

COMUNE DI MOTTA SANT'ANASTASIA VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE nr. 36 del Reg. data 31-05-2072

OGGETTO: Programma Triennale del Fabbisogno di Personale (P.T.F.P.) 2022/2024 - Piano

dei fabbisogni del personale 2022.
L'anno duemilaventidue, il giorno TREUTUNO del mese di MGGO alle ore 21,00
e segg. nell'aula delle adunanze, convocata dal Sindaco, si è riunita la Giunta Municipale con
l'intervento dei Sigg:
P A
1. CARRA' ANASTASIO 2. BELLIA ANTONIO 3. VITALE GAETANO 4. LIPERA PIETRO TOTALE 3 Sindaco Vice Sindaco Assessore Assessore Assessore
Assiste il Segretario Comunale dott.ssa Marta Emilia Dierna, Il Sindaco, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la riunione ed invita a deliberare sull'oggetto sopraindicato.
LA GIUNTA MUNICIPALE
Vista la proposta di deliberazione entro riportata; Visti i pareri espressi ai sensi dell'art. 53 della L. n. 142/90, recepita con L.R. n. 48/91, come modificata dall'art. 12 della L.R. n. 30/2000 nonchè ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.; Con voti unanimi favorevoli, DELIBERA
di approvare la entro riportata proposta di deliberazione, con le seguenti: (1)
□ aggiunte/integrazioni
(1)
•••••
□ modifiche/sostituzioni
(1)
<i>J</i>
con separata unanime votazione, dichiarare la presente delibera immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art. 12, comma 2, della L.R. 44/91; (1)

⁽¹⁾ Segnare con X le parti deliberate e depennare le parti non deliberate.

N.B. Il presente verbale deve ritenersi manomesso allorquando l'abrasione, l'aggiunta o la correzione al presente atto non sia affiancata dall'approvazione del Segretario verbalizzante.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: Programma Triennale del Fabbisogno di Personale (P.T.F.P.) 2022/2024 – Piano dei fabbisogni del personale 2022.

Proponente: Il/Sindaco/ L'Assessore al ramo

Proponente/redigente: Il Punzionario

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la disciplina del piano triennale delle assunzioni ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, così come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017;

Visto l'art. 39 della Legge n. 449/1997, c.d. legge finanziaria 1998, che prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno del personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese del personale;

Visto l'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, c.d. testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione annuale e triennale del fabbisogno del personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale e che gli Enti Locali programmano le proprie politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale;

Visto l'art. 48 comma 2 del citato D.Lgs. n. 267/2000, che stabilisce che sono di competenza della Giunta tutti gli atti che le norme di legge non riservano alla competenza del Sindaco o del Consiglio Comunale;

Visto l'art. 6 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

Visto l'art. 22, comma 1, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come introdotte dall'art. 4, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, 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 decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni ed integrazioni, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle predette linee di indirizzo;

Visto con il Decreto dell'8 maggio 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 e che, pertanto, occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle

risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

Considerato che la ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale, prevista dall'art. 33 comma 2 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165, è stata effettuata giusta deliberazione G.M. n. 26 del 04/05/2022:

Considerato che il Piano delle Azioni Positive è stato adottato ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. n. 196/2000, giusta deliberazione G.M. n. 27 del 04/05/2022;

Considerato che il Piano della performance anno 2021, ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009 e del D.Lgs. n. 267/2000, è stato approvato giusta deliberazione G.M. num. 75 del 13.09.2021, e quello relativo all'anno 2022 è in corso di elaborazione;

Considerato che la Piattaforma telematica per la certificazione dei crediti è stata regolarmente attivata ai sensi dell'art. 27 del D.L. n. 66/2014;

Visto l'art. 1 comma n. 557 della Legge 296/2006, c.d. finanziaria 2007, per come modificato dalla legge n. 122/2010 (conversione del D.L. n. 78/2010) e ss.mm.ii., il quale dispone che gli Enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, anche attraverso il contenimento delle assunzioni, sia a tempo indeterminato che flessibili e la razionalizzazione delle strutture burocratiche, con particolare riferimento alla dirigenza, assumendo nelle percentuali del turn over così come stabilito nel D.L. n. 90/2014 e ss.mm.ii.;

Dato atto del rispetto dell'obbligo di certificazione dei crediti di cui al D.L. n. 35/2013 e ss.mm.ii.;

Considerato che ai sensi della Legge n. 160/2016 vige il divieto di assunzione di personale nel caso di mancata approvazione e trasmissione, nei termini di legge, dei principali documenti di bilancio (previsionale e rendiconto);

Dato atto che l'Ente al momento dell'assunzione si obbliga a risultare in regola rispettivamente con:

- l'approvazione del bilancio di previsione, ordinariamente fissato al 31 dicembre di ogni anno, ai sensi dell'art. 18 del D.Lgs. n. 118/2011 e dell'art. 151 comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000, o entro i termini previsti in caso di autorizzazione dell'esercizio provvisorio (per l'anno 2022 il termine è stato differito al 31/05/2022);
- l'approvazione del rendiconto, il cui termine è fissato al 30 aprile dell'esercizio successivo a quello di riferimento (art. 18 del D.Lgs. n. 118/2011 e artt. 151 comma 7 e 227 comma 2 del Tuel, termine confermato al 30/04/2022;
- l'invio dei relativi dati entro 30 giorni dalla loro approvazione alla "Banca Dati delle Pubbliche Amministrazioni" di cui all'art. 13 della Legge n. 196/2009 (art. 18 del D.Lgs. n. 118/2011), compresi i dati aggregati per voce del "Piano dei conti integrato";

Dato atto che non si è ancora proceduto all'approvazione del bilancio consolidato, il cui termine finale è fissato al 30 settembre di ogni anno;

Visto quanto previsto dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014 in tema di sblocco del turn over, così come modificato dalla legge n. 26/2019;

Considerato che nell'anno precedente il Comune ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto alla media del triennio 2011/2013 e che, salvo il verificarsi di eventi eccezionali, si prevede di rispettarla anche per l'anno in oggetto, così come riportato nel seguente prospetto riepilogativo:

Limite di spesa personale media triennio 2011/2013	Spesa personale anno precedente (dati da preconsuntivo 2021)
€ 2.603.594,73	€ 2.317.859,17

Vista la disciplina introdotta dalla L. 208/2015 in ordine alle percentuali di turnover della spesa del personale utilizzabile per le assunzioni, così come modificata dalla legge n. 160/2016, dalla L. n. 232/2016 e dalla L. n. 205 del 27/12/2017;

Preso atto altresì che il Comune non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

Preso atto che viene rispettato i commi 470 e 508 della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 e D.L. n. 113/2016 rispettivamente in materia di trasmissione della certificazione di rispetto del pareggio di bilancio e di trasmissione delle informazioni relativi ai patti di solidarietà eventualmente stipulati;

Preso atto dell'assenza di vincitori di concorso e idonei in graduatorie concorsuali valide per i profili professionali ricercati;

