



COMUNE DI DIPIGNANO

(Provincia di Cosenza)

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 53 del 30/09/2022

OGGETTO:

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024. INTEGRAZIONE AL PRECEDENTE PER NECESSARIO COMPUTO IN BASE AL RENDICONTO ESERCIZIO 2021

L'anno duemilaventidue il giorno trenta del mese di settembre alle ore dodici e minuti quarantacinque nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata, con appositi avvisi, la Giunta Municipale si è riunita con la presenza dei Signori:

Cognome e Nome		Presente
1. SORCALE GAETANO	Sindaco	Sì
2. GIANNOTTA ANDREA	Assessore	Sì
3. VELTRI FEDERICO	Assessore	No
4. CARPINO Antonella	Assessore	Sì
5. DIONESALVI Alessandra	Assessore	Sì
Totale Presenti:		4
Totale Assenti:		1

Assiste alla seduta il Vice Segretario Comunale Dott. Stefano PLASTINA.

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta e rammenta preliminarmente agli intervenuti che sono tenuti ad astenersi dalla discussione e dal voto sull'argomento in oggetto, qualora versino in una delle situazioni di incompatibilità e di conflitto di interessi previste dalla legge. Nessuno dei presenti fa rilevare la presenza di situazioni a proprio carico. Il Presidente del consesso, pertanto, invita i presenti a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

Premesso che sulla proposta della presente deliberazione sono stati acquisiti

i pareri di regolarità ai sensi dell'art. 49 D.L.vo 267/00 e s.m



Comune di Dipignano

PROVINCIA DI COSENZA

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE GIUNTA COMUNALE N.46 DEL 06/09/2022

OGGETTO:

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024. INTEGRAZIONE AL PRECEDENTE PER NECESSARIO COMPUTO IN BASE AL RENDICONTO ESERCIZIO 2021

PROPOSTA DELLA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- con Delibera di GM n. 17 del 05.04.2022 l'Organo Esecutivo ha approvato il Piano Triennale 2022-2024 del Fabbisogno del Personale il cui spazio assunzionale emergeva dai dati del Rendiconto 2020;
- Rammentato che la Corte dei conti (cfr., *ex multis*, Sezione regionale di controllo per l'Emilia-Romagna, deliberazione 55/2020/PAR), ha evidenziato che il computo degli spazi assunzionali di cui sopra deve essere fatto avendo a riferimento sempre il dato contabile più aggiornato, ovvero quello desumibile dall'ultimo rendiconto delle gestione approvato al momento di avviare le singole procedure assunzionali;
- il Rendiconto dell'Esercizio 2021 è stato approvato con Delibera di CC n. 10 del 15.06.2022;
- che nel corso del 2022 potrebbe verificarsi la definizione di qualcuna delle procure concorsuali avviate per l'assunzione a tempo indeterminato, oltre a verificarsi la necessità di assumere altro personale a tempo determinato come previsto ed evidenziato in appositi prospetti allegati e, infine, si potrà definire l'assunzione di n. 3 unità di categoria D, a tempo determinato per tre anni, il cui costo sarà a totale carico dei fondi PNRR;
- che l'importo concesso quale spazi assunzionali per assunzioni a tempo indeterminato, previa verifica e computo dei dati economici al Rendiconto 2021, non è variato rispetto a quanto emergeva con il computo al Rendiconto 2020 evidenziato in precedente Delibera GM n. 17 del 05.04.22 pari a € 145.834,34, come emerge dai prospetti allegati;
- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate

*Documento prodotto con sistema automatizzato del Comune di Dipignano. Responsabile Procedimento: FIORINO Michele (D.Lgs. n. 39/93 art.3).
La presente copia è destinata unicamente alla pubblicazione sull'albo pretorio on-line*

all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

- l'art. 33 del d.lgs.165/2001 dispone: *“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”;*

- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

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

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

- le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;

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

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

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;
- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs.165/2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

Ritenuto che sia opportuno procedere alla programmazione dei fabbisogni 2022/2024, alla luce delle norme in materia di capacità assunzionale dei comuni, verificando la programmazione con gli spazi occupazionali per assunzioni a tempo indeterminato rinveniente dal computo dei dati economici al Rendiconto 2021 approvato dal CC con Delibera n. 10 del 15.06.2022.

Atteso che è necessario individuare e parzialmente rideterminare, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti sia le facoltà assunzionali per questo ente secondo la nuova disciplina, così articolate:

- A) contenimento della spesa di personale;
- B) capacità assunzionali a tempo indeterminato;
- C) spesa per lavoro flessibile.

