



COMUNE DI SERRATA
(Citta' metropolitana di Reggio Calabria)

VERBALE DI DELIBERAZIONE

N. 29 del 26/05/2022

**AGGIORNAMENTO PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2022-2024-
RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA E RIDEFINIZIONE DELLE CAPACITA'
ASSUNZIONALI DELL'ENTE.**

L'anno duemilaventidue il giorno ventitisei del mese di maggio alle 18,15 nell'ufficio di segreteria comunale del Comune suddetto, si è riunita la Giunta Municipale, nelle persone seguenti:

ND	COGNOME E NOME	CARICA	PRESENTE	SI/NO
1	D'ANGELIS Angelo	Sindaco		SI
2	CALÌ Fortunata	Vicesindaco		SI
3	CAVALLARO Francesco	Assessore		SI

Presenti: 3 - Assenti: 0

Assiste il Segretario Comunale: Dott.ssa Ester D'Amico.

Il Sindaco - Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Municipale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni in merito alla proposta di deliberazione indicata in oggetto, premettendo di avere acquisito il preventivo parere di regolarità tecnica, ai sensi dell'all'art. 49 comma 1 del d.lgs. n. 267 del 2000, per come riportato in calce alla presente deliberazione.

Visto il D.Lgs.n°267/2000;

- Il Responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica;
- Il segretario, per quanto concerne il parere di legittimità;
- Il responsabile del servizio finanziario, per quanto concerne la regolarità contabile, hanno espresso parere per come riportato in calce;

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

• l'art. 39 della Legge 27/12/1997, n. 449 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 02/04/1968, n. 482;

• come disposto dall'art. 91 del D.gs. 18/08/2000, n. 267, gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12/03/1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;

ai sensi dell'art. 19, comma 8 della legge 28/12/2001, n. 448 (Legge Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 27/12/1997, n. 449 e s.m.i.;

• secondo l'art. 3, comma 10-bis del D.L. 24/06/2014, n. 90, convertito nella legge 11/08/2014, n. 114, il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 e dall'art. 11 della medesima fonte di regolazione, deve essere certificato dall'Organo di revisione contabile;

Rilevato che ai sensi dell'art. 6 commi 2, 3, 6 del D.Lgs. 165/2001, come da ultimo modificato con D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75:

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

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

Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

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

Dato atto che con il Decreto 08/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le “*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*”, necessarie per l'attuazione dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dall'art. 4 del D.Lgs. 25/05/2017, n. 75 di riforma al pubblico impiego, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173/2018;

Considerato che il quadro normativo di cui sopra è stato integrato dall'art. 33 comma 2 del D.L. 30/04/2019 n. 34 convertito nella L. 28/06/2019 n. 58, che imposta in modo innovativo le modalità di calcolo delle capacità assunzionali dei comuni, individuando i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione; tali soglie determinano le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia:

“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”

Visto il **DPCM 17 marzo 2020** ad oggetto: “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*” che ha dato attuazione alla nuova disciplina prevista dall’art. 33 comma 2 del D.L. n.34/2019 , introducendo le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali del personale a tempo indeterminato dei comuni con decorrenza 20 aprile 2020;

Vista la Circolare interministeriale dell’8 giugno 2020, emanata congiuntamente dai Ministri della Pubblica Amministrazione , dell’Economia e delle Finanze e dell’Interno, esplicativa della nuova normativa , che ha previsto il superamento della logica del cosiddetto *turn over* e l’applicazione di un sistema basato sulla sostenibilità della spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato , in coerenza con i piani triennali del fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione;

Rilevato che, alla luce degli artt. 3 e 4 del citato DPCM, questo Ente rientra nella fascia demografica a) relativa ai comuni con popolazione inferiore a 1.000 abitanti e che, relativamente a tale fascia demografica:

- il valore soglia nel rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti che consente l’incremento delle spese di personale è fissato nella misura del 29,50% (tabella 1, articolo 4, comma 1);
- i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia sopra specificato, possono incrementare la spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa non superiore a detto valore soglia (articolo 4, comma 2);
- i comuni il cui rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulti superiore al valore soglia del 33,50% sono tenuti ad adottare un percorso di graduale riduzione annuale del predetto rapporto, fino al conseguimento di tale valore soglia, eventualmente applicando anche un *turn over* inferiore al 100%;
- I comuni che si trovano nelle condizioni di questo Ente 32,20% possono incrementare la spesa del personale solo mantenendo costante il rapporto tra spese ed entrate registrate nell’ ultimo rendiconto;