Letto il comma 228 dell'art. 1 della Legge n. 208/2015 secondo cui le amministrazioni pubbliche "possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25% di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente";

Dato atto che per gli anni 2017 e 2018, detta percentuale viene elevata al 75% per i comuni con popolazione superiore ai 1.000 abitanti qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennalmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263 comma 2 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 (art.1 comma 228 della L. n. 208/2015, c.d. Legge di Stabilità 2016, nel testo novellato dall'art. 22 del D.L. n. 50/2017, convertito in legge n. 96/2017 e dall'art. 1 comma 863 della legge n. 205/2017, c.d. Legge di Bilancio 2018);

Preso atto, altresì, come chiarito in sede nomofilattica dalla Corte dei Conti, Sezione delle Autonomie, nel parere n. 26/2015/QMIG, il budget del 2015 e 2016 (calcolato sui cessati 2014 e 2015) è vincolato al riassorbimento del personale soprannumerario delle soppresse province, ai sensi dell'art. 1 comma 424 della Legge n. 190/2014, i cui effetti permangono nell'ordinamento regionale in base a quanto disposto dall'art. 2 comma 2 della L.R. n. 27/2016;

Letto l'art. 3 comma 5 del D.L. n. 90/2014 secondo cui, secondo un'interpretazione coordinata e sistematica delle norme regolanti la materia in esame, a decorrere dal 2019 la capacità assunzionale degli enti locali è innalzata al 100% del personale di ruolo cessato nell'anno precedente;

Visto l'art. 14-bis del D.L. n. 4/2019, convertito con legge 28 marzo 2019, n. 26, che ha inserito all'art. 3 del D.L. n. 90/2014 il seguente comma 5-sexies:

"5-sexies. Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.";

Visto che il predetto art. 14-bis ha modificato la formulazione dell'art. 3 comma 5 del D.L. n. 90/2014, il quale a seguito della modifica dispone che:

"5. Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno

procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente. L'articolo 76. comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo.";

Visti:

- i commi 557, 557-bis, 557-quater e 562 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 che fissano i principi ed i vincoli in materia di contenimento di spesa del personale da parte dei comuni;
- l'art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208;
- l'art. 14-bis del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26 ed in particolare il comma 3 secondo cui le previsioni di cui alla lettera a) del comma 1 del medesimo art. 14-bis si applicano a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del citato decreto;
- l'art. 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni ed integrazioni, che disciplina il regime ordinario delle assunzioni a tempo indeterminato dei comuni consentendo, considerato il disposto del citato art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, a decorrere dall'anno 2019, di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, nonché la possibilita' di cumulare, a decorrere dall'anno 2014, le 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 e di utilizzare i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà di assunzione riferite al quinquennio precedente, fermo restando il disposto dell'art. 14-bis, comma 3, del citato decreto-legge n. 4 del 2019;
- l'art. 3, comma 5-sexies, del citato decreto-legge n. 90 del 2014 secondo cui «Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over»;
- l'art. 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 che detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria;
- il comma 1 del predetto art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019 secondo cui la disciplina

e' dettata «anche al fine di consentire l'accelerazione degli investimenti pubblici, con particolare riferimento a quelli in materia di mitigazione del rischio idrogeologico, ambientale, manutenzione di scuole e strade, opere infrastrutturali, edilizia sanitaria e agli altri programmi previsti dalla legge 30 dicembre 2018, n. 145»;

il comma 2 del predetto art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge del 27 dicembre 2019, n. 160 che stabilisce: «A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalita' 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, nonchè 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 predeto 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 disotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'art. 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, e' 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 nonche' delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018»;

Considerato che:

a) il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 e' adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro capite riferito all'anno 2018, ed in particolare e' fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018;

- b) la sezione autonomie della Corte dei Conti con deliberazione N.25/SEZAUT/2017/QMIG, pronunciandosi sulla questione di massima posta dalla Sezione di controllo per la Regione Sardegna con la deliberazione n. 70/2017/PAR, ha enunciato i seguenti principi di diritto;
- c) la determinazione della capacità assunzionale costituisce il contenuto legale tipico della facoltà di procedere ad assunzioni, potenzialmente correlata alle cessazioni dal servizio, costitutiva di uno spazio finanziario di spesa nei limiti dei vincoli di finanza pubblica;
- d) la quantificazione effettiva della capacità assunzionale al momento della utilizzazione va determinata tenendo conto della capacità assunzionale di competenza, calcolata applicando la percentuale di turn over utilizzabile secondo la legge vigente nell'anno in cui si procede all'assunzione e sommando a questa gli eventuali resti assunzionali;
- e) i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti ratione temporis dell'epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione. Detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini.

Visti:

il Decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri- dipartimento della funzione pubblica "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni-" pubblicato sulla GU n.108 del 27-4-2020;

il nuovo CCNL delle funzioni locali 2016/2018, firmato il 21/05/2018 che, tra le altre cose, ha rivisto il sistema di classificazione del personale dipendente, eliminando la categoria di accesso dei funzionari B3 e D3;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017 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 PTFP, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione di budget assunzionali;

Ritenuto pertanto di procedere all'approvazione del piano triennale di fabbisogni del personale, con valenza triennale da aggiornare annualmente, in coerenza con gli strumenti di programmazione dell'Ente e tenuto conto che tale programmazione potrà essere rivista in funzione di eventuali nuove disposizioni, limitazioni e/o vincoli derivanti da innovazioni nel quadro normativo in materia di personale nonché a sopravvenute esigenze di carattere organizzativo;

Ricordato ancora che l'art. 9, comma1- quinquies, del D.L. n. 113 del 24.06.2016, convertito con modifiche in legge n. 160 del 07.08.2016, stabilisce che, in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato, gli enti territoriali, ferma restando per gli enti locali che non rispettano i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione e dei rendiconti la procedura prevista dall'articolo 141 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto; impone altresì il divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione del precedente period;

Atteso che con legge 30 dicembre 2020 n. 178, all'art. 1, comma 801, dispone che "Per le finalita' di cui al comma 797, a valere sulle risorse di cui al comma 799 e nel limite delle stesse nonche' dei vincoli assunzionali di cui all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con

modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, i comuni possono effettuare assunzioni di assistenti sociali, conrapporto di lavoro a tempo indeterminato, fermo restando il rispettodegli obiettivi del pareggio di bilancio, in deroga ai vincoli dicontenimento della spesa di personale di cui all'articolo 9, comma28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e all'articolo 1,commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, anche ai sensi dell'articolo 57, comma 3-septies, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126.

