



COMUNE DI SAN DONACI

PROVINCIA DI BRINDISI

Verbale di deliberazione della Giunta Comunale N. 60 DEL 30/05/2022

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE – TRIENNIO 2022/2024.
RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA

L'anno **2022** addì **30** del mese di **maggio** alle ore **16:55** nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata con apposito avviso, la Giunta Comunale si è riunita nelle persone seguenti:

		Presente	Assente
1 Angelo MARASCO	Sindaco	Si	
2 Mariangela PRESTA	Vice Sindaco	Si	
3 Teresa DONATEO	Assessore		Si
4 Gianluca ZURLO	Assessore	Si	
5 Francesco TAURINO	Assessore	Si	

Partecipa alla seduta **SEGRETARIO COMUNALE Giorgia VADACCA**

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti, IL SINDACO dott. Angelo Marasco assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta per trattazione dell'argomento avente l'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di deliberazione in atti, recante i pareri espressi ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18.08.2000 n. 267;

Con voti unanimi legalmente espressi,

DELIBERA

- Di approvare la proposta medesima, avente l'oggetto suindicato ed entro trascritta;
- Di Dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs 267/2000;

VISTO:

- **l'art. 6, D.Lgs. n. 165/2001, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017**, che così di seguito 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, c. 10-bis, del D.L. 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.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

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

- **l'art. 6, ter del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017**, che così di seguito recita:

1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali. omissis;

RILEVATO CHE il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018, ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., che 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;

RICHIAMATO l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

1. *Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.*

2. *Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.*

3. *La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.*

4. *Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.*

RICHIAMATO altresì l'art. 48, del D.lgs.198/2006 che prevede l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni della redazione di piani di durata triennale, di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro, tra uomini e donne e che in caso di mancato adempimento relativo alla predisposizione dei piani triennali di azioni positive si applica l'art.6,comma 6 del D.lgs n.165/2001 per cui non si possono effettuare nuove assunzioni, comprese quelle relative alle categorie protette;

PRESA VISIONE del D.M. 18.11.2020 il quale, nel determinare la media nazionale per classe demografica della consistenza delle dotazioni organiche per i comuni e le province ed i rapporti medi dipendenti-popolazione per classe demografica, validi per gli enti che hanno dichiarato il dissesto finanziario e per quelli che hanno fatto ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale, individua per i comuni da 5.000 a 9,990 abitanti un rapporto dipendenti – popolazione pari a 1/169;

CONSIDERATO CHE la mancata attivazione della piattaforma di certificazione dei crediti, determina il divieto di nuove assunzioni;

OSSERVATO CHE:

- secondo la novella impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, di modifica dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, suffragata dal citato decreto del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2008, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente, nel caso degli enti locali, che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali;
- in conformità all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. n. 75/2017, il Piano triennale dei Fabbisogni di personale, che si approva con la presente deliberazione, impone quindi la rappresentazione della dotazione organica dell'ente nei termini di cui al prospetto allegato **A)** che annovera la situazione esistente nonché le nuove posizioni da coprire, garantendo il contenimento della spesa nei limiti imposti dalla legge;

ATTESO che il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali:

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- prevede che tali vincoli e limiti si applichino, nonostante l'estensione a tutti gli enti locali del pareggio di bilancio introdotto dalla Legge di stabilità 2016, tenendo conto del fatto che gli enti locali siano stati o meno soggetti al patto di stabilità interno nel 2015;
- prevede che tali vincoli e limiti debbano essere tenuti in debita considerazione nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

PRESO ATTO che le facoltà assunzionali per i comuni superiori a 1.000 abitanti con rapporto dipendenti/popolazione inferiore a quello stabilito dal D.M. 18.11.2020 e virtuosi, sono attualmente definite:

