



COMUNE DI TORCHIAROLO

PROVINCIA DI BRINDISI

www.comune.torchiarolo.br.it

mail: protocollo@pec.comune.torchiarolo.br.it

C.A.P. 72020 - C.F. 80002110742 - Tel. 0831.622085/6/7 - fax 0831.620672

ORIGINALE

DELIBERAZIONE GIUNTA COMUNALE

N° 19 del 16-02-2022

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022/2024 E PIANO ANNUALE 2022. RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA E VERIFICA DELLE ECCEDENZE

L'anno **duemilaventidue** il giorno **sedici** del mese di **febbraio** alle ore **13:30**, nella sala delle adunanze del comune, sita alla via Cristoforo Colombo, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei sigg.

CICCARESE ELIO	SINDACO	P
TOMMASI MICHELA	Vice SINDACO	P
Miccoli Antonella	ASSESSORE Anziano	P
DE MASI PAOLA	ASSESSORE	P
CARETTO ANTONIO	ASSESSORE	P

Partecipa il Segretario Generale Dott. Fabio Marra.

Il Sindaco-Presidente, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta e pone in discussione l'argomento in oggetto.

Pareri espressi ai sensi dell'art. 49 – D. Lgs. 18.08.2000, N. 267

Si esprime parere **FAVOREVOLE** ai sensi dell'art. 49 – comma 1 e 147 bis D.Lgs. n.267/2000 - in ordine alla regolarità tecnica.

Data 16-02-2022

IL RESPONSABILE DI POSIZIONE

Dott. Domenico MARZO

Si esprime parere **FAVOREVOLE** ai sensi dell'art. 49 – comma 1 – D.Lgs. n.267/2000 - in ordine alla regolarità contabile.

Data 16-02-2022

IL RESPONSABILE DI RAGIONERIA

Dott. Domenico MARZO

Richiamato l'art.1, comma 1, lettera q), del DPCM 8 marzo 2020 ai sensi del quale *“sono adottate, in tutti i casi possibili, nello svolgimento di riunioni, modalità di collegamento da remoto con particolare riferimento a strutture sanitarie e sociosanitarie, servizi di pubblica utilità e coordinamenti attivati nell'ambito dell'emergenza COVID-19, comunque garantendo il rispetto della distanza di sicurezza interpersonale di un metro di cui all'allegato l lettera d), ed evitando assembramenti”*;

Visto il DPCM 24 ottobre 2020, art. 1, *«Misure urgenti di contenimento del contagio sull'intero territorio nazionale»*, comma 9, lettera o), parte finale: *«nell'ambito delle pubbliche amministrazioni le riunioni si svolgono in modalità a distanza, salvo la sussistenza di motivate ragioni»*, auspicando che *«è fortemente raccomandato svolgere anche le riunioni private in modalità a distanza»*;

Vista la circolare esplicativa prot. 14553 del 27 ottobre 2020 del Ministero dell'Interno, Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali, Direzione centrale per le Autonomie, *«Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 18 ottobre 2020. Ulteriori Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19. Riunioni in modalità a distanza. Applicabilità alle sedute di giunta e consiglio comunale»*;

Vista la Direttiva n.2/2020 del Ministro della Pubblica Amministrazione che al punto 4 recita: *“4. Eventi aggregativi di qualsiasi natura - Fermo restando quanto previsto dai provvedimenti adottati in attuazione del decreto-legge n. 6 del 2020, le amministrazioni, nell'ambito delle attività indifferibili, svolgono ogni forma di riunione con modalità telematiche o tali da assicurare, nei casi residuali, un adeguato distanziamento come misura precauzionale, al fine di evitare lo spostamento delle persone fisiche e comunque forme di assembramento.”*;

Vista la deliberazione del Commissario Straordinario coi poteri della G.C. n. 11 del 30.07.2020 di approvazione del disciplinare per lo svolgimento delle sedute di Giunta Comunale in modalità telematica;

Considerata applicabile tale normativa alla presente riunione di Giunta Comunale e ritenuto pertanto possibile lo svolgimento della stessa mediante collegamento da remoto e segnatamente come segue:

- Sindaco/Presidente: presente presso sede comunale;
- Segretario: presente presso sede comunale;
- Assessore Sig.ra Tommasi Michela presente presso sede comunale;
- Assessore Sig.ra Miccoli Antonella collegata in video-conferenza;
- Assessore Sig.ra De Masi Paola collegata in video-conferenza;
- Assessore Sig. Caretto Antonio presente presso sede comunale;