Vista la deliberazione della Corte dei Conti - sezione regionale di controllo per la Lombardiadeliberazione 65/2021/PAR chiarisce la neutralità della spesa e dell'entrata relativa all'assunzione di personale etero-finanziata;

Ritenuto, pertanto, che a decorrere dal 2022 le assunzioni di perosnale etero-finanziate, ivi incluse quelle di assistenti sociali effettuate con i contributi di cui all'art. 1, comma 797 e ss. della l. 178/2020, non rilevano ai fini della determinazione degli spazi assunzioanli di cui all'art. 33 del D.l. n. 34/2019;

Dato atto che i resti assunzionali disponibili dell'anno 2021 ante D.M. 17 marzo 2020, derivanti dalle cessazioni verificatesi nel periodo 2014/2021, risultano così quantificabili:

Anno di cessazione	Spesa delle cessazioni di personale	Percentuale turn over applicabile	Spesa turn over utile per assunzioni	Note
2021	€ 235.038,12	100% turn over	€ 235.038,12	
2020	€ 133.176,56	100% turn over	€ 133.176,56	
2018	€ 28.247,04	100% turn over	€ 28.247,04	
2016	€ 62.286,86	25% turn over	€ 15.571,72	
2015	//	25% turn over	//	Budget vincolato
2014	//	60% turn over	//	al personale soprannumerario ai sensi dell'art. l comma 424 della L. n. 190/2014
(al netto d	TOTALE RISORSE ASSUNZIONALI (al netto del budget riservato al personale soprannumerario ai sensi dell'art. 1 comma 424 della L. n. 190/2014)			2.033,44

Note: il valore del turn over e la relativa quota utilizzabile sono calcolati al lordo degli oneri riflessi e IRAP, sulla base dei valori del CCNL del 2009, escludendo i rinnovi contrattuali del 2018 al fine di confrontare quantità omogenee con i limiti di spesa.

Ritenuto di voler programmare ed autorizzare, nel corso dell'esercizio 2022, le seguenti assunzioni:

ANNO DI RIFERIMENT O	PROFILO PROFESSIONAL E	NUMER O DI POSTI	TIPOLOGIA DI CONTRATT O	MODALITA 'DI ACCESSO	SPESA PREVIST A
2022	Istruttore contabile (cat. C)	1	A tempo indeterminato e pieno	Selezione pubblica	€ 31.115,00
2022	Istruttore tecnico (cat. C)	1	A tempo indeterminato e pieno	Selezione Pubblica	€ 31.115,00
2022	Istruttore amministrativo (cat. C)	1	A tempo indeterminato e pieno	Selezione Pubblica	€ 31.115,00
2022	Istruttore di vigilanza (cat. C)	2	A tempo indeterminato e pieno	Selezione Pubblica	€ 65.300,00
2022	Necroforo- Custode cimitero (cat. A)	1	A tempo indeterminato e pieno	Selezione Pubblica	€ 28.077,98
2022	Assistente sociale (cat. D)	I	A tempo indeterminato e pieno	Selezione Pubblica	€ 54.463,50
2022	Istruttore direttivo		A tempo	Selezione	
	Contabile (cat. D)	1	indeterminato	Pubblica	€ 54.463,50
			e pieno	,	
	and and an analysis of the second	PARTAN SANUTSA MINANG SANUTSA		TOTALE	€ 295.649,98

- **Di programmare per l'anno 2022:** la trasformazione di n. 29 unità a tempo indeterminato e parziale, a tempo pieno, con una maggiore spesa complessiva di € 128.801,73.

Considerato, pertanto, che la maggiore spesa di personale gravante sul bilancio del 2022 può essere così quantificata:

a) Spesa per nuove assunzioni, pari ad € 295.649,98, determinata nella misura di ½ nella previsione di assumibilità che interverranno dal mese di luglio 2022, pari ad € 147.824,99

b) Spesa per incremento orario di n. 29 unità dal 01/07/2022 € 64.400,87

Totale € 212.225,86
c) A detrarre, la spesa per istruttore direttivo contabile, già prevista nel bilancio 2022, fino al 18/11/2022 € 20.877,68

Totale maggiore spesa di personale anno 2022 € 191.348,18

- Di confermare per l'anno 2022 la copertura del posto di Responsabile titolare della posizione organizzativa delle aree III^ e IV^ Tecnica mediante incarico a tempo determinato e part time (18 ore settimanali), ai sensi dell'art. 110 D.lgs. 267/2000.
- Di confermare per l'anno 2022 la copertura del posto di funzionario istruttore direttivo tecnico dell'area III^ Tecnica mediante incarico a tempo determinato e full time (36 ore settimanali) ai sensi dell'art. 110 D.lgs. 267/2000.
- Di confermare per l'anno 2022 la copertura del posto di titolare della posizione organizzativa dell'area I^ Affari Generali mediante incarico a tempo determinato e pieno (36 ore settimanali) ai sensi dell'art. 110 D.lgs. 267/2000.
- Di confermare per l'anno 2022 la copertura del posto di Ragioniere Capo titolare della posizione organizzativa dell'area II^ Economico- Finanziaria mediante incarico a tempo determinato e pieno (36 ore settimanali) ai sensi dell'art. 110 D.lgs. 267/2000.

Atteso che secondo quanto previsto dal D.M. 17 marzo 2020 in applicazione delle disposizioni di cui al D.L. 34/2019 la capacità assunzionale degli enti locali è limitata al rispetto dei valori soglia in esso indicati;

Preso atto dei valori contabili di cui alla tabella di cui all'allegato 1, che fa parte integrante e sostanziale della presente;

Ritenuto di determinarsi per l'assunzione del personale, come sopra meglio descritto, attuando un piano di rientro nel valore soglia entro i termini e nelle modlaità previste dalla legge, così come specificato nel suddetto allegato 1;

Considerato che il rientro del limite di spesa del personale sarà realizzato integralmente con le cessazioni dal servizio già quantificate in precedenza per euro 412.033,44;

Evidenziato pertanto che in merito alla capacità assunzionale maturata e al relativo fabbisogno per l'anno 2022, la situazione risulta essere la seguente:

a) Determinazione rapporto spesa personale/entrate correnti

Accertamenti entrate correnti 2018		€ 9.164.298,91
Accertamenti entrate correnti 2019		€ 10.125.825,92
Accertamenti entrate correnti 2020		€ 10.974.521,38
•	Totale	€ 30.264.646,21
Media del triennio 2018/2020		€ 10.088.215,40
A detrarre FCDE Bilancio 2020		€ 1.877.926,68
Valore entrate correnti da rapportare		€ 8.210.288,72
Valore soglia 27%	•	€ 2.216.777,95

Obiettivo spesa del personale per rientro	Coerenza Programmazione assunzione 2022
valore soglia	al valore soglia
*€ 2.216.777,95 * Valore soglia 27% su rapporto tra media entrate correnti 2018/2020 al netto di FCDE 2020 e spesa per il personale	€ 2.389.345,39 (Spesa personale anno 2020) meno € 454.485,45 (cessazioni anni 2020/2025) risultato € 1.934.859,94 + assunzioni programmate al netto IRAP € 191.348,18 = € 2.126.208,12.

