territoriali opereranno, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica”.
2. “le linee guida, adottate con decreti di natura non regolamentare definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore”. Dal che se ne deve trarre la conseguenza che esso ha essenzialmente un rilievo sul terreno del metodo che le singole amministrazioni devono utilizzare.

Dato atto che, alla luce delle linee guida emanate, il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

-quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla missione dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica.

-qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

Evidenziato che con riferimento al profilo quantitativo, l'analisi dei fabbisogni può essere supportata da alcuni metodi:

- analisi basate su fabbisogni standard definiti a livello territoriale (più adatta ad amministrazioni che hanno una consistente presenza di personale sul territorio;
- analisi predittive sulle cessazioni di personale;

Con riferimento al profilo qualitativo, per definire il fabbisogno di persone all'interno del piano si propone, in prima battuta, uno schema di riferimento che sarà implementato sul SICO, che potrà nel tempo ulteriormente affinarsi e precisarsi anche sulla base delle sollecitazioni che arriveranno dalle amministrazioni;

Preso atto che sulla base di tale schema l'amministrazione potrà definire una tabella dei fabbisogni articolata su:

- a) quali processi, funzioni o attività necessitano di personale (es: Risorse Umane, Sistemi informativi, Processi core dell'amministrazione, Sedi territoriali);

b) quali professioni servono, ricorrendo ad una tassonomia standard semplificata; Questo schema è un primo passo verso la standardizzazione dei piani dei fabbisogni, condizione necessaria per pervenire ad un sistema informativo, del lavoro pubblico, che si pone al di sopra delle specifiche configurazioni organizzative delle amministrazioni e delle specifiche definizioni giuridico-contrattuali dei profili di ciascuna amministrazione;

Ribadito che in sede di elaborazione dei piani i profili quantitativi e qualitativi devono, pertanto, convivere ritenendo che, soprattutto in ragione dei vincoli finanziari esterni che incidono sulla quantificazione del fabbisogno, le scelte qualitative diventano determinanti al fine dell'ottimale utilizzo delle risorse tanto finanziarie quanto umane;

Evidenziato che le linee di indirizzo tendono dunque a favorire cambiamenti organizzativi che superino i modelli di fabbisogno fondati sulle logiche delle dotazioni organiche storicizzate, a loro volta discendenti dalle rilevazioni di carichi di lavoro superate sul piano dell'evoluzione normativa e dell'organizzazione del lavoro e delle professioni;

Considerato che il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata;

Dato atto che risulta necessario/utile dare informazione del presente provvedimento ai seguenti soggetti: ORGANIZZAZIONI E RAPPRESENTANZE SINDACALI (articolo 5, comma 2, del D.lgs. 165/2001),

Richiamato l'articolo 16 del decreto legislativo del 14 marzo 2013, n. 33 rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato". Si ritiene che il PTFP sia oggetto di pubblicazione in quanto contiene pressoché tutte le informazioni richiamate, ai fini della pubblicazione. La comunicazione del PTFP al SICO può

rappresentare lo strumento di assolvimento ai predetti obblighi rendendo tale comunicazione visibile in area pubblica;

Evidenziato che la comunicazione dei contenuti dei piani del personale al sistema di cui all'articolo 60 del decreto legislativo n. 165 del 2001 è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

Dato atto, pertanto, che nel PTFP la dotazione organica va espressa in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore al limite di spesa consentito dalla legge;

Precisato che il PTFP deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la dotazione di spesa potenziale derivante dall'ultimo atto approvato o i limiti di spesa di personale previsti;

Valutati i profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria ed allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, tenuto conto del contingente di personale in servizio e degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

Richiamata la D.G. n. 43 del 20.8.2020 di approvazione del Piano triennale del fabbisogno di personale 2020/2022;

Vista l'attuale normativa in materia di facoltà di assunzione del personale negli Enti locali, nel combinato disposto tra art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014, L. 208/2015 (legge di stabilità 2016), D.L. 113/2016 convertito Legge 7 agosto 2016, il Decreto legge 50/2017 convertito in legge 96/2017, al D.Lgs. 75/2017 e la legge 205/2017, la l. n. 56 del 19 giugno 2019, il D.L. n. 4 del 2019 convertito con modificazioni dalla legge n. 26 del 28.03.2019;

Visto il Decreto della presidenza del consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione pubblica decreto del 7/03/2020) *"(personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, contratti di formazione-lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, lavoro occasionale ex art. 54 d.l. 50/2017, convertito in legge 96/2017)*

Tetto di spesa massimo = nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione-lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009.