Accertato che tutti i componenti presenti hanno dichiarato espressamente che il collegamento internet assicura una qualità sufficiente per comprendere gli interventi del relatore e degli altri partecipanti alla seduta, si procede al suo regolare svolgimento.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che con propria deliberazione di Giunta Comunale n. 63 del 19/05/2021 si è proceduto ad approvare il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2021 - 2022 - 2023 e Piano Annuale 2021, allegato al Documento Unico di Programmazione dell'Ente per

l'anno 2021 relativo al triennio 2021/2023 , approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 9 in data 28/05/2021;

Rilevato che la dotazione organica viene definita nei limiti delle risorse finanziarie quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali;

Ritenuto, secondo quanto disposto dalla vigente normativa, di procedere all'approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il triennio 2022-2024 , da allegare al DUP per l'anno 2022 per il triennio 2022/2024;

Richiamate le seguenti disposizioni legislative in materia di assunzione di personale:

† l'articolo 2, del D.Lgs. n. 165/2001 secondo il quale le Amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;

† l'articolo 4 del medesimo decreto legislativo che attribuisce agli organi di governo l'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali ;

† l'articolo 5 del succitato D.Lgs che afferma che le pubbliche Amministrazioni assumono ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei principi di cui all'articolo 2 del D.Lgs medesimo;

† l'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 che dispone l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n.482/68

† l'articolo 35, comma 4 del D.Lgs. n. 165/2001 che stabilisce che le procedure relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale deliberata ai sensi dell'articolo 39 della Legge 449/1997 ;

† gli articoli 89 e 91 del Testo Unico EE.LL. (D.Lgs. n. 267/2000), che rimettono all'autonomia ed alla discrezionalità degli Enti Locali, compatibilmente con i vincoli di bilancio ed in coerenza con le leggi finanziarie, la determinazione e la consistenza dei propri organici, la programmazione triennale delle assunzioni e degli effettivi fabbisogni del personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n.68/1999 , finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;

† l'articolo 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che impone a tutte le amministrazioni pubbliche l'effettuazione della ricognizione annuale di soprannumero e di eccedenza del personale e dei dirigenti ;

Considerato che l'obbligo di programmazione in materia di assunzione del personale è sancito dall'articolo 6, commi da 1 a 4 del D.Lgs. n. 165/2001 come da ultimo aggiornamento con D.Lgs. n.75/2017;

Dato atto che, alla luce di dette disposizioni , risulta evidente che l'articolo 6 del Decreto Legislativo n.165/2001, come modificato dall'articolo 4 del Decreto Legislativo n. 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" che, come indicato nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni", emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (D.M. 8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale 27 luglio 2018, n. 173), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa;

Accertato che l'articolo 91 del D.Lgs. n. 267/2000 prevede che "Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. 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" ;

Considerato inoltre che, al fine di procedere all'approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022/2024, in base alla normativa vigente, si rende necessario ricostruire brevemente l'attuale articolato Quadro normativo, recentemente così modificato:

Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, cd. Decreto Crescita, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019 n. 58 art. 33, comma 2, recante *"Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria"*, nel quale si legge testualmente: *"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 con- vergono 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'arti- colo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consen- tire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo inde- terminato 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 pe- riodo 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 ulti- mi 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 aver inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn aver pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché del- le risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."*;

Richiamato anche, per quanto qui rileva, l'articolo 3 del D.L. n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla Legge n.114/2014, "Semplificazione e flessibilità nel turn over", nel testo attualmente vigente, il quale prevede, per quanto riguarda le Regioni e gli Enti Locali, quanto segue:

comma 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 per- sonale 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.

Omissis

comma 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.

comma 6. I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo.