Considerato che la spesa per procedere alle nuove assunzioni quivi programmate ammonta a complessivi € 191.348,18 per l'anno 2022 (al netto IRAP);

Ritenuto che il Comune ha rispettato i seguenti presupposti, requisiti, condizioni e vincoli per poter procedere ad assunzioni di personale, della cui sussistenza deve essere dato atto già in sede di programmazione del fabbisogno di personale:

a) sul piano dei presupposti organizzativi:

- 1) il Comune ha effettuato la ricognizione annuale delle eccedenze di personale ai sensi e per gli effetti dell'art. 33 comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001, non rilevando situazione di eccedenza né di sovrannumero (cfr. deliberazione GM n. 26 del 04/05/2022);
- 2) il Comune si è dotato del piano delle azioni positive di cui all'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 con deliberazione della GM n. 27 del 04/05/2022;
- 3) il Comune ha attivato regolarmente ed implementato la piattaforma telematica di certificazione dei crediti (art. 27 del D.L. n. 66/2014 e ss.mm.ii.);
- 4) il Comune nell'anno 2021 ha approvato il piano della performance (art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009), mentre per l'anno in corso tale documento è in fase di elaborazione (cfr. art. 169 del Tuel):
- 5) il Comune ha approvato il bilancio di previsione 2021/2023 giusta deliberazione C.C. n. 37 del 21/10/2021, avendo anche curato la sua trasmissione alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 9 comma 1-quinquies del D.L n. 113/2016);
- 6) il Comune ha approvato il rendiconto di gestione relativo all'anno 2020 giusta deliberazione C.C. n. 39 del 19/11/2021, avendo anche curato la sua trasmissione alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 9 comma 1-quinquies del D.L n. 113/2016);

b) sul piano dei vincoli finanziari:

- 1) il Comune non risulta strutturalmente deficitario né in stato di dissesto finanziario;
- 2) la spesa di personale nell'anno 2021, secondo i dati da preconsuntivo, nonché quella previsionale riferita all'anno in corso, sono state mantenute al di sotto del valore medio del triennio 2011/2013 (pari ad € 2.603.594,73), determinato ai sensi dell'art. 1 commi 557 e 557-quater della Legge n. 296/2006 e ss.mm.ii. (quest'ultimo introdotto dall'art. 3 comma 5-bis del D.L. n. 90/2014);

Dato atto che l'art. 16 comma 1 del D.L. n. 113/2016 ha abrogato l'ulteriore vincolo di riduzione progressiva dell'incidenza della spesa di personale rispetto all'aggregato della spesa corrente, introdotto dalla deliberazione della Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti n. 28/2015, e confermato dalla successiva deliberazione n. 16/2016;

Considerato che ai fini delle assunzioni obbligatorie questo ente risulta in regola con il rispetto delle soglie minime previste dalla legge n. 68/1999;

Viste le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA", emanate in data 08/05/2018 dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in esecuzione dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, pubblicate nella GURI del 27/07/2018;

Preso atto che, sulla base di quanto espressamente disposto dalle predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA", per gli enti locali (a differenza delle amministrazioni centrali) la dotazione organica non rappresenta "un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile", in quanto, al contrario, per "gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente" (cfr. sul punto parag. 2.1 delle linee guida);

Considerata pertanto la facoltà per gli enti locali di rimodulare in ogni momento, qualitativamente e quantitativamente, la propria dotazione organica, nel rispetto della spesa potenziale massima rappresentata dai tetti di spesa del personale previsti dalla normativa vigente;

Dato atto, comunque, che la programmazione del fabbisogno di personale è un documento dinamico che potrà essere integrato o modificato in funzione di nuove esigenze ovvero di limitazioni o vincoli derivanti da innovazioni nel quadro normativo vigente;

Preso atto che la Corte dei Conti Sezione Autonomie con delibera n. 1/2017, ha ammesso la possibilità di individuare una base di spesa per il lavoro flessibile in caso di sussistenza delle circostanze eccezionali e temporanee, nonché ai servizi indispensabili da garantire;

Dato atto che è stato emanato Dpcm attuativo dell'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 che ha fornito una nuova definizione di spesa di personale (articolo 2, comma 1, lettera a), del Dpcm): "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'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato" e ha previsto che gli Enti possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'articolo 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica:

Tab. 1

<u></u>	The second secon
Fasce demografiche	Valore soglia
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	29,5 %
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,6 %
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	27,6 %
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	27,2 %
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	26,9 %
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,0 %
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	27,6 %
h) comuni da 250.0000 a 1.499.999 abitanti	28,8%
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	25,3 %

Preso atto che il D.P.C.M. previsto dall'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019, il quale prevede che con l'entrata in vigore della nuova normativa i comuni potranno procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato "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";

Considerato che sul programma triennale del fabbisogno di personale deve essere acquisito il parere dell'Organo di revisione contabile ai sensi dell'art. 19 comma 8 della L. n. 448/2001, il quale è tenuto a certificare il rispetto degli adempimenti e prescrizioni previsti dalla legge per poter effettuare assunzioni;

Ritenuto di dover definire già in questa sede le modalità di copertura dei posti che si intendono mettere a concorso, fermo restando in ogni caso l'obbligo, previsto a pena di nullità della relativa assunzione, di avviare la procedura di mobilità obbligatoria di cui all'articolo 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.;

Ritenuto di adottare un percorso di graduale mantenimento annuale del rapporto del valore soglia, eventualmente "anche" applicando un turn over inferiore al 100% unitamente ad un incremento della riscossione delle entrate; se entro il 2025 non verrà raggiunto tale obiettivo, a decorrere da tale data l'Ente applicherà un turn-over al 30% fino al raggiungimento del predetto valore soglia;

Considerato che, nelle more, per l'ipotesi di diversa indicazione da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica o da parte di Altro Organo competente si procederà a rientrare nei valori soglia indicati entro i termini di cui al DM 17 marzo 2020;

DATO ATTO che "A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia";

Ritenuto, a fini precauzionali, applicare sin da ora il turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia, turn over delle capacità assunzionali degli anni precedenti;

Vista la pronuncia della Corte dei Conti, sezione di controllo per la Regione Liguria, 91/2020/PAR, che, in riscontro al parere richiesto dal Comune di Genova, ritiene che possano essere esclusi, ai fini della corretta determinazione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato, disciplinate dall'art. 33, comma 2, del d.l. n. 34 del 2019, come specificate dal DM 17 marzo 2020, le spese impegnate per il reclutamento di personale a tempo determinato a valere sui finanziamenti, finalizzati e temporalmente limitati, attribuiti dallo Stato ai sensi dell'art. 2 del d.l. n. 109 del 2018, convertito dalla legge n. 162 del 2019. Il tenore letterale della disposizione in parola appare coerente con i recenti approdi della giurisprudenza contabile, in base ai quali risulta possibile, ai fini dell'osservanza dei limiti posti alla spesa complessiva per il personale, non conteggiare le spese coperte da specifico finanziamento finalizzato proveniente da altro ente pubblico (e, ove la norma sia costruita in termini di rapporto, la corrispondente entrata), purché vi sia assenza di ulteriori oneri a carico del bilancio dell'ente locale (principio di neutralità finanziaria) e correlazione fra l'ammontare del finanziamento ricevuto e le assunzioni effettuate (anche sotto il profilo temporale).