- **dall'art. 3, comma 5 del D.L. 90/2014**, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014 e ss.mm. e ii. il quale prevede che: *“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..... omissis.....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 cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; (quinquennio da considerarsi dinamico rispetto all'anno delle previste assunzioni come stabilito dalla delibera della Corte dei Conti sezione autonomie n. 28/2015) è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente. omissis*
- **dall'art. 3, comma 6 del D.L. 90/2014** che stabilisce testualmente *“i limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo.*
- **dall'art.1 della legge 296/2006** che:
 - al **comma 557** stabilisce che, ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale;
 - al comma **557-bis** stabilisce che, ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i 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 comma **557-quater** come introdotto dal comma 5-bis dell'art. [3, D.L. 24 giugno 2014, n. 90](#), convertito, con modificazioni, dalla [L. 11 agosto 2014, n. 114](#), il quale stabilisce che, 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 (triennio 2011/2013) ;

- dall'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014, convertito in legge n. 114/2014, (che ha introdotto il settimo periodo del comma 28 dell'art. 9 del D.L. 78/2010) ai sensi del quale le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 in materia di assunzioni flessibili non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui all'art. 1, commi 557 e 562, della legge n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009. A tal riguardo, già la Corte dei Conti Sezione delle Autonomie, con deliberazione n. 2 del 9 febbraio 2015, ha risolto i dubbi interpretativi relativi al predetto art. 11, comma 4-bis, del D.L. n. 90/2014 confermando in diritto che gli enti virtuosi non possono superare il tetto del 100 per cento della spesa per le assunzioni flessibili sostenuta nel 2009;

RILEVATO CHE l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente come introdotto dall'art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014 e successive integrazioni, il quale 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 la spesa di personale registrata 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 superiore. 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 di attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019, ad oggetto: *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”* il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni. Con tale decreto sono state 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 la spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore.

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

CONSIDERATO CHE:

- secondo l'art. 2, comma 1, del decreto sopra citato, per spesa del personale si intende *“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 (...) al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato”*, mentre per entrate correnti occorre considerare *“la 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”*.
- L'art. 4 del medesimo decreto riconosce ai comuni che si collocano al di sotto del valore soglia, la facoltà di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali di fabbisogno 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 la definizione dell'art. 2, non superiore al valore soglia.

Tale potenzialità espansiva della spesa esplicherà i suoi effetti progressivamente, secondo incrementi indicati nel successivo art. 5 del D.M.. Per il periodo 2020–2024 tali comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue del quinquennio precedente, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla tabella 2, da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti a ritroso rispetto all'anno in cui si intende realizzare l'assunzione. Sul punto si precisa altresì che il calcolo dei resti del quinquennio precedente deve essere sviluppato in base alle facoltà assunzionali previste per ciascuno di tali anni (sezione autonomie della Corte dei Conti deliberazioni nn. 17/2019, 25/2017 e 28/2015).

Il Ministero dell'Economia e delle Finanze con parere espresso in data 15 gennaio 2021 (prot. n. 12454), a proposito della possibilità per gli enti virtuosi di utilizzare in deroga i resti assunzionali del quinquennio 2015-2019 chiarisce 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, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo.”

- I comuni che si collocano al di sopra del valore soglia superiore dovranno adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento del predetto valore soglia.
- I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia individuati dalla tabella 1 dell'art. 4, e dalla tabella 3 dell'art. 6 del D.M., possono assumere personale a tempo indeterminato nei limiti del *turn over* disponibile, pur non potendo superare il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti calcolato nell'ultimo rendiconto approvato;
Tale interpretazione è stata confermata dalla Corte dei conti, sez. regionale di controllo per l'Emilia-Romagna, con del. n. 55/2020: *“il Comune (...) - che presenta un rapporto tra media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti e spesa per il personale compreso fra le due soglie di cui al d.m. del 17.03.2020 - potrà coprire anche il turn over al 100% a condizione che lo stesso Comune non incrementi il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.”*

VISTO l'art. 57, c. 3-septies, D.L. 14 agosto 2020, n. 104 che dispone:

