

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Delibera N. 89 del 04-11-2021

**OGGETTO:
PIANO FABBISOGNI PERSONALE 2022/2024 - APPROVAZIONE**

L'anno duemilaventuno e questo giorno quattro del mese di novembre in Pelago, nella residenza comunale, a seguito di apposito invito diramato dal Sindaco, si e' riunita alle ore 09:00 la Giunta Comunale.

All'appello risultano :

Povoleri Nicola	Sindaco	P
Rimini Giulia	Vice Sindaco	P
Bracaglia Giacomo	Assessore	P
Bartoletti Giuseppe	Assessore	P
Tini Deborah	Assessore	P

Assiste Il Segretario Dott. Guidotti Francesca incaricato della redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, Povoleri Nicola, Sindaco, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- l'art. 2 del D.Lgs. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del D.Lgs. 165/2001 statuisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del D.Lgs. 165/2001. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- l'art. 89 del D.Lgs. 267/2000 dispone che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 dispone: *"1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare."*;
- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 22, comma 1, del D.Lgs. 75/2017 ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs.165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D.Lgs. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D.Lgs.165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

- con Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;
- le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell’ambito dell’autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;
- le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una “spesa potenziale massima” affermano: *“per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l’indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente”*.

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

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

RILEVATO, quindi che con riferimento a quanto sopra è necessario individuare, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente, che così si dettagliano:

- A) contenimento della spesa di personale;
- B) facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- C) lavoro flessibile;
- D) procedure di stabilizzazione;
- E) progressioni verticali;

A) Contenimento della spesa di personale

A1. Normativa

Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della Legge	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
--	---

27 dicembre 2006, n. 296	<p>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:</p> <p>a) lettera abrogata;</p> <p>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 organici;</p> <p>c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.</p> <p>Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.</p>
--------------------------	---

A2. Situazione dell'ente

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

Ricordato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014, è pari a € **1.437.994,46** come da allegato prospetto riepilogativo elaborato dal servizio finanziario dell'Ente (Allegato A) e che costituisce la spesa potenziale massima in termini finanziari per la dotazione organica complessiva dell'Ente;

B) Facoltà assunzionali a tempo indeterminato

B1. Normativa

Visto l'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato:

"2. "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. (...omissis...);

Visto il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare 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, nonché ad individuare 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;

Considerato che le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal

20 aprile 2020 e dato atto che è pertanto ora possibile procedere dando applicazione alla nuova norma;

Vista la Circolare ministeriale sul D.M. attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto Legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, che fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti;

Visto l'art. 3, comma 5 del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90;

Rilevata la non più applicabilità dell'art. 1, comma 424, della legge 190/2014 e dell'art. 5, del D.L. 78/2015, relativi al riassorbimento dei dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta;

Richiamato il D.L. 80 del 09 giugno 2021 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia.

B2. Verifica situazione dell'Ente

Ritenuto opportuno procedere alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal D.M. 17 marzo 2020, nonché alla peculiare situazione dell'Ente;

I. IL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE E LA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI: IL CALCOLO.

L'art. 1 del D.M. 17 marzo 2020 ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del Decreto Legge n. 34 del 2019 è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la 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.

Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il D.M. prevede espressamente che:

- a) per spesa del personale si intendono gli 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.

Visto il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2017/2018/2019, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2019:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
Entrate correnti ultimo triennio	6.773.086,91	6.928.682,65	7.082.902,00
Dati da consuntivi approvati	6.773.086,91	6.928.682,65	7.082.902,00
FCDE SU BILANCIO PREVISIONE 2019	386.098,01	386.098,01	386.098,01
Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	$\frac{(6.773.086,91 - 386.098,01) + (6.773.086,91 - 386.098,01) + (6.928.682,65 - 7.082.902,00)}{3}$		
	6.542.125,84		

Verificato che, per questo comune, il rapporto calcolato è il seguente:

Spese di personale 2020 **1.504.770,43** = **23,00 %**
 Media entrate netto FCDE **6.542.125,84**

II. LA FASCIA DEMOGRAFICA E LA VERIFICA DEL VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DI PERSONALE DI PERTINENZA DELL'ENTE: L'INDICE DI VIRTUOSITA'.