Dato atto che in data 27 aprile 2020 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana il decreto ministeriale attuativo delle disposizioni contenute al comma 2, dell'articolo 33, del D.L. n. 34/2019, come sopra richiamate, ossia il D.M. 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" con il quale sono state individuate le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni;

Evidenziato che tali misure innovano profondamente il quadro normativo di riferimento, introducendo la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie, di incrementare la 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 nell'articolo 2 del citato decreto, ai fini delle disposizioni ivi previste, si forniscono le seguenti definizioni:

a) spesa del personale: "impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, 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";

b) entrate correnti: "media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata";

Dato atto che, alla luce dei successivi articoli 3 e 4, questo Ente rientra nella fascia demografica "e" relativa ai comuni da 5.000 a 9.999 abitanti e che il valore soglia del rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti che consente l'incremento delle spese di personale è fissato nella misura del 26,90% (articolo 4, comma 1);

Visti in particolare i commi 1 e 2 dell'articolo 5 del D.M. 17 marzo 2020 che espressamente prevedono:
comma 1 " In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1 ;

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

Accertato che, poiché il rapporto tra la spesa complessiva del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata, è inferiore al valore soglia del 26,90%, il Comune di Torchiariolo può incrementare, per l'anno 2022, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al 24%, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia del 26,90%, il tutto come meglio esplicitato nel sotto indicato prospetto:

<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>		ANNO 2022	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre		ANNO 2020	
		VALORE 5.294	e
Spesa di personale - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. tabella di dettaglio)	ANNI	VALORE	(I)
	2020	802.063,90 €	
	2018	5.962.456,00 €	
	2019	4.240.780,00 €	
Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio		2020	5.212.513,74 €
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		5.138.583,25 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2020	342.051,00 €
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		4.796.532,25 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette		(a)	16,72%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(b1)	26,90%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(b2)	30,90%
Incremento TEORICO massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (solo se (a) < o = (b))		(c)	488.203,27 €
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM		2022	24,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2		(d)	192.495,34 €
Incremento EFFETTIVO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato		(e)	192.495,34 €
Tetto massimo EFFETTIVO di spesa di personale per l'anno (art. 5, c. 1)		(f)	994.559,24 €
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. tabella di dettaglio)		(g)	207.247,71 €
Incremento EFFETTIVO della spesa di personale + Resti assunzionali		(e+g)	399.743,05 €
Verifica del limite di incremento di spesa rispetto al valore corrispondente della Tabella 2		(h)	399.743,05 €
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno		2022	1.201.806,95 € (i)

Evidenziato pertanto che, in relazione ai dati sopra riportati, questo Comune rientra tra gli enti "*virtuosi*" che nel corso del corrente esercizio possono incrementare la spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato;

Rilevato:

• che le risorse umane attualmente impiegate risultano indispensabili per assicurare il mantenimento minimo dei corretti standard gestionali;

• che i processi di organizzazione ed ottimizzazione del lavoro fino ad ora attuati (impostati in un'ottica di una costante razionalizzazione dell'utilizzo delle risorse umane) hanno definito percorsi e sistemi improntati alla massima economicità;

• che non risultano eccedenze di personale e, quindi, non è necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale, ai sensi del sopra richiamato articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001;

Dato atto che in forza dell'articolo 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, il quale dispone che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, con propria deliberazione in data odierna, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il "Piano triennale delle azioni positive periodo 2022/2024";

Rilevato che:

- detto programma in via di fatto, in ragione delle limitazioni in termini assunzionali, mira a preservare il livello qualitativo dell'erogazione dei servizi;

- nel Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2022/2024, sono previsti programmi e obiettivi che supportano i contenuti assunzionali approvati con la presente;

Richiamato l'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001, così come modificato dal D.Lgs. n. 75/2015, il quale al comma 3, prevede che "In sede di definizione del piano di cui al comma 2 (Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale - P.T.F.P.), 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"

Considerato che la recente giurisprudenza ha illustrato un criterio maggiormente flessibile precisando che le amministrazioni, all'interno del limite finanziario massimo (spesa potenziale massima), ottimizzando l'impiego delle risorse pubbliche, perseguendo obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini mediante l'adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale (in coerenza con la programmazione pluriennale delle attività e delle performance, nonché con le apposite linee di indirizzo), possono procedere all'eventuale rimodulazione della dotazione organica in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione;

Considerato che, in base alla documentazione agli atti, questo Comune:

• garantisce il contenimento del rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti entro il limite soglia di cui al D.M. 17 marzo 2020;

• ha rispettato il pareggio di bilancio nell'esercizio finanziario 2020 ed ha approvato il bilancio pluriennale 2021/2023, improntato anch'esso al rispetto dei vincoli legislativi di bilancio (la Legge di bilancio 2019, ha previsto ai commi da 819 a 826 l'abolizione dell'obbligo del rispetto del saldo finanziario non negativo in termini di competenza in vigore dal 2016 - pareggio di bilancio);