“3-septies. A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente”;

CONSIDERATO INOLTRE CHE l'art. 3, c. 2 del decreto 21.10.2020, in materia di funzioni e classificazione dei segretari comunali e provinciali, adottato dal Ministero dell'Interno, dispone: *“Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa”;*

VISTO l'allegato **B)** al presente provvedimento, per farne parte integrante e sostanziale, relativo alle capacità assunzionali calcolate nel rispetto dell'art. 33 del D.L. 34/2019, da cui si evince che:

- ai sensi dell'art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di San Donaci appartiene alla fascia demografica contrassegnata con la lettera **e)**, per essere la popolazione residente al 31.12.2021 pari a n. 6.345;

- sulla base della Tabella 1 dell'art. 4, del D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente, è pari al 26,90 % **(B1)**;
- sulla base della Tabella 3 dell'art. 6, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale corrispondente è pari al 30,90.% **(B2)**;
- sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2018-2020 e dal bilancio di previsione finanziario annualità 2020, il valore della soglia percentuale applicabile al Comune di San Donaci è pari al 27,21%, **(B3)**;

PRESO ATTO CHE tale valore è compreso tra il valore soglia di virtuosità **(B1)** e il valore di rientro della maggiore spesa **(B2)**;

RILEVATO che, ai sensi del D.M. 17.3.2020 gli enti che registrano un rapporto delle spese di personale, rispetto alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, compreso tra la soglia di virtuosità e il valore di rientro della maggiore spesa, possono assumere personale a tempo indeterminato nei limiti del turn over, purchè non venga superato il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato pari al 24,49% come indicato nell'allegato B al punto **B4)** e nel rispetto del valore medio del triennio 2011/2013;

RILEVATO che tale interpretazione è stata confermata dalla Corte dei conti, sez. regionale di controllo per l'Emilia-Romagna, con del. n. 55/2020: *"il Comune (...) - che presenta un rapporto tra media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti e spesa per il personale compreso fra le due soglie di cui al d.m. del 17.03.2020 - potrà coprire anche il turn over al 100% a condizione che lo stesso Comune non incrementi il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato."*

PRESO ATTO CHE nel corso dell'anno 2021 è cessata dal servizio una unità di personale, per una spesa complessiva di € 32.880,00 e così come di seguito dettagliato:

N.O.	PROFILO PROFESSIONALE	CAT.	MODALITA' CESSAZIONE	QUOTA UTILIZZABILE	TOTALE SPESA
1	Istruttore amministrativo	c	Collocamento a riposo	100%	32.880,00

CONSIDERATO CHE:

- la spesa potenziale massima, derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è pari ad € **1.059.580,00**, così come indicato nell'allegato **B)** al punto **B5)**;
- la previsione della spesa del personale del corrente anno, al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP è pari ad € **1.005.696,50** (1.069.124,15 - 63.427,65) così come evidenziato nell'allegato **C)** al presente provvedimento per esserne parte integrante e sostanziale;

- lo spazio assunzionale per l'anno in corso è pari ad € 53.883,50 così come indicato nell'allegato B) al punto B6) ;

CONSTATATO altresì che:

- sono equiparate a nuove assunzioni le eventuali costituzione a tempo pieno di rapporti di lavoro part time;
- la spesa di ogni singola cessazione dell'anno precedente deve essere rapportata ad anno intero indipendentemente dalla data di effettiva cessazione dal servizio;
- la spesa di ogni assunzione con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, in analogia a quanto precedentemente indicato, deve essere rapportata ad anno intero indipendentemente dalla data di assunzione prevista nello strumento di programmazione;
- la nuova disciplina, recata dall'attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e dal relativo schema di decreto attuativo, impone una rivalutazione dell'impatto della mobilità fra enti entrambi soggetti a limiti assunzionali, in quanto costituirà elemento pregnante l'aumento (in caso di mobilità volontaria in entrata) e/o la riduzione della spesa (in caso di mobilità volontaria in uscita);
- i rinnovi contrattuali producono effetti sulle capacità assunzionali;
- sulla base delle nuove regole le eventuali progressioni verticali incidono sulla spesa del personale, solo per la differenza derivante dal passaggio alla categoria superiore
- in ogni caso, ai sensi dell'art. 3, comma 8, della legge n. 56/2019, "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, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 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. 165/2001";
- la norma sopra citata, avente il dichiarato scopo di "ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego", consente di procedere all'indizione di nuove procedure concorsuali senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria e investe tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001, ivi compresi gli enti locali;
- rimane fermo invece l'obbligo di far precedere l'avvio di procedure concorsuali dalla c.d mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001;