Detti limiti non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti.

A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Tetto di spesa massimo = 100 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009 per gli 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.

Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste per le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Deroghe:

a) condizioni:

- rispetto degli obiettivi di finanza pubblica
- rispetto della vigente normativa in materia di contenimento della spesa complessiva di personale

b) modalità:

- assunzioni di personale con contratto di lavoro a tempo determinato
 1. a carattere stagionale,
 2. nel rispetto delle procedure di natura concorsuale ad evidenza pubblica, a condizione che:
 - i relativi oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati
 - che le assunzioni siano finalizzate esclusivamente alla fornitura di servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, di servizi pubblici non essenziali o di prestazioni verso terzi paganti, non connessi a garanzia di diritti fondamentali.”

EVIDENZIATO, in ogni caso, per quanto riguarda i limiti inerenti il lavoro flessibile, quanto segue:

la deliberazione n. 99/PAR/2012 del 19 ottobre 2012 della Corte dei Conti, sezione regionale Puglia, che così si esprime “ le spese per il personale utilizzato in convenzione ai sensi dell’art. 14 del CCNL del 22/01/2004 vanno escluse dai limiti imposti dall’art. 9, co. 28 del D.L. 78/2010. Parimenti non sono soggette ai limiti della citata disposizione normativa le spese per il personale impiegato negli uffici comuni costituiti mediante convenzione per l’esercizio associato di funzioni e/o servizi ai sensi dell’art. 30 del D.Lgs. 267/2000. Al contrario, rimangono soggette alle limitazioni del D.L. 78/2010 le spese per la stipula delle convenzioni di cui all’art. 1, co. 557 della Legge 311/2004. Nessun dubbio, invece, in ordine alla necessità di ricomprendere tutte le spese di personale sopra considerate nel calcolo del limite di cui all’art. 1, co. 562 (o 557) della Legge 296/06”;

PRESO ATTO che con atto di g.c. n. 20 del 26.04.2016 è stato fissato in € 10.000,00 annui il limite di spesa per assunzioni flessibili e a tempo determinato cui il Comune dovrà far riferimento in caso di programmazione assunzioni lavoro flessibile, stante l'accertata mancanza di tale voce di spesa riferita all'Anno 2009 e di quella riferita alla media del triennio 2007/2009 per non aver mai ricorso al lavoro flessibile in qualsivoglia tipologia e che , pertanto, entro tale limite possono essere programmate, per il triennio 2019/2020, eventuali assunzioni flessibili e a tempo determinato;

PRESO ATTO CHE :

- è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale anno 2021 (D.G. n. 11 del 09.03.2021);
- è stato adottato il piano triennale delle azioni positive (D.G. N. 12 del 09/03/2021)
- l'Ente ha rispettato il “pareggio di bilancio” per l'anno 2019;
- l'Ente ha approvato il Piano della performance – Piano degli obiettivi 2019-2021 con Delibera di Giunta Municipale n. 56 del 28/12/2018;
- l'Ente ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27, comma 2, lett. e) D.L. n. 66 del 2014);
- l'Ente non era soggetto al Patto di Stabilità interno nel 2015 ed ha rispettato gli obiettivi del pareggio di bilancio per l'anno 2016, 2017, 2018 e 2019;
- l'Ente ha approvato il bilancio di previsione 2020/2022, con delibera di Consiglio Comunale n. 16 del 15/09/2020 , il Rendiconto di gestione dell'anno 2019 con delibera di Consiglio Comunale n. 2 del 02.07.2020 ed ha, altresì provveduto all'invio dei dati relativi a questi documenti alla banca dati delle amministrazioni pubbliche nei termini di legge (art. 9, comma 1 quinquies, del D.L. n. 113/2016);

CONSIDERATO inoltre che, ai sensi dell’art. 1 comma 557- quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tenuti a rispettare, nell’ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento all’anno 2008;

RILEVATO, a tal fine, il valore medio della spesa di personale 2008 è pari a €. 146.641,96 , come da Tabella A) allegata, limite complessivo non superabile sia per le assunzioni a tempo indeterminato che per assunzioni a tempo determinato;