L'art. 3 del D.M. 17 marzo 2020 prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del Decreto Legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

- a) comuni con meno di 1.000 abitanti
- b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti
- c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti
- d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
- e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti**
- f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti
- g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti
- h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti
- i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera E, avendo n. 7.725 abitanti.

Gli articoli 4, 5 e 6 del D.M. 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del Decreto Legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
a	0-999	29,50%	23,00%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	23,00%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	20,00%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	19,00%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	24,00%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	9,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	7,00%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	3,00%	32,80%
i	1500000>	25,30%	1,50%	29,30%

Sulla base della normativa vigente, i Comuni possono collocarsi nelle seguenti casistiche:

FASCIA 1. Comuni virtuosi

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, 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'art. 2 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

FASCIA 2. Fascia intermedia.

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DM, non possono

incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio.

Ai sensi dell'art. 6 del DM, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 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 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.

Questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera E e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al **23,00 %**, si colloca nella prima fascia poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.

Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della L. 296/2006. L'ente deve inoltre continuare a rispettare rigorosamente il contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 o 562 della Legge 296/2006, con le medesime regole di sempre, ma le **maggiori** assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto di tale limitazione.

B3. IL CALCOLO DELL'INCREMENTO TEORICO ED EFFETTIVO.

INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE.

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale / entrate correnti, è il seguente:

(Media entrate netto FCDE * percentuale tabella 1) – (meno) Spese di personale 2020 = € 255.061,42
(6.542.125,84 * 26,90) – 1.504.770,43 = **€ 255.061,42**

INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2020-2024)

Tuttavia, poiché il legislatore, per gli anni 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo anno 2022 per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente:

Spese di personale 2018 * Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente = € 335.354,08
1.596.924,18 x 24% = **€ 383.261,80**

INCREMENTO EFFETTIVO

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la seguente condizione:

l'incremento calmierato risulta superiore all'incremento teorico, il Comune può pertanto procedere ad assunzioni solo entro il valore dell'incremento teorico.

Il Comune può assumere entro lo spazio finanziario di **€ 255.061,42**

Dato atto quindi che rispetto alla spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato pari ad **€ 1.504.770,43** è possibile effettuare un incremento della stessa di € 255.061,42 per una spesa totale di **€ 1.759.831,85**.

Dato atto che l'amministrazione, sulla base delle segnalazioni fatte dai responsabili dei servizi su carenze di personale relativamente ai propri servizi, intende procedere ad effettuare le seguenti assunzioni per l'anno 2022:

- N. 1 Esperto in attività tecnico progettuali cat. D1
- N. 1 operatore di vigilanza – cat. C1
- N. 1 Assistente in attività amministrative/contabili – cat. C1
- N. 1 funzionario di vigilanza – cat. D1

Dato atto che è intenzione dell'amministrazione procedere alla copertura del posto di Esperto di vigilanza cat. D attraverso progressione verticale interna così come disciplinata dall'art. 3 del D.L 80/2021,

Dato atto che la somma effettiva per la copertura della nuova unità di personale individuato tramite progressione verticale sarà inferiore in quanto il comune sostiene già la spesa per unità di personale di cat. C che farà la progressione,

Dato atto che conteggiando le nuove assunzioni la spesa di personale per l'anno 2022 ammonterà ad **€ 1.613.664,36**.

Dato atto che rispetto alla spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato si prevede un incremento di **€ 108.893,93**.

B4. RESTI ASSUNZIONALI QUINQUENNIO 2015 – 2019 EVENTUALE QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA

L'art. 5, comma 2 del DM 17 marzo 2020 consente ai comuni , per il periodo 2020-2024, di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del suddetto DM , fermo restando il limite di cui alla Tabella 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. Tale facoltà è tuttavia consentita solo ai comuni virtuosi, il cui rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta inferiore al valore soglia di cui alla Tabella 1 del DM.

Verificato che l'incremento effettivo alle assunzioni disponibile per questo ente è inferiore all'incremento calmierato entro i valori della tabella 2, nonché contenuto nell'incremento massimo teorico disponibile per cui non è necessario nell'anno 2022 utilizzare la quota di resti assunzionali ancora inutilizzata del quinquennio 2015 – 2019.