Richiamato l'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, modificato dall'art. 1, comma 853, della legge 160/2019 nonché dall'art. 17, comma 1-ter della legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162, che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, disponendo che: *“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 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".

Ribadito che le previsioni dei decreti in esame hanno modificato sostanzialmente il quadro di riferimento in tema di definizione della capacità assunzionale dei comuni, prevedendo in sintesi, a decorrere dal 20 aprile 2020:

- 1) Che per individuare la propria capacità assunzionale di competenza i comuni devono determinare, per ciascun anno, il rapporto percentuale tra la spesa di personale rilevata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato e le entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati. Queste vanno ridotte dell'importo del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in sede previsionale nell'ultima delle tre annualità, eventualmente assestato;
- 2) Che tale percentuale va comparata con i valori soglia previsti nelle Tabelle 1 e 3 del decreto ministeriale attuativo, al fine di collocare l'ente in una delle tre fasce determinate dai valori percentuali di riferimento in funzione della classe demografica di appartenenza;
- 3) Che secondo il proprio posizionamento rispetto alle soglie anzidette l'ente assume diverse conseguenze in termini di capacità assunzionale, ovvero:
 - i comuni il cui rapporto si colloca sotto la soglia percentuale individuata in Tabella 1 possono assumere utilizzando la capacità concessa dall'art. 33, comma 2, fino al raggiungimento della soglia stessa; le assunzioni effettuate utilizzando la capacità aggiuntiva derivante dall'applicazione del decreto sono poste in deroga al vincolo di spesa per il personale in valore assoluto di cui ai commi 557 e 562 della legge 296/2006;
 - i comuni che si collocano tra i valori soglia percentuali individuati nella Tabella 1 e nella Tabella 3 del decreto attuativo mantengono il turnover c.d. "ordinario", ma debbono contestualmente garantire che il rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti dell'anno corrente non sia superiore al medesimo rapporto registrato nell'ultimo rendiconto approvato;
 - i comuni che si collocano al di sopra della soglia percentuale individuata in Tabella 3

mantengono l'ordinaria capacità di assumere, ma devono programmare un rientro (anche attraverso un incremento delle entrate correnti) al di sotto della soglia stessa entro l'anno 2025. In caso non raggiungano tale obiettivo, applicano un turnover ridotto del 30% a decorrere da tale anno e fino al conseguimento del valore soglia anzidetto;

4) Che l'effettuazione di nuove assunzioni, per gli enti che si collocano nella fascia più bassa, è comunque subordinata al rispetto di una ulteriore percentuale, individuata in Tabella 2 del decreto ministeriale attuativo e calcolata sul dato fisso della spesa di personale registrata nell'anno 2018, che contiene progressivamente l'incremento di spesa potenziale, definendone una possibile espansione calmierata anno per anno;

5) Che se dispongono di capacità assunzionale residua, relativa ai 5 anni precedenti, i comuni collocati nella fascia più bassa possono disporre secondo le regole di cui all'articolo 3, comma 5, del d.l. 90/2014, convertito in legge 114/2014, e s.m.i., in *deroga* agli spazi assunzionali determinati secondo le percentuali di incremento previste in Tabella 2, fermo il limite complessivo di cui alla Tabella 1.

Rammentato che la Corte dei conti (cfr., *ex multis*, Sezione regionale di controllo per l'Emilia-Romagna, deliberazione 55/2020/PAR), ha evidenziato che il computo degli spazi assunzionali di cui sopra deve essere fatto avendo a riferimento sempre il dato contabile più aggiornato, ovvero quello desumibile dall'ultimo rendiconto delle gestione approvato al momento di avviare le singole procedure assunzionali.

Atteso che, in ragione di quanto espresso al precedente capoverso, la capacità assunzionale dell'ente andrà verificata e aggiornata all'approvazione del rendiconto della gestione dell'anno 2021.

Ricostruita, pertanto, la situazione dell'ente, alla luce delle norme vigenti, come segue:

A) Contenimento della spesa di personale

A1. Normativa

Art. 1, comma 557, 557-bis e 557- <i>quater</i> , della legge 27 dicembre 2006, n. 296	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, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: a) lettera abrogata; b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale
--	---

	<p>delle posizioni dirigenziali in organici;</p> <p>c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.</p> <p>Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.</p>
--	---

A2. Situazione dell'ente

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

Ricordato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a € 774.155,00 così ricostruiti:

Evidenziato che l'articolo 7, comma 1, del decreto ministeriale attuativo 17 marzo 2020, dispone che *“La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”*; e che, pertanto, il costo delle assunzioni a tempo indeterminato effettuate mediante l'utilizzo della capacità assunzionale concessa in applicazione dell'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 e s.m.i. potrà essere escluso dal computo del limite di spesa in valore assoluto di cui sopra.