Vista la pronuncia della Corte dei Conti 131/2020/PAR Sezione Regionale di Controllo per la Siciliana che ha chiarito che: "la circostanza che il comune esibisca un rapporto fra spese di personale ed entrate correnti, secondo le definizioni recate dall'art. 2 del decreto attuativo, superiore a quello del valore-soglia di cui alla tabella 3 dell'art. 6 del medesimo decreto, non preclude, di per sé, all'ente in questione, l'effettuazione di assunzioni di personale a tempo indeterminato (come sembra, invece, paventare il comune richiedente), ma gli impone di attuare un <-percorso di graduale riduzione annuale>> in modo da riportare (entro il 2025) il parametro eccedente all'interno dei valori prescritti.

In questo senso, l'art. 6, comma 1, del richiamato decreto attuativo contempla la riduzione del turn over solamente quale una delle possibili leve (accanto a quella delle entrate) su cui agire ai fini del miglioramento del parametro (con ciò confermando, implicitamente, la permanenza, anche in capo a tali enti, della facoltà di procedere a nuove assunzioni). Ciò appare ribadito anche dalla Circolare esplicativa del 13 maggio 2020 emanata di concerto dai ministri per la Pubblica Amministrazione, dell'Economia e delle Finanze e dell'Interno, secondo la quale i comuni non virtuosi <<p>possono operare sia sulla leva delle entrate che su quella della spesa di personale, eventualmente "anche" applicando un turn over inferiore al 100 per cento>>.

Solo per l'ipotesi in cui detto obiettivo non sia effettivamente conseguito nell'anno 2025, è individuato un limite quantitativo tale per cui le assunzioni di personale non potranno eccedere il

30 per cento di coloro che cessano dal servizio fino al raggiungimento del valore soglia (cfr. art. 6, comma 2, del decreto attuativo).

Si tratta pertanto di valutare (e la valutazione è di esclusiva competenza dell'ente) se ed in che misura le assunzioni da effettuare risultino compatibili rispetto all'obbligo di << graduale riduzione annuale>> del rapporto verso il valore soglia imposto dalla norma.

A tal fine, con precipuo riguardo alle assunzioni finanziate da risorse di enti terzi, va tenuto presente che l'articolo 57, comma 3-septies, del d.l. n. 104/2020, convertito in legge 126/2020, è intervenuto a sancire l'esclusione delle medesime (sia in termini di spese che di correlate entrate) dal computo del rapporto di sostenibilità finanziaria in parola disponendo, in particolare, che <<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 e' 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>>.

Ne deriva che, per espressa previsione legislativa, le assunzioni sostenute da risorse esterne al bilancio comunale (risorse a ciò espressamente finalizzate e previste da apposita normativa) effettuate dopo la data di conversione in legge del decreto n. 104/2020 (vale a dire dopo il 14 ottobre 2020), non avranno incidenza ai fini della verifica del rapporto fra spese di personale ed entrate correnti a decorrere dal 2021 e per tutta la durata del finanziamento, con conseguenti effetti correttivi di cui tenere conto anche ai fini di una esatta e coerente impostazione del piano di miglioramento del parametro.

In conclusione, gli enti caratterizzati da elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti secondo le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 e del relativo decreto attuativo del 17 marzo 2020 (c.d. "non virtuosi") non sono, per ciò solo, privatì di ogni facoltà di effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, ma l'entità dei relativi spazi assunzionali deve essere determinata in misura tale da risultare compatibile con il percorso di graduale riduzione annuale del rapporto di sostenibilità finanziaria che gli stessi sono chiamati a compiere."

Considerato che, secondo il consolidato orientamento della giurisprudenza contabile, l'incremento dell'orario di lavoro del personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale è ammissibile purché sia tale da non determinare una trasformazione in un contratto a tempo pieno, in quanto ciò costituisce una nuova assunzione, e purché siano rispettati i limiti ed i vincoli di cui alla normativa e alla giurisprudenza in materia di rispetto del limite massimo per la spesa del personale;

Considerato che, per come indicato dalla pronuncia della Corte dei Conti 131/2020/PAR Sezione Regionale di Controllo per la Siciliana: "la circostanza che il comune esibisca un rapporto fra spese di personale ed entrate correnti, secondo le definizioni recate dall'art. 2 del decreto attuativo, superiore a quello del valore-soglia di cui alla tabella 3 dell'art. 6 del medesimo decreto, non preclude, di per sé, all'ente in questione, l'effettuazione di assunzioni di personale a tempo indeterminato (come sembra, invece, paventare il comune richiedente), ma gli impone di attuare un <-percorso di graduale riduzione annuale>> in modo da riportare (entro il 2025) il parametro eccedente all'interno dei valori prescritti.

In questo senso, l'art. 6, comma 1, del richiamato decreto attuativo contempla la riduzione del turn over solamente quale una delle possibili leve (accanto a quella delle entrate) su cui agire ai fini del miglioramento del parametro (con ciò confermando, implicitamente, la permanenza, anche in capo a tali enti, della facoltà di procedere a nuove assunzioni). Ciò appare ribadito anche dalla Circolare esplicativa del 13 maggio 2020 emanata di concerto dai ministri per la Pubblica Amministrazione, dell'Economia e delle Finanze e dell'Interno, secondo la quale i comuni non

virtuosi << possono operare sia sulla leva delle entrate che su quella della spesa di personale, eventualmente "anche" applicando un turn over inferiore al 100 per cento>>.

Solo per l'ipotesi in cui detto obiettivo non sia effettivamente conseguito nell'anno 2025, è individuato un limite quantitativo tale per cui le assunzioni di personale non potranno eccedere il 30 per cento di coloro che cessano dal servizio fino al raggiungimento del valore soglia (cfr. art. 6, comma 2, del decreto attuativo).

Si tratta pertanto di valutare (e la valutazione è di esclusiva competenza dell'ente) se ed in che misura le assunzioni da effettuare risultino compatibili rispetto all'obbligo di <<gra>graduale riduzione annuale>> del rapporto verso il valore soglia imposto dalla norma.

VISTO che l'art. 5 comma 2 del DM del 17 Marzo 2020 stabilisce che: "Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facolta' assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione".