Considerata la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni, anche legislative, del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione;

Accertato che per quanto riguarda l'acquisizione di personale mediante assunzioni a tempo determinato o altre forme di flessibilità, l'articolo 9, comma 28 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito in legge, con modificazioni, dall'articolo 1, comma 1 della L. 30 luglio 2010, n. 122, "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", nel testo attualmente vigente, fissa, per gli enti in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, un limite di spesa pari a quella sostenuta nell'esercizio 2009 che per il comune di Torchiariolo risulta essere pari ad € € 57.154,45 (oneri previdenziali ed irap inclusi)

Ritenuto che le eventuali assunzioni a tempo determinato, che dovessero essere effettuate per esigenze

strettamente necessarie a garantire il normale funzionamento degli uffici , dovranno essere effettuate nel rispetto dei limiti di legge di cui sopra;

- il comune di Torchiarolo ha sempre rispettato i vincoli dettati dalla legge in materia di contenimento della spesa di personale;

Vista la deliberazione n. 10/2012/PAR del 31 gennaio 2012 della Sezione regionale di controllo per la Toscana che ha ritenuto che la spesa relativa alle assunzioni stagionali finanziate con i proventi derivanti dalle sanzioni al codice della strada, di cui all'art. 208, comma 5-bis, non rientri nel calcolo del limite alle spese di personale posto dall'art. 9, comma 28, d.l. n. 78/2010. Ratio dell'esclusione di questa e di simili analoghe voci dall'aggregato "spese di personale", ai fini dell'applicazione delle norme che pongono limiti operando un confronto tra le spese sostenute in anni diversi, è da rinvenire nel carattere non ordinario delle poste in questione e nel conseguente intento di eliminare le turbative all'andamento della serie storica;

Vista la delibera della Corte dei Conti dell'Emilia-Romagna n. 130/2015 dove si evince che, la spesa relativa alle assunzioni stagionali finanziate con i proventi derivanti dalle sanzioni al codice della strada, dev'essere esclusa dal calcolo del limite per il lavoro flessibile previsto dall'art. 9, comma 28, d.l. n. 78/2010.

Dato atto che tra personale in quiescenza e mobilità presso altri Enti, l'organico si è ridotto nel modo seguente:

CESSATI nell'ultimo quinquennio (2016-2020)

CATEGORIA	N.	SPESA ANNUA €
A	1	26.748,00
B	6	155.088,00
C	6	174.948,00
D	4	126.904,00
Totale		483.688,00

ASSUNTI nell'ultimo quinquennio (2016-2020)

CATEGORIA	N.	SPESA ANNUA €
C	2	58.316,00
Totale		58.316,00

Totale minore spesa annua € 425.372,00.

Considerato altresì che data pertanto la scopertura di uffici e servizi vitali per questa A.C. si rende assolutamente necessario per garantire il normale funzionamento della macchina amministrativa programmare ed effettuare per l'esercizio 2022 le seguenti assunzioni:

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

ANNO 2022

Categoria		Modalità di reclutamento	SPESA ANNUA	
C1 50%	ISTRUTTORE TECNICO	Mobilità/scorrimiento/concorso	€ 14.579,00	
C1 50%	AGENTE POL. LOCALE	Mobilità/scorrimiento/concorso	€ 14.579,00	

D1 100%	ISTRUTTORE DIRETT. TECNICO	Mobilità/scor rimento/conc orso	€ 31.726,00	
C1 100%	ISTRUTTORE amm./cont.	Mobilità/scor rimento/conc orso	€ 29.1580,00	
D1 100%	ASSIST. SOCIALE	Mobilità/scor rimento/conc orso	€ 31.726,00	Fondi Ministero..art.1 c.791 l.178/2020
B 50%	OPERAT. AMM.VO	Mobilità/scor rimento/conc orso	€ 12.924,00	
D1 50%	ISTRUTTORE DIRETT. AMMINIS.-CONT	Mobilità/scor rimento/conc orso	€ 15.863,00	
D1 100%	ISTRUTT. DIRETT. AMM.VO	(selezione interna di un dipendente interno Istruttore Amm.vo di cat. C (D.lgs.25.5.2 017, n . 75) x 36 ore	€ 2.568,00	
C 1 100%	Istrutt. Amm.vo	(selezione interna di u n dipen- dente interno Istruttore Contabile di cat. C (D.lgs.25.5.2 017, n . 75) x 36 ore	€ 3.310,00	
		Totale	€ 141.854,00	