B) Capacità assunzionali

B1. Normativa

Richiamate le seguenti disposizioni vigenti con riferimento alla capacità assunzionale:

- Art. 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208
- Art. 1, comma 479, lett. d), della legge 11 dicembre 2016, n. 232
- Art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 e relativo decreto attuativo DM 17/03/2020.

B2. Verifica situazione dell'Ente

Verificato, in applicazione delle regole introdotte dal richiamato articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo, effettuando il calcolo con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2019, 2020 e 2021 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2021 per la spesa, come da prospetto di calcolo Allegato A) alla presente Deliberazione, che:

- 1) Il Comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 16,70%;
- 2) Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in *Tabella 1* è pari al 27,20% e quella prevista in *Tabella 3* è pari al 31,20%;
- 3) Il Comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine *teorico* per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, secondo i valori definiti dalla *Tabella 1*, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni dell'anno 2022 e fino all'approvazione del successivo rendiconto della gestione, di Euro 361.396,97 con individuazione della spesa massima consentita nel rispetto della *soglia* nell'importo totale di Euro 1.024.185,97;
- 4) Ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in *Tabella 2* del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore inferiore alla "soglia" di *Tabella 1*. La predetta *Tabella 2* consente un incremento, per il 2022, del 26%, pari a Euro 145.834,34, evidenziando pertanto una "soglia" pari ad Euro 706.735,65;
- 5) Il Comune dispone di resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della *Tabella 2* summenzionata. Tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti sarebbero meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la *Tabella 2* del d.m., e considerato che tale ipotesi non ricorre nel caso concreto, i resti rimangono accantonati, in caso di futuri possibili utilizzi a norma di legge;

In conclusione, il Comune deve assumere a riferimento, quale limite per l'effettuazione di nuove assunzioni a tempo indeterminato, a valle dell'approvazione del rendiconto di gestione dell'anno 2021, il parametro "soglia" determinato dalla soglia costituita ai sensi del richiamato art. 5, comma 1, del d.m. 17 marzo 2020, c.d. *Tabella 2*, che ammonta complessivamente ad una spesa di personale insuperabile di **Euro 706.735,65**.

Vista la seguente proposta relativa alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024:

CESSAZIONI PREVISTE:

ANNO 2022 – n. 1 Paolo Ciardullo – cat. C/6 - Servizio Anagrafe

ANNO 2023 – Nessuna

ANNO 2024 – Nessuna

CESSAZIONI AVVENUTE NEL CORSO DELL'ANNO:

N. 1 Gaetano Bernardo cat. C/1 Staff del Sindaco

ASSUNZIONI PREVISTE anno 2022:

Cat.	Profilo professionale vacante	Settore	Full/part time	Modalità di reclutamento	DATA ASSUNZIONE PREVISTA
D1	Istruttore Direttivo Tecnico	Tecnico- Ambiente	Full-Time	Concorso pubblico (previa mobilità) o scorrimento graduatoria altro ente	30/09/2022
C1	Istruttore Tecnico	Tecnico- Ambiente	Full-time	Concorso pubblico (previa mobilità) o scorrimento graduatoria altro ente	30/12/2022
C1	Istruttore Amministrativo Contabile	Amministrativo, Risorse e Programmazione	Full-Time	Concorso pubblico (previa mobilità) o scorrimento graduatoria altro ente	30/12/2022
B1	Ausiliario del Traffico	Polizia Locale	Full-Time	Concorso pubblico (previa mobilità) o scorrimento graduatoria altro ente	30/12/2022
D3	Funzionario Direttivo	Amministrativo, Risorse e Programmazione	Trasformazione Da part-time		Contestuale alla stipula

			34 ore a tempo pieno		del contratto previa approvazione del presente piano
C1	Agente	Polizia Locale- Protezione Civile – Sicurezza	Trasformazione Da part-time 30 ore a tempo pieno		Contestuale alla stipula del contratto previa approvazione del presente piano

Considerato che, includendo le assunzioni di cui sopra, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2022 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 Euro 560.901,31 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 145.834,34 (All.B) = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 706.735,65 MAGGIORE DELLA SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2022 Euro 572.995,67 (All.D)
--

Atteso in particolare che:

- la programmazione dei fabbisogni, inclusiva della spesa derivante dalle assunzioni a tempo determinato di cui alla successiva sezione C), risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato;
- che la trasformazione da part-time a full-time per 2 dipendenti (Plastina e Spadafora) può essere effettuata considerando il conteggio incidente sugli spazi occupazionali per sole 2 ore per Plastina e, per 6 ore per Spadafora stante all'avvenuto incremento orario adottato con Delibera di GM n. 42 del 27.07.2020 riguardante l'approvazione del piano fabbisogno del personale 2020-2022. A tal riguardo la giurisprudenza contabile è unanime, Delibera n. 62 del 31 ottobre 2019 della Corte dei conti Basilicata *La Sezione ha rilevato che, in caso di trasformazione a tempo pieno di un rapporto di lavoro a tempo parziale, l'art. 3, comma 101, della Legge n. 244/2007, equiparata a nuova assunzione, l'incremento di spesa che l'Ente Locale sostiene e sulla cui base deve verificare*

la capienza nel contingente di assunzioni annuali effettuabili è pari alla differenza fra la spesa sostenuta per il rapporto di lavoro a tempo parziale e quella discendente dalla trasformazione del rapporto a tempo pieno anche al fine di evitare comportamenti “elusivi” dei vigenti vincoli in materia di turn over. Infatti, trattandosi di un limite quantitativo mai preso in considerazione prima, neanche in occasione degli incrementi di orario con cui è stata integrata la prestazione lavorativa part-time, in questa fase di trasformazione del rapporto la differenza oraria fra l’originario contratto di lavoro ed il contratto a tempo pieno va ad incidere integralmente sugli spazi assunzionali dell’Ente. Dunque, secondo la Sezione, il Comune in questione, **avendo dichiarato di aver proceduto, nel corso degli anni successivi all’assunzione di dipendenti part-time, all’incremento orario dei relativi contratti senza erodere la propria capacità assunzionale**, al momento della trasformazione dei rapporti di lavoro a tempo parziale in rapporti di lavoro a tempo pieno dovrà considerare, come costo del personale, la differenza oraria fra l’originaria prestazione a tempo parziale (al netto dei successivi incrementi orari) e quella che deriva dal nuovo contratto a tempo pieno, differenza che inciderà integralmente sulle facoltà assunzionali dell’Ente. Dette assunzioni dovranno essere realizzate in coerenza con quanto stabilito nel “Piano triennale del fabbisogno di personale”. Nonché sezione regionale di controllo per l’Abruzzo - Delibera n.93/2019/PAR - “La norma è stata esaminata più volte da parte delle Sezioni regionali di controllo in sede consultiva. È orientamento consolidato che la norma non trova applicazione nel caso di un rapporto originariamente stipulato a tempo pieno e, successivamente, trasformato a tempo parziale nonché, dopo iniziali incertezze interpretative, nell’ipotesi di incrementi di orario tali da non raggiungere il limite del tempo pieno. La fattispecie sottoposta all’esame della Sezione che, peraltro, si è già pronunciata su una questione analoga (delibera n. 12/2017/PAR), rientra nella previsione normativa di cui all’art. 3, comma 101, della legge n. 244/2007, poiché l’assunzione dei dipendenti interessati è stata effettuata originariamente a tempo parziale (all’origine per 18 ore settimanali e successivamente con orario ampliato a 32 ore settimanali) e l’amministrazione intende procedere alla trasformazione a tempo pieno del rapporto di lavoro. Le assunzioni di personale da parte degli enti locali devono rispettare limiti di spesa. L’art. 1, commi 557 e 557 – quater, della legge n. 296/2006, e successive modifiche e integrazioni, ha previsto che gli enti locali debbano procedere alla riduzione delle spese del personale, con riferimento al valore medio del triennio precedente, con azioni da modulare nell’ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l’obiettivo di ridurre l’incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici; contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali. Successivamente il comma 5 dell’art. 3 del decreto legge n. 90/2014, ferme restando le disposizioni limitative della spesa globale previste dall’articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ha stabilito che negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno potevano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell’anno precedente, per poi passare all’80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall’anno 2018. Per gli EE.LL. la cui incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente è pari o inferiore al 25%, era consentita l’assunzione di personale a tempo indeterminato, a decorrere dal 1° gennaio 2014, nel limite dell’80% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell’anno precedente e nel limite del 100% a decorrere dall’anno 2015 (norma disapplicata per il 2017 e 2018, dal comma 228 L. n. 208/2015). L’articolo