C) Lavoro flessibile

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

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

RICHIAMATO l'art. 36 comma 2 del D.Lgs 165/2001 che dispone che le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti a tempo determinato soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale.

DATO ATTO che in seguito al pensionamento di due unità del personale di polizia municipale una avvenuta con decorrenza 01.06.2019 e l'altra con decorrenza 01.10.2020 il corpo di polizia municipale si trova in situazione di carenza di personale tanto da trovare difficoltà all'espletamento dell'ordinaria attività di sorveglianza,

DATO ATTO inoltre che il 30 gennaio 2020, in seguito alla segnalazione da parte della Cina (31 dicembre 2019) di un cluster di casi di polmonite ad eziologia ignota (poi identificata come un nuovo coronavirus Sars-CoV-2) nella città di Wuhan, l'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) ha dichiarato l'emergenza di sanità pubblica di interesse internazionale. Il Governo italiano, dopo i primi provvedimenti cautelativi adottati a partire dal 22 gennaio 2020, tenuto conto del carattere particolarmente diffusivo dell'epidemia, ha proclamato lo stato di

emergenza e messo in atto le prime misure di contenimento del contagio sull'intero territorio nazionale;

DATO ATTO che questa emergenza sanitaria è stata prorogata fino al 31.12.2021 e non c'è certezza su ciò che accadrà del 2022.

DATO ATTO che questa situazione richiede da parte delle forze di polizia un impegno ulteriore rispetto all'espletamento della attività ordinaria .

DATO ATTO inoltre che l'emergenza sanitaria aggrava ulteriormente le incombenze lavorativa della polizia municipale, ma che, anche in condizione normale il corpo di polizia municipale in seguito ai pensionamenti avvenuti si trova comunque in carenza di organico, tale che risulta difficile anche assicurare le attività ordinarie.

DATO ATTO inoltre che il comune sta procedendo all'espletamento delle procedure concorsuali per l'assunzione di un operatore di vigilanza a tempo indeterminato, procedure che sono state ritardate anche a causa dell'epidemia da Covid 19, la cui assunzione dovrebbe avvenire nell'arco del 2022;

RITENUTO nelle more del concorso di sopperire alla carenza di organico determinata dai pensionamenti procedendo all'assunzione di due unità di personale a tempo determinato, una unità per l'intero 2022 e una per 6 mesi, sempre del 2022 (dal 01.01.2022 al 30.06.2022).

Dato atto che la relativa spesa sarà coperta con i proventi delle sanzioni del codice al codice della strada di cui all'art. 208 comma 4 del D.lgs 285/1992.

DATO ATTO del rispetto del limite di cui all'art. 9 comma 28 del d.l 78 del 2010 in quanto la spesa per l'assunzione dell'operatore di vigilanza in quanto finanziata con i proventi del codice della strada di cui all'art. 208 comma 4 del D.Lgs 285/1992 risulta esclusa dall'applicazione della predetta norma. In tal senso si è pronunciata la Corte dei Conti sezione regionale di controllo per la Toscana con la deliberazione n. 10 del 31.01.2012 e la Corte dei Conti dell'Emilia Romagna con la deliberazione n. 130/2015

D) Procedure di stabilizzazione

Dato atto che, ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs.75/2017, rubricato "*Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni*", sulla base delle verifiche compiute dal Servizio Personale, risulta quanto segue non è presente personale in possesso dei requisiti previsti nei commi 1 e 2, dell'art. 20, D.Lgs. 75/2017;

E) Progressioni verticali

Ai sensi dell'art. 3 comma 1 del D.L 80/2021 "Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle capacità culturali e professionali, della qualità dell'attività svolta e dei

risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente.»