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

ANNO 2022

D1 100%	ISTRUTTORE DIRETT. TECNICO	ART.110 D.LGS.267/00	€ 31.726,00
2 C/1 a 30 ore	Agenti di Polizia locale	Fondi D.Lgs. 285/92	€ 48.416,00
		Totale	€ 80.142,00

Visti:

l'articolo 19, comma 8 della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 (Legge Finanziaria 2002), a mente del quale a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, commi 1 e 19 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e

successive modificazioni , e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate ;
i il comma 10-bis, dell'articolo 3 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito nella Legge n. 114/2014, a mente del quale il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui all'articolo 3 del D.L. stesso da parte degli Enti Locali viene certificato dai Revisori dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente omissis;

Vista la Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica del 13/05/2020 pubblicata sulla G.U. n. 226 del 11/09/2020;

Acquisito il parere favorevole del Revisore dei conti che attesta la conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

Acquisiti i pareri favorevoli espressi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Con voti favorevoli unanimi, espressi in forma palese;

DELIBERA

Di dare atto che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente dispositivo;

di approvare, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale, la seguente programmazione dei fabbisogni di personale 2022/2024:

- PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2022 - 2023 - 2024:

ANNO 2022

Categoria		Modalità di reclutamento	SPESA ANNUA	
C1 50%	ISTRUTTORE TECNICO	Mobilità/scor rimento/concorso	€ 14.579,00	
C1 50%	AGENTE POL. LOCALE	Mobilità/scor rimento/concorso	€ 14.579,00	
D1 100%	ISTRUTTORE DIRETT. TECNICO	Mobilità/scor rimento/concorso	€ 31.726,00	
C1 100%	ISTRUTTORE amm./cont.	Mobilità/scor rimento/concorso	€ 29.1580,00	
D1 100%	ASSIST. SOCIALE	Mobilità/scor rimento/concorso	€ 31.726,00	Fondi Ministero..art.1 c.791 l.178/2020
B 50%	OPERAT. AMM.VO	Mobilità/scor rimento/concorso	€ 12.924,00	
D1 50%	ISTRUTTORE DIRETT. AMMINIS.-CONT	Mobilità/scor rimento/concorso	€ 15.863,00	
D1 100%	ISTRUTT. DIRETT. AMM.VO	(selezione interna di un dipendente interno Istruttore Amm.vo di cat. C (D.lgs.25.5.2	€ 2.568,00	

		017, n. 75) x 36 ore (selezione interna di u n dipen- dente interno Istruttore Contabile di cat. C (D.lgs.25.5.2 017, n. 75) x 36 ore	€ 3.310,00	
C 1 100%	Istrutt. Amm.vo			
		Totale	€ 141.854,00	

ANNO 2023

Categoria		Modalità di reclutamento	SPESA ANNUA
C1 50%	ISTRUTTORE AMMINIS./CONTAB.	Mobilità/scorrimento/conco rso	€ 14.579,00
		Totale	€ 14.579,00

ANNO 2024

Categoria		Modalità di reclutamento	SPESA ANNUA
C1 50%	ISTRUTTORE AMMINIS.	Mobilità/scorrimento/conco rso	€ 14.579,00
C1 100%	AGENTE POL. LOCALE	Mobilità/scorrimento/conco rso	€ 29.158,00
		Totale	€ 43.737,00

- PERSONALE A TEMPO DETERMINATO:

D1 100%	ISTRUTTORE DIRETT. TECNICO	ART.110 D.LGS.267/00	€ 31.726,00
2 C/1 a 30 ore	Agenti di Polizia locale	Fondi D.Lgs. 285/92	€ 48.416,00
		Totale	€ 80.142,00

Di dare atto che questo Comune rispetta i parametri di virtuosità di cui all' art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 e al relativo D.P.C.M. attuativo del 17 marzo 2020, in quanto il rapporto tra le spese per il personale dell 'anno 2020 e le entrate correnti del triennio 2018/2020 al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità relativo al rendiconto dell 'anno 2020, è pari al 16,72%;