RILEVATO CHE il limite di spesa da non superare rappresentato dalle spese di personale sostenute nell'anno 2008 avendo il Comune di San Biagio Saracinisco una popolazione al di sotto di mille abitanti e non essendo stato sottoposto al patto di stabilità , al netto degli oneri dei rinnovi contrattuali (art. 1 comma 562, Legge n. 296/2006) pari a **146.641,96** costituisce anche il limite della *c.d. spesa potenziale massima* e che la spesa di personale di cui al c.557 – art. 1 – L.292/2006,dell'ultimo consuntivo approvato (Anno 2020) al netto delle componenti escluse è stata pari a € **116.926,35** e in sede previsionale la spesa di personale per il triennio 2021-2023 tale dato pur in rialzo si mantiene però in diminuzione rispetto al 2008;

CONSIDERATO che per gli enti fino a mille abitanti non sottoposti al patto di stabilità:

- il limite alle assunzioni è inteso come possibilità di procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno (garantendo comunque il turn-over al 100% delle cessazioni, anche di quelle verificatesi dopo il 2006 - delibera Sezioni Riunite n. 52/2010, con esclusione delle cessazioni per mobilità;

- per il Comune di San Biagio Saracinisco l'utilizzo dei resti assunzionali riguarda il solo anno 2015 con riferimento alla cessazione nell'Anno 2014 di n. 1 unità di personale di Cat. D Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile a 36 ore

ed è pari ad un importo annuo di €. **32.925,50**;

VERIFICATA, alla luce del richiamato unanime orientamento giurisprudenziale della magistratura contabile, la sussistenza di **vacanze, non coperte, risalenti ad anni precedenti fino al 01 gennaio 2007**;

DATO ATTO che per l'anno 2021 i resti assunzionali non coperti dal 2007 ammontano ad €. 32.925,50;

VISTO il D.L. n. 34/2019 (cd Decreto Crescita), convertito in legge n. 58/2019, come modificato dall'art. 1, comma 853, della legge n. 160/2019, recante la nuova disciplina delle facoltà assunzionali degli Enti Locali "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 la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. Omissis 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

- con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 17 marzo 2020, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale, serie generale, n. 108 del 27 aprile 2020, attuativo del citato articolo 34, comma 2, del decreto legge n. 34/2019, è stata fissata la data di decorrenza al 20 aprile 2020 delle nuove disposizioni di legge, individuando 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 collocheranno al di sotto del predetto valore soglia;

- che all'art. 5, comma 2 del richiamato decreto si specifica che "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;

VISTO Il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri, con Dipartimento della funzione pubblica del 17/03/2020 che definisce le nuove capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni da applicarsi a decorrere dal 20.04.2020 e, che, per questo comune risultano come da tabella

B) allegata recante:

-prospetto riepilogativo delle spese di personale come desunte dall'ultimo rendiconto di gestione approvato (2020);

-prospetto calcoli resti assunzionali;

-calcolo del limite di spesa per assunzioni Anno 2021 ;

AI TESO CHE:

- la novella disposizione normativa di cui all'art. 33 del D.L. n. 34/2019 denota la volontà del legislatore di superare la logica del turn over in luogo della facoltà di reclutare nuove unità in coerenza con il Piano triennale dei fabbisogni di personale, nel rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione nonché nei limiti di una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, senza alcuna distinzione circa la tipologia di rapporto;

- riguardo al calcolo delle nuove facoltà assunzionali, a partire dalla data del 20.04.2020, i comuni sono chiamati ad applicare le nuove regole, in sostituzione e non in aggiunta di quelle dettate dall'art.3, comma 5, del decreto legge n. 90 del 2014, pur nella non univocità delle interpretazioni sul punto non risolte dalla Circolare ministeriale attuativa del D.M. 17 marzo 2020;