Ritenuto che non appare chiaro se la prescritta indicazione normativa valga solo per i Comuni "sotto soglia" o anche per i Comuni che si collocano al di sopra della soglia per fascia demografica;

Valutato che il presente piano dei fabbisogni sia coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e si sviluppi, nel rispetto dei vincoli finanziari come sotto dimostrato, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali ed obiettivi specifici, ai sensi dell'art.5, comma 1, del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150);

Viste le linee guida di indirizzo amministrativo sullo svolgimento delle prove concorsuali e sulla valutazione dei titoli, ispirate alle migliori pratiche a livello nazionale e internazionale in materia di reclutamento del personale, nel rispetto della normativa, anche regolamentare, vigente in materia, approvate con la Direttiva n.3 del 24-4-2018 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della funzione Pubblica;

Visto infine l'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001 che prevede che siano gli organi di revisione contabile degli Enti locali ad accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa di cui all'art. 39 della Legge n. 449 del 27/12/1997 e successive modificazioni;

Preso atto che si richiede parere del Collegio dei Revisori dei Conti di questo Ente e che, pertanto, la presente proposta viene trasmessa allo stesso;

Acquisiti i pareri di regolarità tecnica e contabile ai sensi dell'art. 53 della L. n. 142/90, come recepito dalla L.R. n. 48/1991 e modificato dall'art. 12 della L.R. n. 30/2000;

Visto l'O.R.EE.LL. della regione siciliana;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000;

Visto il D.Lgs. n. 165/2001;

Visto il D.L. n. 90/2014;

Con voti favorevoli unanimi, resi e accertati legalmente;

PROPONE

di approvare, per le motivazioni esposte in premessa, la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024 e il piano assunzionale anno 2022, dando atto che le risorse assunzionali disponibili dell'anno 2022, derivanti dalle cessazioni verificatesi nel periodo 2014/2021, risultano così quantificabili:

Anno di cessazione	Spesa delle cessazioni di personale	Percentuale turn over applicabile	Spesa turn over utile per assunzioni	Note
2021	€ 235.038,12	100% turn over	€ 235.038,12	
2020	€ 133.176,56	100% turn over	€ 133.176,56	
2018	€ 28.247,04	100% turn over	€ 28.247,04	
2016	€ 62.286,86	25% turn over	€ 15.571,72	
2015	//	25% turn over	//	Budget vincolato
2014	//	60% turn over	//	al personale soprannumerario ai sensi dell'art. 1 comma 424 della L. n. 190/2014
TOTALE RISORSE ASSUNZIONALI (al netto del budget riservato al personale soprannumerario ai sensi dell'art. 1 comma 424 della L. n. 190/2014)			€ 412	2.033,44

Note: il valore del turn over e la relativa quota utilizzabile sono calcolati al lordo degli oneri riflessi e IRAP, sulla base dei valori del CCNL del 2009, escludendo i rinnovi contrattuali del 2018 al fine di confrontare quantità omogenee con i limiti di spesa.

Ritenuto di voler programmare ed autorizzare nel corso dell'esercizio 2022 le seguenti assunzioni:

ANNO DI RIFERIMENT O	PROFILO PROFESSIONAL E	NUMER O DI POSTI	TIPOLOGIA DI CONTRATT O	MODALITA 'DI ACCESSO	SPESA PREVIST A
2022	Istruttore contabile (cat. C)	1	A tempo indeterminato e pieno	Selezione pubblica	€ 31.115,00
2022	Istruttore tecnico (cat. C)	1	A tempo indeterminato e pieno	Selezione Pubblica	€ 31.115,00
2022	Istruttore amministrativo (cat. C)	1	A tempo indeterminato e pieno	Selezione Pubblica	€ 31.115,00
2022	Istruttore di vigilanza (cat. C)	2	A tempo indeterminato e pieno	Selezione Pubblica	€ 65.300,00
2022	Necroforo- Custode cimitero (cat. A)	1	A tempo indeterminato e pieno	Selezione Pubblica	€ 28.077,98
2022	Assistente sociale (cat. D)	1	A tempo indeterminato e pieno	Selezione Pubblica	€ 54.463,50
2022	Istruttore direttivo	•	A tempo	Selezione	
	Contabile (cat. D)	1	indeterminato	Pubblica	€ 54.463,50
			e pieno		
			THE PROPERTY OF THE PROPERTY O	TOTALE	€ 295.649,98

- **Di programmare per l'anno 2022:** la trasformazione di n. 29 unità a tempo indeterminato e parziale, a tempo pieno, con una maggiore spesa complessiva di € 128.801,73.

Dare atto, pertanto, che la maggiore spesa di personale gravante sul bilancio del 2022 può essere così quantificata:

d) Spesa per nuove assunzioni, pari ad € 295.649,98, determinata nella misura di ½ nella previsione di assumibilità che interverranno dal mese di luglio 2022, pari ad € 147.824,99

e) Spesa per incremento orario di n. 29 unità dal 01/07/2022 € 64.400,87

Totale € 212.225,86

f) A detrarre, la spesa per istruttore direttivo contabile,
già prevista nel bilancio 2022, fino al 18/11/2022 € 20.877,68

Totale maggiore spesa di personale anno 2022 € 191.348,18

- **Di confermare per l'anno 2022** la copertura del posto di Responsabile titolare della posizione organizzativa delle aree III^ e IV^ Tecnica mediante incarico a tempo determinato e part time (18 ore settimanali), ai sensi dell'art. 110 D.lgs. 267/2000.
- Di confermare per l'anno 2022 la copertura del posto di funzionario istruttore direttivo tecnico dell'area III^ Tecnica mediante incarico a tempo determinato e full time (36 ore settimanali) ai sensi dell'art. 110 D.lgs. 267/2000.
- **Di confermare per l'anno 2022** la copertura del posto di titolare della posizione organizzativa dell'area I^ Affari Generali mediante incarico a tempo determinato e pieno (36 ore settimanali) ai sensi dell'art. 110 D.lgs. 267/2000.
- **Di confermare per l'anno 2022** la copertura del posto di Ragioniere Capo titolare della posizione organizzativa dell'area II^ Economico- Finanziaria mediante incarico a tempo determinato e pieno (36 ore settimanali) ai sensi dell'art. 110 D.lgs. 267/2000.
- 1. di dare atto che sarà richiesto parere al Collegio dei Revisori dei Conti;
- 2. **di dare atto** che il mantenimento nei valori soglia indicati dovrà in ogni caso essere conseguito entro il 2025 come da allegato prospetto (Allegato 1), che fa parte integrante e sostanziale della presente;
- 3. di provvedere per il biennio successivo all'attivazione di tutte le facoltà assunzionali eventualmente disponibili consentite dalla legge, riservandosi in ogni caso di decidere in un successivo momento in ordine alla concreta individuazione delle categorie e profili professionali da attivare in funzione dei fabbisogni prioritari dei servizi;
- 4. di subordinare le assunzioni previste nel presente programma:
 - all'esito della comunicazione alla Funzione Pubblica ed alla competente struttura regionale ai fini dell'assegnazione del personale in disponibilità ai sensi dell'art. 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001;
 - all'approvazione del piano della performance 2022, con indicati gli obiettivi e i relativi indicatori di risultato:
 - all'approvazione del bilancio consolidato relativo all'anno 2021 entro la scadenza del 30/09/2022;
 - ad ogni altro adempimento previsto dalle legge come obbligatorio ai fini assunzionali;
- 5. **di dare atto** che il Responsabile dell'Area II dovrà provvedere ad attivare le procedure per la copertura dei posti previsti nella programmazione di cui al presente atto;
- 6. **di trasmettere** copia della presente deliberazione entro 30 giorni dall'adozione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- 7. di trasmettere copia della presente deliberazione alle Organizzazioni Sindacali e alla R.S.U.;
- 8. di stabilire che il piano triennale dei fabbisogni sarà oggetto di pubblicazione in "Ammistrazione trasparente" nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del d.Lgs. n. 33/2013, unitamente al conto annuale del personale e di invio al SICO(www.sico.tesoro.it)
- 9. **di dichiarare** il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 12 della L. R. 44/1991.