CONSIDERATO CHE questo Ente:

- con deliberazione giunta n. 29 del 23.3.2022 ha approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;
- con deliberazione giunta n. 30 del 23.3.2022 ha provveduto alla verifica annuale delle eccedenze di personale;
- ha un rapporto dipendenti – popolazione residente pari a circa 1/264 a fronte del rapporto medio per entità demografica di 1/169 e quindi inferiore a quanto stabilito nel decreto ministeriale del 18.11.2020 previsto dall'art. 263, comma 2 del D.Lgs. 267/2000;

- ha attivato la piattaforma di certificazione dei crediti;

RAVVISATA la necessità di approvare il piano triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2022/2024 ed il relativo piano occupazionale 2022;

ESPLETATA l'informazione preventiva alle rappresentanze sindacali ai sensi dell'art. 6, comma 4 del D.Lgs. 165/2001, giusta nota protocollo n. 5320 del 25.5.2022;

ACQUISITO il parere del revisore unico dei conti di cui al verbale n. 10/2022 del 30.5.2022, in atti al n. 5457/22 di protocollo con cui, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio;

- è stata accertata la coerenza della dotazione organica e della relativa programmazione triennale del fabbisogno di personale con il principio di contenimento complessivo della spesa di cui all'art. 1, comma 557 quater;
- è stato accertato la coerenza del piano triennale del fabbisogno di personale con le disposizioni dell'art. 33 del D.L. 34/2019 e del D.M. applicativo del 17.3.2020;

PROPONE

1. **DI APPROVARE** tutto quanto in premessa citato che qui viene integralmente riportato;
2. **DI APPROVARE** la dotazione organica dell'Ente nei termini riportati nell'allegato **A**) alla presente deliberazione per esserne parte integrante e sostanziale, ricordando che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qualvolta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa del personale;
3. **DI DARE ATTO CHE**, così come evidenziato nell'allegato **B**) alla presente deliberazione per esserne parte integrante e sostanziale, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019:
 - questo Ente appartiene alla fascia demografica contraddistinta con la lettera **e**) dell'art. 3 del D.M. 17 marzo 2020, per essere la popolazione residente al 31.12.2021 pari a n. 6.283 abitanti;
 - si registra un rapporto delle spese di personale da rendiconto 2020, rispetto alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2018-2020) pari al **27,21% (B3)**, il cui valore è compreso tra il valore soglia di massima spesa del personale, previsto per i comuni appartenenti alla fascia **e**) al **26,90 % (B1)** ed il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale individuato per la medesima entità demografica al **30,90.% (B2)**, per cui non si può incrementare il valore del predetto rapporto, rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, pari al **24,49%** così come indicato nell'allegato **B** al punto **B4**);
 - la spesa di personale potenziale massima per l'anno corrente (2022), risultante dall'applicazione di tale valore (**24,49%**) sul totale delle entrate correnti, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, dell'ultimo rendiconto approvato, è pari ad € **1.059.580,00 (B5)**;
 - lo spazio assunzionale consentito nell'anno corrente è pari ad € **53.883,50, (B6)** risultante dalla differenza tra la spesa potenziale massima consentita e la spesa del personale dell'anno corrente