DATO ATTO che dal calcolo della nuova capacità assunzionale effettuato sui dati desunti dall'ultimo Rendiconto di gestione approvato ovverosia il 2019 come da Tabella B allegata, risulta che questo Comune pur trovandosi collocato nella fascia dei così detti "enti virtuosi" avendo un valore soglia di massima delle spese del personale del 28,57% al di sotto del limite del 29, 50% indicato nella tabella 1 del citato decreto 17.03.2020 per la fascia degli enti di appartenenza e resti assunzionali 2015 derivanti da n. 1 cessazione di unità Cat D avvenuta nel 2014, e potendo contare su una capacità assunzionale intesa come incremento annuo teorico di spesa del personale in sede di prima applicazione della Tabella 2 del DPCM del 18.03.2020 di €. 32.405,87, deve però rispettare il tetto massimo effettivo di spesa di personale sostenibile per l'anno 2021 di €. 145.460,52 e quindi in effetti beneficia di un possibile incremento effettivo di spesa per assunzioni a tempo indeterminato per l'anno 2021 pari ad €. 4.565,45 chiaramente insufficiente per consentire la programmazione di assunzioni a tempo indeterminato nella citata annualità, tenuto anche conto del necessario rispetto del limite di spesa di personale complessivo da non superare di cui alla tabella A) che non consente comunque acquisizioni di personale a qualsiasi titolo;

EVIDENZIATO quindi che il Comune:

- non procederà ad effettuare programmazione di assunzioni a tempo indeterminato per l'Anno 2021 e neanche per le successive annualità 2022 e 2023 in via del tutto prudenziale in costanza di applicazione della citata disciplina assunzionale;

- non procederà alla programmazione delle assunzioni flessibili per l'anno 2021 per garantire il rispetto del limite di spesa complessivo costituito dalle spese di personale sostenute nell'anno 2008,

RILEVATO altresì che la dotazione organica di fatto intesa come espressione in termini finanziari della consistenza di personale a tempo indeterminato in servizio e oggetto di programmazione approvata con precedente atto di g.c. n. 8 del 07.03.2019 sia da ritenersi superata non essendo intervenuto formale avvio delle procedure di reclutamento personale ivi previste per rinuncia alla relativa attivazione;

CONSIDERATO, pertanto, che l'attuale dotazione organica giuridica del Comune è quella rilevabile dalla Tabella D) allegata, mentre quella di fatto costituita dalla consistenza finanziaria del solo personale in servizio è quella rilevabile dalla Tabella D1) che in questa sede si approva;

DATO ATTO che, sulla base del personale oggi in servizio, la spesa stimata per l'anno 2021 ammonta a € **116.926,35** comprensiva della spesa da sostenere per la Convenzione di Segreteria Comunale;

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

VISTO a tal proposito il parere acquisito al Prot. n. 1420 in data odierna, allegato alla presente deliberazione, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, L. n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, L. n. 296/2006;

DATO ATTO che sulla proposta della presente delibera sono stati resi gli allegati pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 267/2000 e s. m. ed int. Dal Responsabile dell'Area Finanziaria – Amministrativa: f.to Dott. Dario Giustino IACONELLI;

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;
A votazione unanime e palese

DELIBERA

Le premesse sono parte integrante della presente deliberazione.