Proposta di Delibe	razione n. del
Parere in ordine alla regolarità tecnica: Fa	vorevole

	parameter (Sept. Sept.
/	
Li, . 06-05-1012	Il Responsabile del Servizio Personale li Responsabile del Servizio Personale la Responsabile del Servizio Personale del Servizio Persona
Parere in ordine alla regolarità contabile: I	avorevole
Li. 06-05-2072	II Responsabile Area Economico Finanziaria II Responsabile del Set Il 176 Finanziario

ATTESTAZIONE DI COPERTURA FINANZIARIA

Ai sensi degli artt. 151 e 183 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267, si attesta la copertura finanziaria e si annotano le prenotazioni degli impegni di spesa:

Intervento	Bilancio	Impegno	Data	Importo
		n.		€.
		n.		C.
		n.	10/1	€.

	IL RESPONSABI	LE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
Li,	_	1.0000
Il presente verbale dopo la lettura si	sottoscrive	
L'ASSESSORE ANZIANO	IL SINDACO	IL SEGRETARIO
3M-210		IL SEGRETARIO GENERALE Dottor Maria Emilia Dierna
		<u> </u>
È copia conforme per uso amministr	rativo.	## - C1473/27 #5 475487 A 75 #2/5 - 2/7 #7 K(4715) A # #7
Lì,		IL SEGRETARIO GENERALE
Il presente atto è stato pubblicato all	'Albo al n	. del registro in data
	IL RES	PONSABILE DEL SERVIZIO
Li,		
CERTIFI	CATO DI PUBBLI	CAZIONE
Il sottoscritto, responsabile del serv	izio delle pubblicazioni av	enti effetto di pubblicità legale, visti
gli atti d'ufficio, visto lo Statuto Cor	nunale,	
	ATTESTA	
che la presente delibera è stata pub	blicata, dal	al, per
rimanervi, a norma dell'art. 11 della	L.R. n. 44/91 e ss. mm. i	i., per quindici giorni consecutivi, nel
sito web istituzionale di questo Com	une accessibile al pubblic	o ai sensi dell'art. 32, comma 1, della
L. 18.06.2009 n. 69.	•	
		IL SEGRETARIO COMUNALE
Li,		
La presente deliberazione è divenuta 44/91 e successive modifiche ed inte		
1131-01-672		IL SEGRETARIO COMUNALE IL SEGRETARIO GENERALE

Prot. nº 8039 del 12/05/2022



COMUNE DI MOTTA SANT'ANASTASIA CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA

Verbale N. 12 del 11 Maggio 2022 Collegio Revisori Dei Conti

Oggetto: Proposta di delibera GM del 06/05/2022 – Programma Triennale del Fabbisogno di Personale (P.T.F.P.) 2022/2024 – Piano dei fabbisogni del personale 2022.

L'anno 2022, il giorno 11 del mese di Maggio alle ore 15;30 e seguenti, in modalità web, si è riunito il Collegio dei Revisori dell'Ente, giusta nomina di cui alla Deliberazione Consiliare n. 46 del 10/12/2021.

Sono presenti

- Dott. Francesco Vito (presidente) -
- Dott. Nicola Impastato (componente)
- Dott. Mario Cavallaro (componente)

Il Collegio, ricevuta con pec del 06/05/2022 c.a. la proposta di delibera G.M. relativa all'approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2022-2024, prosegue l'analisi della documentazione ricevuta, già avviata con verbale n. 11_2022 del 07/05/2022;

Il Collegio dei Revisori

Visti:

l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone e gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino 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 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;



- l'art. 91, D. Lgs. n.267/2000 "Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale";
- * l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 "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 ...";
- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 "Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica";
- l'art. 3 "Semplificazione e flessibilità nel turn over", comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che 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;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita "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:
 - b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;
 - c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali";
- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato



rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, "in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione";

l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente.

Preso atto che:

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) dei su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 "riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile";
- l'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare.

Richiamati:

l'art.3, comma 5 del D.L. n. 90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L. n. 4/2019 che prevede "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% di quella relativa al personale di ruolo



cessato nell'anno precedente. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018. 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; è altresì consentito l'utilizzo dei residuì ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (...)";

• il comma 5-sexies del suddetto D.L. n. 90/2014, come modificato dall'art. 14 bis del D.L. n. 4/2019 che dispone "per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over".

Considerato che

gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale.

Visti altresi:

l'art.33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, come convertito nella L. n. 58/2019, il quale prevede che "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma l, 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 predetto valore soglia. 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 di cui al primo periodo 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 ...";

- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n. 108 del 27/04/2020) avente ad oggetto "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);

Considerato altresì, che nell'anno precedente il Comune ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto alla media del triennio 2011/2013, così come riportato nel seguente prospetto riepilogativo:

Limite di spesa personale media triennio 2011/2013	Spesa personale anno precedente (dati da preconsuntivo 2021)
€ 2.603.594,73	€ 2.317.859,17

Evidenziato che dalla proposta trasmessa si evincono i seguenti dati contabili/programmatici :



Resti assunzionali disponibili dell'anno 2021, per come comunicati dall'Ente, ante D.M. 17 marzo 2020, derivanti dalle cessazioni verificatesi nel periodo 2014/2021, risultano così quantificabili:

Anno di cessazione	Spesa delle cessazioni di personale	Percentual e turn over applicabile	Spesa turn over utile per assunzioni	Note	
2021	€ 235.038,12	100% turn over	€ 235.038,12		
2020	€ 133.176,56	6 100% turn over € 133.176,56			
2018	€ 28.247,04	100% turn over	€ 28.247,04	1977 - 1977 - 1978 - 1978 - 1978 - 1978 - 1978 - 1978 - 1978 - 1978 - 1978 - 1978 - 1978 - 1978 - 1978 - 1978 -	
2016	€ 62.286,86	25% turn over	€ 15.571,72		
2015	2015 // 2		//	Budget vincolate al personale	
2014	//	60% turn over	//	soprannumerar, o ai sensi dell'art. 1 comma 424 della L. n. 190/2014	
TOTALE RISORSE ASSUNZIONALI (al netto del budget riservato al personale soprannumerario ai sensi dell'art. 1 comma 424 della L. n. 190/2014)		€ 412.033,44			

Note: il valore del turn over e la relativa quota utilizzabile sono calcolati al lordo degli oneri riflessi e IRAP, sulla base dei valori del CCNL del 2009, escludendo i rinnovi contrattuali del 2018 al fine di confrontare quantità omogenee con i limiti di spesa.