4. **DI APPROVARE** il piano triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2022/2024 ed il relativo piano occupazionale 2022 così come di seguito indicato

ANNO 2022

N.O.	CAT.	PROFILO PROF.LE	PROGRAMMA	COSTO ANNUO			
				Tabellare	Oneri riflessi	IRAP	Totale
1	D/1 al 50%	Assistente Sociale		13.300,00	3.150,00	1.125,00	17.575,00

ANNO 2023 e 2024

Il fabbisogno di personale verrà determinato successivamente. in coerenza con i limiti imposti dai vincoli di finanza pubblica

5. **DI DARE ATTO CHE:**

- La spesa complessiva del programma assunzionale anno 2022 pari ad € **17.575,00** è contenuta nel limite della spesa del personale cessato nel corso dell'anno 2021, pari a complessivi € **32.880,00**;
- la spesa complessiva del personale anno 2022 comprensiva del costo della programmazione assunzionale pari ad € **1.023.271,50** (1.005.696,50+17.575,00) è contenuta nei limiti della spesa potenziale massima, pari ad € **1.059.580,00 (B5)**
- è stato rispettato il principio di contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013 pari a complessivi € **1.203.649,25** così come evidenziato nell'allegato **D**) al presente provvedimento per esserne parte integrante e sostanziale;

7. **DI DARE ATTO** altresì che:

- il P.T.F.P. 2022/2024 è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno
- con deliberazione giunta n. 29 del 23.3.2022 è stato approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità 2022/2024 ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;
- così come verificato con deliberazione giunta n. 30 del 23.3.2022 non si registrano nell'Ente situazione di soprannumero o eccedenze di personale;
- ha un rapporto dipendenti – popolazione residente pari a 1/264 a fronte del rapporto medio per entità demografica di 1/169 e quindi inferiore a quanto stabilito nel decreto ministeriale del 18.11.2020 previsto dall'art. 263, comma 2 del D.Lgs. 267/2000;
- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;
- eventuali assunzioni per l'attuazione del Piano nazionale per la ripresa e resilienza (PNRR), vanno in deroga al tetto di spesa per le assunzioni flessibili ed alla spesa del personale di cui all'art. 33 del D.L. 34/2019 e della legge n. 296/2006;

8. **DI INCARICARE** la responsabile del servizio personale di dare attuazione al piano assunzionale così come programmato;
9. **DI TRASMETTERE**, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. 165/2001, il piano triennale del fabbisogno di personale triennio 2021-2023 al Dipartimento della Funzione Pubblica, entro 30 giorni dalla sua adozione, tenendo presente che, fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano.

Di quanto sopra si è redatto il presente verbale che, previa lettura e conferma, viene sottoscritto.

Seguono le firme dell'originale.

IL SINDACO
F.to dott. Angelo Marasco

Segretario Comunale
F.to Giorgia VADACCA

ATTESTAZIONE AI SENSI DELL'ART. 134 COMMI 3-4 DEL T.U.E.L. N. 267/2000

- La presente Deliberazione diverrà esecutiva decorsi dieci giorni dalla pubblicazione
 La presente Deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile

Segretario Comunale
F.to Giorgia VADACCA

CERTIFICAZIONE DI PUBBLICAZIONE E COMUNICAZIONE

Il sottoscritto, visti gli atti di ufficio,

CERTIFICA

che la presente deliberazione, in data odierna:

- è stata pubblicata all'Albo Pretorio Informatico del Comune e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi dal 08/06/2022 al 23/06/2022 (Rep. n. 697), come prescritto dall'art. 124, comma 1, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267.

Data, 08/06/2022

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Giorgia VADACCA

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs n. 82/2005 modificato ed integrato dal D.Lgs. n. 235/2010, del D.P.R. n.445/2000 e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa; il documento informatico e' memorizzato digitalmente ed e' rintracciabile sul sito del Comune di San Donaci.
Per copia conforme all'originale, per uso amministrativo.

San Donaci, 08/06/22