*1, comma 228, della legge n. 208/2015, come modificato dall'art. 16, comma 1-bis, del d.l. n. 113/2016, ha consentito, agli EE.LL. soggetti al patto di stabilità, di assumere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25% di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. Per il 2019, invece, continua a trovare applicazione il secondo periodo del comma 5 dell'art.3 del d.l. n.90/2014 (100% del personale cessato). È questo il limite quantitativo che vincola gli spazi occupazionali dell'ente, sottoposto al patto di stabilità interno, in quanto le attuali facoltà assunzionali degli enti locali sono contingentate con legge e paramtrate ai risparmi derivanti dalle cessazioni di personale intervenute nell'esercizio precedente. Di conseguenza, in caso di trasformazione a tempo pieno di un rapporto di lavoro a tempo parziale, che il citato art. 3, comma 101, legge n. 244/2007 equipara a nuova assunzione, l'incremento di spesa sostenibile dall'ente locale, sulla cui base deve verificare la capienza nel contingente di assunzioni annuali effettuabili, è pari alla differenza fra la spesa sostenuta per il rapporto di lavoro a tempo parziale e quella discendente dalla trasformazione del rapporto a tempo pieno anche al fine di evitare comportamenti "elusivi" dei vigenti vincoli in materia di turn over. Trattandosi, infatti, di un limite quantitativo, peraltro, **qualora mai preso in considerazione prima, neanche in occasione degli incrementi di orario con cui è stata integrata la prestazione lavorativa part time**, in questa fase di trasformazione del rapporto la differenza oraria fra l'originario contratto di lavoro ed il contratto a tempo pieno va ad incidere integralmente sugli spazi assunzionali dell'ente".*

Considerata la volontà dell'Ente per l'anno 2023, sussistendone i presupposti legislativi e contabili, di procedere per la dipendente Olga Aloise C/1 all'incremento orario a tempo pieno per 36 ore

Ritenuto inoltre, per le annualità successive, di prevedere, salvo future modifiche o integrazioni ulteriori azioni assunzionali, che saranno confermate, nel rispetto di vincoli normativi su esaminati, nell'ambito della programmazione del fabbisogno relativa all'annualità di riferimento.

C) Lavoro flessibile

Atteso che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 dispone "4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente";

Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce "*Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.*";

Richiamato quindi il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Vista la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui *"Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni"*;

Preso atto pertanto che le spese per il personale utilizzato "a scavalco d'eccedenza", cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010 oltre che nell'aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, legge 296/2006;

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

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

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

Rilevata l'insussistenza di spesa per tipologie di lavoro flessibile nell'anno 2009 e nel *triennio 2007/2008/2009*, limite di legge ex art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 e, a tal proposito

Atteso che la Corte dei conti, Sezione delle Autonomie, con deliberazioni 1/2017/QMIG e 15/2018/QMIG, ha stabilito il principio di diritto per cui che se i comuni di minori dimensioni hanno avuto una spesa nulla o troppo piccola nel 2009 (o, in subordine, nel triennio 2007/2009) possono determinare un tetto autonomamente, ma solo ed esclusivamente per esigenze eccezionali e improrogabili. In particolare, il dispositivo della delibera 15/2018/QMIG così recita: *"Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., l'ente locale di minori dimensioni che abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate nel 2009 o nel triennio 2007-2009 per importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, individuarlo nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento"*.

Documento prodotto con sistema automatizzato del Comune di Dipignano. Responsabile Procedimento: FIORINO Michele (D.Lgs. n. 39/93 art.3). La presente copia è destinata unicamente alla pubblicazione sull'albo pretorio on-line

Per i motivi sopra addotti si possono programmare nel 2022 le seguenti assunzioni a tempo determinato per lavoro flessibile

C/1 - 12 ore - Art. 1, comma 557 - POLIZIA LOCALE			
Proiezione anno 2022 (5 MESI)	2.825,56 €	1.014,38 €	3.839,94 €
D/1 - 12 ore - Art. 1, comma 557 - UFFICIO TECNICO			
Proiezione anno 2022 (9 MESI)	12.301,48 €	4.416,23 €	16.717,71 €
C/1 - 12 ore - Art. 1, comma 557 - AMM.VO-CONTABILE			
(NECESSARIO PER PERIODO MATERNITA OLGA ALOISE)			
Proiezione anno 2022 (9 MESI)	7.346,46 €	2.637,38 €	9.983,84 €
C/1 - 12 ore - Art. 1, comma 557 - AMM.VO-CONTABILE			
(NECESSARIO PER SOSTITUZIONE COMANDO CAPODEROSE)			
Proiezione anno 2022 (6 MESI)	7.346,46 €	2.637,38 €	9.983,84 €
D/1 - ART. 110 TUEL - 18 ORE - UFFICIO TECNICO			
Proiezione anno 2022 (2 MESI NECESSARI			
PER LA FORMAZIONE E CONSEGNE AL FUTURO			
DIPENDENTE D/1			
	3.075,38 €	1.104,06 €	4.179,44 €
TOTALE COSTO PERSONALE A TEMPO DETERMINATO			44.704,77 €

Considerato che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2022 e del bilancio pluriennale.