Rilevato che dalla proposta di deliberazione si evincono le seguenti assunzioni

Evidenziato che con nota del Responsabile del Servizio Finanziario si attesta che i predetti resti per come quantificati non risultano utilizzati dall'Ente per assunzioni a Tempo Indeterminato;

Evidenziato altresì, che le assunzioni di nuovo personale risultanti dalla proposta vengono programmate in questi termini :



ANNO DI RIFERIMENTO	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO DI POSTI	TIPOLOGIA DI CONTRATTO	MODALITA' DI ACCESSO	SPESA PREVISTA
2022	Istruttore contabile (cat. C)	1	A tempo indeterminato e pieno	Selezione pubblica	€ 31.115,00
2022	Istruttore tecnico (cat. C)	1	A tempo indeterminato e pieno	Selezione Pubblica	€ 31.115,00
2022	Istruttore amministrativo (cat. C)	1	A tempo indeterminato e pieno	Selezione Pubblica	€ 31.115,00
2022	Istruttore di vigilanza (cat. C)	2	A tempo indeterminato e pieno	Selezione Pubblica	€ 65.300,00
2022	Necroforo- Custode cimitero (cat. A)	Ĭ	A tempo indeterminato e pieno	Selezione Pubblica	€ 28.077,98
2022	Assistente sociale (cat. D)	1	A tempo indeterminato e pieno	Selezione Pubblica	€ 54.463,50
2022	Istruttore direttivo	1.644.1.444.1.444.1.444.1.444.1.444.1.444.1.444.1.444.1.444.1.444.1.444.1.444.1.444.1.444.1.444.1.444.1.444.1	A tempo	Selezione	AMALON, AMALON AMALON AND AND AND AND AND AND AND AND AND AN
	Contabile (cat. D)	1	indeterminato	Pubblica	€ 54.463,50
			e pieno		
		***************************************	111111111111111111111111111111111111111	TOTALE	€ 295.649,98

- Evidenziato che l'Ente intende programmare per l'anno 2022: la trasformazione di n. 29 unità a tempo indeterminato e parziale, a tempo pieno, con una maggiore spesa complessiva di € 128.801,73.
- Considerato che dalla proposta si evince, che la maggiore spesa di personale gravante sul bilancio del 2022 è stata così quantificata:
- a) Spesa per nuove assunzioni, pari ad € 295.649,98, determinata nella misura di ½ nella previsione di assumibilità che interverranno dal mese di luglio 2022, pari ad € 147.824,99
- b) Spesa per incremento orario di n. 29 unità dal 01/07/2022 € 64.400,87
 Totale € 212.225,86
 c) A detrarre, la spesa per istruttore direttivo contabile, già prevista nel bilancio 2022, fino al 18/11/2022 € 20.877,68



Rilevato che con Deliberazione nº 26 del 04-05-2022 la Giunta Comunale, a seguito della ricognizione annuale effettuata ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., ha attestato l'assenza di personale in esubero ed in eccedenza rispetto alle esigenze funzionali o finanziarie dell'Ente;

Preso atto che

1. con la Deliberazione n. 27 del 04-05-2022 la Giunta Comunale ha approvato, altresì, il Piano triennale delle azioni positive 2022/2024 in materia di pari opportunità previsto dall'art.48, comma 1, D.Lgs.n.198/2006);

Vista la proposta di deliberazione di Giunta comunale del 06/05/2022 avente ad oggetto "Approvazione Piano dei Fabbisogni di Personale 2022/2024" unitamente agli allegati;

Rilevato che:

- è rispettato il vincolo numerico per il personale a tempo determinato e somministrato come previsto dall'art. 50, comma 3 del CCNL 21/05/2018, nella misura massima del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato;
- è rispettato quanto introdotto dal D.Lgs.n.75/2017 all'art. 7, comma 5-bis, del D.Lgs.n.165/2001 dove viene posto il "divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro;

Preso atto

che per il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016, la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesima finalità nell'anno 2009 per gli enti in regola con il vincolo comma 557 legge 296/2006 (per gli enti non in regola con vincolo comma 557 legge 296/2006 il limite è pari al 50% della spesa sostenuta nel 2009) così rideterminata a seguito della esclusione della spesa dei rapporti a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1 del D. Les. n.



267/2000, del personale comandato (ferma restando l'imputazione figurativa della spesa per l'ente cedente come indicato dalla Corte dei Conti Autonomie n. 12/2017) e del personale coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea nonché nell'ipotesi di cofinanziamento, con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti;

Considerato che le capacità assunzionali a tempo <u>indeterminato</u> sono state determinate in base a quanto previsto dall'art. 33, comma 2 del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020, le cui principali disposizioni sono state riportate in precedenza;

Rammenta

- -che l'Ente al momento dell'assunzione di nuovo personale o comunque in caso di trasformazione di contratti di lavoro da par-time in full time, deve risultare in regola rispettivamente con:
- l'approvazione del bilancio di previsione, ordinariamente fissato al 31 dicembre di ogni anno, ai sensi dell'art. 18 del D.Lgs. n. 118/2011 e dell'art. 151 comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000, o entro i termini previsti in caso di autorizzazione dell'esercizio provvisorio (per l'anno 2022 il termine è stato differito in atto al 31/05/2022);
- l'approvazione del rendiconto, il cui termine è fissato al 30 aprile dell'esercizio successivo a quello di riferimento (art. 18 del D.Lgs. n. 118/2011 e artt. 151 comma 7 e 227 comma 2 del Tuel, termine confermato al 30/04/2022;
- l'invio dei relativi dati entro 30 giorni dalla loro approvazione alla "Banca Dati delle Pubbliche Amministrazioni" di cui all'art. 13 della Legge n. 196/2009 (art. 18 del D.Lgs. n. 118/2011), compresi i dati aggregati per voce del "Piano dei conti integrato";
- -l'approvazione del bilancio consolidato, il cui termine finale è fissato al 30 settembre di ogni anno;
- -l' approvazione Piano Esecutivo di Gestione ed il Piano degli obiettivi e delle Perfomance 2022--2024;
- che, come disposto dall'art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001 e ss. mm. ii. le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al medesimo articolo non possono assumere nuovo personale;
- che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani 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;

- -gli adempimenti previsti dalla L. 150/2009 e ss.mm. E ii in tema di performance e della L. 124/2015 e ss.mm. e ii.; oltre gli ulteriori dempimenti in tema di piani sul personale;
- ogni adempimento previsto dalla normativa vigente in tema di assunzione di personale negli Enti Locali;
- un costante monitoraggio della spesa in tema di spesa del personale ed il rispetto della normativa vigente in tema di contratti a tempo determinato negli Enti Locali;

Esprime

parere favorevole in ordine alla proposta di deliberazione di Giunta comunale del 06/05/2022 avente ad oggetto "Programma Triennale del Fabbisogno di Personale 2022/2024 – Piano dei fabbisogni del personale 2022.".

Letto, confermato e sottoscritto, digitalmente

Il Collegio dei Revisori dei Conti

Sono presenti

- Dott. Francesco Vito (presidente)
- Dott. Nicola Impastato (componente)
- Dott. Mario Cavallaro (componente)