Di definire la propria consistenza della dotazione organica, sia in termini quantitativi che qualitativi, nel numero e tipologia di personale dato dal personale in servizio al 31.12.2021 come segue:

NUOVA DOTAZIONE ORGANICA						
	SETTORE 1^	SETTORE 2^	SETTORE 3^	SETTORE 4^	SETTORE 5^	SETTORE 6^
AREA	FINANZE	WELFARE	LL.PP.	POL. LOCALE	URBANISTICA	TRIBUTI

SERVIZIO	Progr. Ec.ca	Sociale	Manutenz		Ambiente	Entrate Trib
"	Bilancio	AA.GG	Patrimonio		Canile	Entr Extra trib
"		Demografici	SUAP			Economato
"	Pers Ecom	Pers Giurid				
"		Contenzioso				
Personale	* 1 cat D full time	1 cat D full time	*1 cat D full time	* 1 cat D full time	1cat. D full.time	1cat. D p.time (18/30)
	specialista cont	specialista Amm.vo	specialista tecn	specialista di P.L.	Special Tecnico	specialist Ammin./Contabile
	1 cat D full time	1 cat D full time		1 cat. D p.time (18/30)		
	specialista Amm.vo	specialista Ass Soc		specialist ammin.vo		
	1 cat. C full time		*1 cat. C full time	(*3) 4 cat. C full time	1 cat. C part time (18/30)	1 cat. C part time (18/30)
	istrutt contabile		istrutt tecnico	Istrut Vigilanza	istrutt tecnico	istrutt contabile
	1 cat. C p.Time (18/30)	(*1) 3 cat. C full time		(* t.d.) 2 cat. C p time (18/30)		
	Istrutt Amm.vo	istrutt Amm.vo		Istrut Vigilanza		
				1 cat. C full time		
				istrutt Amm.vo		
		* 1 cat. B full time	* 2 cat. B full time	1 cat. B full time		
		ausil Messo com.le	Oper.specializzati	ausil Messo com.le		
			* 2 cat. A full time	* 1 cat. A full time		
			operatore	operatore		

Di dare atto che il costo della nuova dotazione organica è pari ad € 930.025,00, inferiore a quello di cui alla dotazione organica determinata con deliberazione G.C. n. 91 del 23.04.2016, pari ad € 965.576,30;

Di procedere all'avvio del procedimento per l'assunzione della figura improcrastinabile, dell'Assistente sociale, finanziata attraverso i fondi di cui alla l.178/2020 art. 1 c.791.

Di dare atto che la presente deliberazione verrà successivamente integrata prevedendo le assunzioni a tempo determinato per l'attuazione di progetti di cui al PNRR ai sensi dell'art. 1 d.l. n.80 del 09.06.2021 convertito nella L. 113 del 6.8.2021, le cui indicazioni attuative previste nella circolare n.4 del 18.01.2022 Ministero dell'Economia e delle Finanze-Ragioneria generale dello Stato.

Di dare atto che sulla base delle risultanze delle ricognizioni di cui all'articolo 6, commi 1, 3 e 4 del D.Lgs.n.165 /2001, l'attuale organigramma del personale di questo Ente, in coerenza con la programmazione approvata con la presente, non presenta situazioni di esubero ed eccedenza di personale ;

Di riservarsi la possibilità di modificare in qualsiasi momento il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale approvato con il presente atto, qualora si verificassero variazioni o diverse interpretazioni del quadro normativo di riferimento o esigenze diverse per garantire il miglior funzionamento dell'Ente;

Di disporre che il presente documento, come disciplinato al paragrafo 8.2 del principio contabile applicato concernente la programmazione , venga approvato autonomamente dal D.U.P. e portato ad integrazione dello stesso;

12. **Di pubblicare** il presente Piano Triennale del Fabbisogno di Personale in "Amministrazione Trasparente", nell'ambito degli "obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto a tempo indeterminato" di cui all'articolo 16, del D.Lgs. n.33/2013 e successive modificazioni ed integrazioni ;

13. **Di inviare** la presente deliberazione alle organizzazioni sindacali ai fini del procedimento di informazione ai sensi dell'art. 4, comma 2 del CCNL 21.05.2018;

14. **Di dichiarare** il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Verbale letto, confermato e sottoscritto.

SINDACO
ELIO CICCARESE

Il Segretario Generale
Dott. Fabio Marra