DATO ATTO dunque che nel corso del 2022 come sopra riportato si intende procedere all'assunzione di 3 unità di personale 2 cat. D e 1 cat. C

Dato atto che stando a quanto disposto dalla norma il 50 % per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, può essere destinato alla progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno;

Dato atto che in attesa di conoscere eventuali interpretazioni se il 50% delle assunzioni da destinare all'esterno si calcoli sulla sola categoria oppure sul numero complessivo dei dipendenti, si ritiene di fare propria l'interpretazione più restrittiva per cui si calcola sulla categoria. In tal senso si è espressa la Corte Costituzionale con la sentenza n.90/2012 che censurava la scelta di "compensare" diversi profili professionali al fine di ottenere la quota del 50% destinata a progressioni verticali. Secondo la Corte, questa interpretazione, è lesiva del buon andamento dell'amministrazione in quanto il criterio della compensazione globale tra tutto il personale della quota del 50% dei posti riservata al personale interno, potrebbe determinare una riserva dei posti per i profili professionali più rilevanti a favore del personale interno e un'indizione di concorsi indirizzati a candidati esterni solo per le qualifiche e mansioni inferiori.

Dato atto che nel nostro caso è intenzione dell'amministrazione procedere all'assunzione di due unità di personale di categoria D un D "Esperto in attività tecnico progettuali" e un D "Funzionario di vigilanza".

Dato atto che si ritiene non vi debba essere una omogeneità del profilo professionale (ad es D "amministrativo" e "tecnico"). Una lettura restrittiva, da questo punto di vista, parrebbe lesiva sia dello spirito della norma sia dell'autonomia organizzativa delle amministrazioni, inoltre, renderebbe pressoché inapplicabile l'istituto negli enti di minori dimensioni, come lo stesso Comune di Pelago.

Dato atto inoltre che si ritiene che se alla procedura partecipasse un solo candidato si potrebbe comunque parlare di procedura comparativa. In questo senso si può citare la nota DFP-0066005-P-06/10/2021 del Dipartimento della Funzione pubblica, la quale dispone che le amministrazioni anche in tali situazioni potranno dare applicazione alla norma tenendo presente che la puntuale declinazione a monte dei criteri di valutazione di titoli di studio e di servizio in relazione alle proprie esigenze organizzative e ai propri fabbisogni

professionali potrà garantire, in sede applicativa, l'effettività del processo selettivo anche nei casi di potenziale unico candidato. Una diversa conclusione perseguita in via interpretativa, in assenza peraltro di espressa previsione normativa volta ad escludere per tali ipotesi lo svolgimento di procedure comparative prefigurando strumenti compensativi, determinerebbe un effetto contrario allo spirito della norma e ingiustificativamente discriminatorio.

Ritenuto dunque per quanto sopra detto di procedere ai sensi dell'art. 3 comma 1 del D.L 80/2021 a destinare il 50% delle assunzioni previste per la categoria D all'eccesso dall'interno tramite progressione verticale.

Dare atto altresì che si provvederà a modificare il Regolamento degli uffici e dei servizi nella parte in cui sono regolamentate le progressioni verticali alla luce delle novità del D.L 80/2021.

Preso, quindi, atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2020 e del bilancio pluriennale;

Dato atto che, in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del D.Lgs.165/2001 il Comune di Pelago è un ente con più di 3.000 abitanti e che rispetta i parametri di cui al D.M. 10 aprile 2017 con cui sono stati individuati i nuovi rapporti medi dipendenti/popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto per il triennio 2017/2019;

Evidenziato come nel rapporto ANCI/IFEL "Il personale dei comuni italiani 2016" elaborato sulla base dei dati del conto annuale delle P.A. forniti dal Ministero dell'Economia, risulti che la media nazionale del rapporto dipendenti/popolazione è di 1 dipendente ogni 156 abitanti;

Considerato che tra i 30 dipendenti attualmente in servizio, (come risulta dall'allegata dotazione organica – allegato B) ve ne sono n. 3 part-time al 50% e n. 1 part-time al 83,33% per cui, considerando complessivamente le suddette percentuali, l'effettiva consistenza del personale in servizio si riduce di fatto a meno di 3 unità;

Constatato peraltro che avendo l'Ente una popolazione residente al 31.12.2020 di 7738 abitanti, il rapporto dipendenti/popolazione risulta pari a 1 dipendente ogni 286 abitanti;

Dato atto che:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della Legge 145/2018, i comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo: questo ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2020;

- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della L. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-*quater* della L. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014, come si evince dagli allegati al bilancio di previsione 2021;
- l'ente ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 2 del 10.01.2019 il piano di azioni positive per il triennio 2019/2021;
- l'ente effettua la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.Lgs.165/2001, con la presente deliberazione;
- questo ente ha adottato con propria deliberazione n. 1 del 04.01.2021 la delibera di approvazione del Piano esecutivo di gestione 2021/2023 (PEG) parte finanziaria ;
- questo ente ha approvato con propria deliberazione 8 del 21.01.2021 gli obiettivi e le risorse umane assegnate ai servizi;
- questo ente ha con propria deliberazione n. 17 del 25.02.2021 ha approvato le schede degli obiettivi di struttura;
- questo ente ha con propria deliberazione n. 18 del 25.02.2021 ha adottato il Piano della Performance;
- l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett.c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella L. 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-*bis*, del D.L. 29/11/2008, n. 185;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D.Lgs. 18/8/2000, n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale (allegato C);

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

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

Atteso che con proprio parere che si allega (allegato D) il Revisore dei Conti dell'Ente ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

Visto il D.Lgs. 267/2000;

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

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

VISTI i pareri favorevoli espressi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000 dal Responsabile del Servizio Affari Generali e dal Responsabile del Servizio finanziario, in ordine rispettivamente alla regolarità tecnica e contabile del presente atto;

Per tutto quanto sopra premesso;

Con voti unanimi favorevoli resi in forma palese,

DELIBERA

1. DI APPROVARE integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo del presente atto.
2. DI APPROVARE il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2022/2024, prevedendo le seguenti **assunzioni a tempo indeterminato**:

Anno 2022:

- N. 1 Esperto in attività tecnico progettuali cat. D1
- N. 1 operatore di vigilanza – cat. C1
- N. 1 Assistente in attività amministrative/contabili – cat. C1
- N. 1 funzionario di vigilanza – cat. D1

Anno 2023:

- N. 1 Operatore di vigilanza – cat. C1

Assunzioni a tempo determinato anno 2022:

- N. 1 Operatore di vigilanza – cat. C1 per 6 mesi
- N. 1 Operatore di vigilanza – cat. C1 per 12 mesi

Anno 2023 non si prevedono assunzioni a tempo determinato.

Per l'anno 2024 non siamo in grado di prevedere né le cessazioni né le conseguenti necessità di fabbisogno di personale.

3. di dare atto che, per ricoprire i posti già in dotazione organica e attualmente ricoperti, che si rendessero vacanti successivamente all'approvazione del presente provvedimento, non è necessario effettuare la modifica del presente fabbisogno. Il Responsabile del Servizio Affari Generali è dunque autorizzato a procedere all'assunzione, ferme restando l'espletamento delle procedure vigenti per il posto da ricoprire ed il rispetto dei vincoli di spesa e ordinamentali vigenti in materia.

4. DI DARE ATTO che l'attuale dotazione organica dell'ente, tenuto conto del personale in servizio e del personale che si prevede di assumere con il presente atto e di quello che cesserà, è definita come da prospetto allegato (allegato E).

5. DI APPROVARE lo schema riassuntivo Allegato A nel quale si evince che le assunzioni previste con il presente atto e la dotazione organica risultante rispettano il limite massimo di spesa potenziale, identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006.

6. DI DARE ATTO che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2022/2024.

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

8. di pubblicare il presente atto sul sito web dell'Ente, alla sezione "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all' art 16 del D.Lgs n 33/2013 e s.m.i.

9. DI INFORMARE dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e la RSU.

Inoltre,

LA GIUNTA COMUNALE

Ritenuta l'urgenza;

VISTO l'articolo 134, 4° comma, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Con voti unanimi favorevoli resi in forma palese,

DELIBERA

Di dichiarare il suddetto provvedimento immediatamente eseguibile.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
Povoleri Nicola

Il Segretario
Guidotti Francesca

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto certifica che copia della presente deliberazione viene pubblicata in data odierna all'Albo Pretorio on-line per 15 giorni consecutivi.

Pelago,

IL SEGRETARIO
Guidotti Francesca

La suesesa deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 134 comma 3 per decorrenza termini di legge.

Pelago, 16-11-2021

IL SEGRETARIO
Guidotti Francesca