Evidenziato che il Comune di Serrata, per come sopra esposto si trova in una fase intermedia (valore 32,20%) e che comunque con la nuova dotazione organica non supera il costo teorico della stessa;

previsione di nuove assunzioni in determinate categorie e profili professionali, individuati alla luce di sopravvenute esigenze organizzative e funzionali e dalla necessità di dare efficienza all’azione amministrativa e raggiungere gli obiettivi fissati nel programma politico amministrativo e, nello specifico di:

* DA COPRIRE P.TIME 50% ATTRAVERSO AVVIAMENTO A SELEZIONE ART. 16 L. 56/87 ANNO 2022

* DA COPRIRE ATTRAVERSO ORE D'ECEDENZA 6 ORE SETTIMANALI FINO AL 30/04/2023

* DA COPRIRE P.TIME 50% ATTRAVERSO AVVIAMENTO A SELEZIONE ART. 16 L. 56/87 DAL 01/05/2023

VISTO il nuovo **Piano triennale del fabbisogno 2022/2024** ed il piano delle assunzioni 2022-2023-2024 come da prospetto **allegato 1)**, redatto in coerenza con la capacità assunzionale ridefinita in applicazione della nuova disciplina ex art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ;

VISTA la **dotazione organica** rideterminata come da prospetto **allegato 2)** in funzione del nuovo piano del fabbisogno, 2022/2024;

ACQUISITI i pareri sulla regolarità tecnica e di regolarità contabile ai sensi dell’art. 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

ACQUISITO il parere del Revisore dei Conti ;

SENTITO il Segretario Generale;

CON VOTI UNANIMI, espressi nelle forme di legge

DELIBERA

La premessa è parte integrante e sostanziale del presente deliberato.

- 1) Di approvare il **piano triennale del fabbisogno del personale 2022/2024**, in coerenza con la capacità assunzionale ridefinita in applicazione della nuova disciplina ex art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019, come risultante dall’**allegato 1)**;
- 2) Di approvare la **dotazione organica** così come risultante all’**allegato 2)**, rimodulata in base alla riformulazione del Piano del fabbisogno 2022/2024 e che individua la consistenza complessiva dei posti in organico, coperti e vacanti , distinti per categoria e per profilo e il relativo costo al lordo degli oneri riflessi ;
- 3) Di dare atto che il Piano triennale del Fabbisogno non rientra fra le materie oggetto di confronto e di contrattazione di cui agli artt. 4-5-7 del CCNL del 21/5/2018;

- 4) Di trasmettere il presente provvedimento ai fini informativi ai soggetti sindacali ai sensi dell'art.6 comma 1 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii;
- 5) Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, con separata e unanime votazione, ai sensi del comma 4 dell'art. 134 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

<p>PARERE FAVOREVOLE di regolarità tecnica (artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000)</p> <p>IL RESPONSABILE DELL'AREA FINANZIARIA F.to dott. Antonio Marino</p>	<p>PARERE FAVOREVOLE di regolarità contabile (artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000)</p> <p>IL RESPONSABILE DELL'AREA FINANZIARIA F.to dott. Antonio Marino</p>
--	--

IL SINDACO

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dott. Angelo D'Angelis

F.to Dott.ssa Ester D'Amico

Il sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio, ATTESTA:

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE	
<p>Della su estesa deliberazione viene;</p> <p><input type="checkbox"/> Disposta la pubblicazione all'Albo Pretorio on-line, in data odierna per giorni 15 consecutivi</p> <p><input type="checkbox"/> Trasmessi i dati in elenco ai capigruppo in data odierna</p> <p><input type="checkbox"/> Serrata li,</p>	
Il Responsabile della Pubblicazione	
ESECUTIVITA' DELLA DELIBERAZIONE	
<p>La presente deliberazione è divenuta esecutiva in data _____:</p> <p><input type="radio"/> decorsi senza reclami 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione, ai sensi dell'art. 134 comma 3, D. Lgs. n. 267/2000</p> <p><input checked="" type="radio"/> perché dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4°, D. Lgs. n. 267/2000</p>	

Serrata

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to dott.ssa Ester D'Amico

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Ester D'Amico

(Firma autografa omessa ai sensi dell'art.3 del D.Lgs. 39/1993)