Dato atto che, in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del d.lgs.165/2001, come dichiarato dai responsabili dei tre Settori, si giunge alle seguenti conclusioni:

- non sono individuate situazioni di eccedenza o soprannumero nell'Ente come dichiarato con Delibera GM n. del 11 del 25.03.22

Dato atto che:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della legge 145/2018, i comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo: questo ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2018;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-*quater* della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, come si evince dagli allegati al bilancio di previsione 2020, tenendo conto della deroga al rispetto del limite di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto ministeriale attuativo dell'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/219 e s.m.i.;
- l'ente ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 10 del 25.03.2022 il piano di azioni positive per il triennio 2022-2024;
- l'ente ha approvato il piano della performance per il triennio 2021/2023 con delibera GM n. 56/2021 ed è in fase di definizione il piano per il triennio 2022/2024;
- l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- pertanto questo ente non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale altrimenti prevista dall'art. 76 del D.L. 112/2008.

Visto l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui *“A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”*;

Richiamato l'art. 3, comma 10-*bis*, primo periodo, del d.l. 90/2014, per cui *“Il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente”*;

Atteso che il presente atto è stato sottoposto in anticipo al Revisore dei Conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

Visto il d.lgs.267/2000;

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

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

Visto il parere favorevole espresso ai sensi dell'art. 49, comma 1 del TUEL 267/2000, dal Responsabile del Settore competente, per quanto attiene la regolarità tecnica e contabile dell'atto;

Tutto ciò premesso,

LA GIUNTA PROPONE DI DELIBERARE

1. Di approvare integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo.
2. Di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2022/2024, alla luce delle novità introdotte dall'articolo 33, comma 2, del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito in legge 58/2019, e s.m.i., nonché del relativo decreto ministeriale attuativo del 17 marzo 2020, prevedendo le azioni seguenti:

anno 2022:

Cat.	Profilo professionale vacante	Settore	Full/part time	Modalità di reclutamento	DATA ASSUNZIONE PREVISTA
D1	Istruttore Direttivo Tecnico	Tecnico-Ambiente	Full-Time	Concorso pubblico (previa mobilità) o scorrimento graduatoria altro ente	30/09/2022
C1	Istruttore Tecnico	Tecnico-Ambiente	Full-time	Concorso pubblico (previa mobilità) o scorrimento graduatoria altro ente	30/12/2022
C1	Istruttore Amministrativo	Amministrativo, Risorse e	Full-Time	Concorso pubblico (previa mobilità) o	30/12/2022

	Contabile	Programmazione		scorrimento graduatoria altro ente	
B1	Ausiliario del Traffico	Polizia Locale	Full-time	Concorso pubblico (previa mobilità) o scorrimento graduatoria altro ente	30/12/2022
D3	Funzionario Direttivo	Amministrativo, Risorse e Programmazione	Trasformazione Da part-time 34 ore a tempo pieno		Contestuale alla stipula del contratto previa approvazione del presente piano
C1	Agente	Polizia Locale- Protezione Civile – Sicurezza	Trasformazione Da part-time 30 ore a tempo pieno		Contestuale alla stipula del contratto previa approvazione del presente piano

3. Di rinviare la programmazione per il 2023 e 2024 nel prossimo esercizio precisando che dovrà comunque essere coperto almeno il pensionamento durante l'anno in corso di una unità C dell'Ufficio Anagrafe;

3. Di prevedere inoltre le seguenti assunzioni attraverso forme di lavoro flessibile:

C/1 - 12 ore - Art. 1, comma 557 - POLIZIA LOCALE			
Proiezione anno 2022 (5 MESI)	2.825,56 €	1.014,38 €	3.839,94 €
D/1 - 12 ore - Art. 1, comma 557 - UFFICIO TECNICO			
Proiezione anno 2022 (9 MESI)	12.301,48 €	4.416,23 €	16.717,71 €
C/1 - 12 ore - Art. 1, comma 557 - AMM.VO-CONTABILE			
(NECESSARIO PER PERIODO MATERNITA OLGA ALOISE)			
Proiezione anno 2022 (9 MESI)	7.346,46 €	2.637,38 €	9.983,84 €
C/1 - 12 ore - Art. 1, comma 557 - AMM.VO-CONTABILE			