- 1) **DI DARE ATTO** che nel Comune di San Biagio Saracinisco, nell'Anno 2021, a seguito della ricognizione effettuata con precedente atto di G. n. 11/2021, non sono attualmente presenti dipendenti in soprannumero o in eccedenza e che, conseguentemente, il Comune non deve avviare nel corso dell'anno 2021 procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti.
- 2) **DI APPROVARE** il calcolo del limite di spesa per assunzioni a tempo indeterminato relativo all'Anno 2021 in applicazione delle nuove disposizioni introdotte dal D.L. n. 34/2019 (cd Decreto Crescita), convertito in legge n. 58/2019, come modificato dall'art. 1, comma 853, della legge n. 160/2019 e del Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri, con Dipartimento della funzione pubblica del 17/03/2020, come da Tabella B) allegata
- 3) **DI APPROVARE** il Piano del fabbisogno del personale per il triennio 2021/2023 e Annualità 2021, nelle risultanze di cui alla Tabella C e C1)
- 4) **DI DARE ATTO** che il suddetto Piano triennale del fabbisogno del personale 2021/2023:
 - non prevede assunzioni a tempo indeterminato per l'Annualità 2021 sia per insufficiente capacità di incremento spesa derivante dal nuovo calcolo della capacità assunzionale che per l'accertata esigenza di rispetto del limite complessivo di spesa del personale Anno 2008 e neanche per le due successive annualità in via del tutto prudentiale in costanza di applicazione della citata disciplina assunzionale ;
 - non prevede assunzioni flessibili per l'anno 2021 per garantire il rispetto del limite di spesa complessivo costituito dalle spese di personale sostenute nell'anno 2008,
- 5) **DI APPROVARE** la dotazione organica giuridica come da Tabella D) allegata e la dotazione organica costituita dalla consistenza finanziaria del solo personale in servizio come esplicitata nella Tabella D1) allegata.
- 6) **CONSIDERATO** che ai fini delle assunzioni obbligatorie questo Ente non è tenuto al rispetto della Legge n. 68/1999;
- 7) **DI DARE ATTO** che :
 - è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale anno 2020 (D.G. n. 11 del 09/03/2021);
 - è stato adottato il piano triennale delle azioni positive (D.G. N. 12 del 09/03/2021
 - l'Ente ha rispettato il "pareggio di bilancio" per l'anno 2019;
 - l'Ente ha approvato il Piano della performance – Piano degli obiettivi 2019-2021 con delibera di Giunta Municipale n. 56 del 28/12/2018;
 - l'Ente ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27, comma 2, lett. e) D.L. n. 66 del 2014);
 - l'Ente non era soggetto al Patto di Stabilità interno nel 2015 ed ha rispettato gli obiettivi del pareggio di bilancio per l'anno 2016, 2017, 2018 e 2019;
 - l'Ente ha approvato il bilancio di previsione 2020/2022, con delibera di Consiglio Comunale n. 16 del 15/09/2020, il Rendiconto di gestione dell'anno 2019 con delibera di Consiglio Comunale n. 2 del 02.07.2020 ed ha, altresì provveduto all'invio dei dati relativi a questi documenti alla banca dati delle amministrazioni pubbliche nei termini di legge (art. 9, comma 1 quinquies, del D.L. n. 113/2016);
 - l'ente non è strutturalmente deficitario o in stato di dissesto;
 - è attivata la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27, del D.L. n. 66/2014);
 - sono state effettuate, allo stato, le comunicazioni alla BDAP relativamente alla concessione di spazi finanziari;
- 8) **DI DARE ATTO** infine, che l'effettiva realizzazione del programma triennale rimane condizionata alla verifica del rispetto dei tetti di spesa vigenti ed alla copertura finanziaria della spesa, da effettuare all'atto dell'adozione dei relativi provvedimenti, nonché al rispetto delle norme vigenti al momento dell'assunzione stessa;
- 9) **DI DEMANDARE** a ciascun Responsabile di Area ed al Segretario Comunale tutti gli adempimenti connessi all'esecuzione delle previsioni inserite nel presente provvedimento, nel rispetto dei vincoli finanziari vigenti;
- 10) **DI INFORMARE** le organizzazioni sindacali e la R.S.U. dell'avvenuta approvazione della presente deliberazione.
- 11) **DI TRASMETTERE** il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018

Con separata votazione dall'esito UNANIME il presente atto viene dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'Art. 134 4° comma del D.Lgs n. 267/2000.

Approvato e sottoscritto :

IL SINDACO

F.to Dott. Dario Iaconelli

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dott.ssa Claudia Greco

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

N. reg. Albo 242/

SI ATTESTA CHE COPIA DELLA DELIBERAZIONE VIENE PUBBLICATA ALL'ALBO PRETORIO DI QUESTO COMUNE PER 15 GIORNI CONSECUTIVI A PARTIRE DAL 28-04-2021

Dalla Residenza comunale, li 28-04-2021

Il Messo Comunale

F.to Amedeo Buzzeo

ESECUTIVITA'

☐ LA PRESENTE DELIBERAZIONE, E' DIVENUTA ESECUTIVA TRASCORSI 10 GIORNI DALL'ULTIMO DI PUBBLICAZIONE.

☒ LA PRESENTE DELIBERAZIONE E' DIVENUTA ESECUTIVA IL GIORNO DELL'ADOZIONE, ESSENDO STATA DICHIARATA IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE.

Dalla Residenza Comunale, li 28-04-2021

Il Messo Comunale

F.to Amedeo Buzzeo

E' COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE

Dalla Residenza comunale, li 28-04-2021

Il Segretario Comunale

Dott.ssa Claudia Greco

Claudia Greco