(NECESSARIO PER SOSTITUZIONE COMANDO CAPODEROSE)			
Proiezione anno 2022 (6 MESI)	7.346,46 €	2.637,38 €	9.983,84 €
D/1 - ART. 110 TUEL - 18 ORE - UFFICIO TECNICO			
Proiezione anno 2022 (2 MESI NECESSARI			
PER LA FORMAZIONE E CONSEGNE AL FUTURO			
DIPENDENTE D/1	3.075,38 €	1.104,06 €	4.179,44 €
TOTALE COSTO PERSONALE A TEMPO DETERMINATO			44.704,77 €

4. Di rilevare, per la verifica della compatibilità e della sostenibilità finanziaria della programmazione su specificata, quanto segue:

- il Comune di Dipignano ha proceduto al calcolo disposto dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., nonché dal d.m. 17 marzo 2020 attuativo delle disposizioni in tema di capacità assunzionali dei comuni, verificando di collocarsi entro la soglia di "virtuosità";

- il maggiore spazio assunzionale disponibile per l'effettuazione di nuove assunzioni a tempo indeterminato, definito quale possibile incremento della spesa di personale registrata nel rendiconto della gestione dell'anno 2018, in applicazione della *Tabella 2* dell'articolo 5 del d.m. 17 marzo 2020 è pari ad **Euro 145.834,34**, dettagliati nell'Allegato A), B, C e D a cura del sottoscritto Responsabile del competente Settore, costituente parte integrante e sostanziale della presente Deliberazione;

- tenuto conto delle assunzioni di cui sopra, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2022 entro la somma data dalla spesa registrata nel consuntivo 2018 e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 **Euro 560.901,31** + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. **Euro 145.834,34** = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE **Euro 706.735,65** ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2022 **Euro 572.995,67**

- la programmazione dei fabbisogni, inclusiva della spesa derivante dalle assunzioni a tempo determinato di cui alla sezione C), risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;

- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive;

- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

5. le assunzioni previste con il presente atto e la dotazione organica risultante rispettano inoltre il limite di spesa potenziale massima identificato nel tetto di contenimento della spesa di personale previsto all'art. 1 comma 557 della legge 296/2006, anche tenendo conto di quanto previsto all'art. 7, comma 1, del d.m. 17 marzo 2020, e in particolare:

- il limite ex art. 1, comma 557, della legge 296/2006 ammonta ad **Euro 774.155,00**;

- la spesa prevista nell'anno 2022, ai sensi del richiamato comma 557, incluse le assunzioni programmate nel presente atto deliberativo, ammonta ad **Euro 572.995,67 importo incrementato di € 1.749,00 rispetto a precedente Piano approvato con Delibera di GM n. 17 del 05.04.2022 a causa della rinnovata scelta di prevedere un'assunzione a tempo indeterminato full-time di un ausiliario del traffico cat. B1 in luogo della precedente scelta di un operaio part-time A1 (mai trovato dopo un anno nelle liste di collocamento). Si precisa, a tal proposito il sottodimensionamento del personale del Settore Polizia Locale e, di contro, il personale esterno adeguato del Settore Tecnico-Ambiente tra dipendenti e personale tirocinii per mobilità in deroga.**

6. Di dare atto che la dotazione organica dell'ente, tenuto conto del personale in servizio e del personale che si prevede di assumere con il presente atto è definita come dai prospetti **Allegati A), B), C), D)**, anch'essi costituenti parte integrante e sostanziale della presente Deliberazione;

7. Di dare atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, troverà copertura finanziaria sugli stanziamenti del DUP e del bilancio di previsione 2022-2024.

8. Di dare atto che il presente atto è stato sottoposto in anticipo al Revisore dei Conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente, ottenendone parere positivo con Verbale n. 106 del 28/09/2022;

9. Di precisare che la presente programmazione del FP, fermi restando i limiti della normativa di rango superiore, è suscettibile di variazioni ed integrazioni in relazione alle eventuali variazioni normative di riferimento e/o a nuove esigenze che, nel corso del triennio di riferimento si dovessero rappresentare sia in termini di necessità assunzionale, che in termini di limiti di spesa;

9. Di prevedere, altresì, l'assunzione a tempo determinato per 36 mesi di n. 3 unità cat. D1 come indicato in graduatorie con Decreti del 16.05.2022, il cui costo è integralmente a carico delle risorse PNRR;

10. Di provvedere ad inviare Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto a SICO entro 30 giorni dall'adozione, come previsto dall'art. 6-ter comma 5 del d.lgs. 165/2001, per cui *"Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni."*

11. Di dichiarare la presente deliberazione, stante l'urgenza derivante dall'inserimento del presente Piano nella nota integrativa al DUP 2022/2024, con separata ed unanime votazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267 del 2000

IL SINDACO

f.to Gaetano Sorcale

La Giunta Comunale

f.to Assessore - Andrea Giannotta

f.to Assessore - Antonella Carpino

f.to Assessore - Alessandra Dionesalvi

Sulla presente deliberazione relativa all'oggetto, ai sensi degli artt. 49 e 147 bis del TUEL D.Lgs 18/08/2000 n.267, il Responsabile amministrativo, risorse e programmazione, per quanto concerne la Regolarità Tecnica e regolarità e conformità all'azione amministrativa ha espresso parere: **Favorevole**

Dipignano, 06.09.2022

Il Responsabile settore
amm.vo, risorse e programmazione
f.to Dott. Stefano Plastina

LA GIUNTA COMUNALE

Vista ed esaminata l'allegata proposta di deliberazione avente ad oggetto:

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024. INTEGRAZIONE AL PRECEDENTE PER NECESSARIO COMPUTO IN BASE AL RENDICONTO ESERCIZIO 2021

Preso atto che sulla suddetta proposta sono stati espressi i pareri favorevoli di regolarità tecnica e conformità all'azione amministrativa del responsabile amministrativo - affari generali e di regolarità contabile del responsabile finanziario;

VISTI:

- il D. L/gs. n. 150/2009
- il D.L. n. 174/2012, convertito in legge n. 213/2012;
- il D. L/gs. n. 33 del 14-03-2012;
- la legge n. 190 del 6-11-2012;

- il D. L/gs. n. 267/2000;
- il Regolamento degli uffici e dei servizi e s.m.i.;
- D.L/gs. n. 165/01 e s.m.i.;
- lo Statuto Comunale;

Con votazione unanime espressa ai sensi di legge:

DELIBERA

1 .Di approvare la proposta di deliberazione avente per oggetto:

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024. INTEGRAZIONE AL PRECEDENTE PER NECESSARIO COMPUTO IN BASE AL RENDICONTO ESERCIZIO 2021

2) **Di dichiarare**, con successiva e separata votazione unanime favorevole, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

Letto, approvato e sottoscritto

Il Sindaco
F.to: SORCALE GAETANO

Il Vice Segretario Comunale
F.to: Dott. Stefano PLASTINA

I COMPONENTI	
F.to: Assessore GIANNOTTA ANDREA	
Assessore VELTRI FEDERICO	assente
F.to: Assessore CARPINO Antonella	
F.to: Assessore DIONESALVI Alessandra	

OGGETTO:

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024. INTEGRAZIONE AL PRECEDENTE PER NECESSARIO COMPUTO IN BASE AL RENDICONTO ESERCIZIO 2021

IL RESPONSABILE DELL'AREA INTERESSATA

Per quanto riguarda la regolarità tecnica, esprime parere:

F A V O R E V O L E

Art. 49 del D.Lgs n.267/200

NON FAVOREVOLE

Data: 30/09/2022

Il Responsabile
F.to: Dott. Stefano PLASTINA

IL RESPONSABILE DELL'AREA FINANZIARIA

Per quanto concerne la regolarità contabile esprime parere:

F A V O R E V O L E

Art. 49 del D.Lgs n.267/200

NON FAVOREVOLE

Copertura Finanziaria

SI

NO

Data: 30/09/2022

Il Responsabile

F.to: Dott. Stefano PLASTINA

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Responsabile del Settore Amministrativo Risorse e Programmazione attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi con decorrenza dal 30/09/2022 ed è contestualmente comunicata

Ai Signori Capi Gruppo consiliari come prescritto dall'art. 125 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 con nota del 30-set-2022 prot. N. 6809.

Alla Prefettura di COSENZA ai sensi dell'art.135, 2° comma del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267

N. del Registro Pubblicazioni

Dipignano, li 30-set-2022

Il Resp. Sett. Amm.vo R.P.
F.to: Dott. Stefano PLASTINA

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITÀ

DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA 30-set-2022

Essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'Art. 134, comma 4, del D.L.vo n. 267/2000.

Dopo trascorsi i 10 giorni di pubblicazione ai sensi dell'Art. 134, comma 3, del D.L.vo n. 267/2000.

Il Resp. Sett. Amm.vo R.P.
F.to: Dott. Stefano PLASTINA

La presente copia di deliberazione è conforme all'originale.

30/09/2022

Il Resp. Sett. Amm.vo R.P.
Dott. Stefano PLASTINA