



## Deliberazione Originale della Giunta Comunale

N. 53 del Reg. del 07-06-2022

**OGGETTO: Approvazione Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2022 – 2024 (PTFP)**

L'anno duemilaventidue, il giorno **SETTE** del mese di **GIUGNO**, alle ore 9:45, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei signori:

PALERMO ANTONIO	Sindaco	presente <input checked="" type="checkbox"/>	assente <input type="checkbox"/>
GRECO ANGELO	Vicesindaco	presente <input checked="" type="checkbox"/>	assente <input type="checkbox"/>
BUCARELLI IRMA	Assessore	presente <input checked="" type="checkbox"/>	assente <input type="checkbox"/>
RICCI MARGHERITA	Assessore	presente <input checked="" type="checkbox"/>	assente <input type="checkbox"/>
GIORDANO ROSSELLA	Assessore	presente <input checked="" type="checkbox"/>	assente <input type="checkbox"/>

Risultato che gli intervenuti sono in numero legale, assume la presidenza il Sindaco Ing. Antonio Palermo  
Partecipa alla riunione il Segretario Generale avv. Pietro Manna.

### LA GIUNTA COMUNALE

**Premesso** che con Deliberazione di Giunta Comunale n. 33 del 4 maggio 2021 è stata approvata, con modificazioni rispetto al previgente assetto, la Programmazione del fabbisogno del personale triennio 2021/2023;

#### Dato atto:

- **che** il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;
- **che** l'articolo 89, comma 5, del D.Lgs. n. 267/2000 stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e 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;
- **che** ai sensi dell'art. 91 del D. Lgs. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensiva delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;

#### Richiamati:

- l'art. 39 della Legge 27/12/1997, n. 449 che ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale, stabilendo, in particolare, che tale programma, attraverso l'adeguamento in tal senso dell'ordinamento interno dell'ente, non sia esclusivamente finalizzato a criteri di buon andamento dell'azione amministrativa, ma che tenda anche a realizzare una pianificazione di abbattimento dei costi relativi al personale;
- l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, così come modificato ed integrato dal D.Lgs. 25 maggio 2017 n. 75, che disciplina la materia inerente l'organizzazione degli uffici, prevedendo che la programmazione del

fabbisogno di personale sia adottata in coerenza con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria;

- il D. Lgs. 75 del 25/05/2017, il quale dispone che tutte le amministrazioni pubbliche devono approvare il piano del fabbisogno del personale, che costituisce il documento essenziale di riferimento per la definizione del modello organizzativo degli Enti ed avere una valenza triennale a fare parte del D.U.P. (Documento Unico di Programmazione);
- il Decreto 8/05/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, che ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27.07.2018;

**Rilevato:**

- che a norma dell'art.1 comma 102 della L. n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell' elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- che ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall' anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertino 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 L. n. 449/1997 e s.m.i.;
- che secondo l'art. 3 del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 3 del decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell' ente;

**Richiamato** l'art. 33 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, così come modificato dall'art. 16 della legge 12 novembre 2011, n. 183 (Legge di stabilità 2012) che impone a tutte le pubbliche amministrazioni di effettuare la ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o comunque delle eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria;

**Preso atto**, al riguardo, che la condizione di soprannumero si desume dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica e verificata l'insussistenza di tale condizione per il Comune di Mendicino, sulla scorta dell'acquisizione del parere favorevole dal Responsabile del Settore Finanziario;

**Richiamato** l'art. 4 del Decreto legislativo n. 75/2017, che – nel modificare l'art. 6 del Decreto Legislativo 165/2001 - 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 Amministrazione" emanate, con decreto 8/5/2018, dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (documento registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 -Reg.ne -Succo 1477 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale-Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa (che per gli Enti Locali è rappresentato dal limite di spesa di personale media con riferimento al triennio 2011-2013 ex art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296).

**Evidenziato** che appare utile recepire l'elemento di maggiore novità voluto dal legislatore con il citato decreto legislativo n. 75/2017, cioè che la dotazione organica rideterminata sulla base delle nuove disposizioni sia allegata al piano del fabbisogno e si definisce come la somma del personale in servizio e delle assunzioni, in coerenza con una concezione dinamica della programmazione delle risorse umane, in base alla quale le amministrazioni non sono più vincolate - nelle assunzioni - alla copertura dei posti vacanti ma esclusivamente dalla coerenza con i vincoli di spesa e di finanza pubblica;

**Preso atto**, pertanto, che il concetto di dotazione organica si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa per l'attuazione del PTFP, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di contenimento della spesa di personale e alla determinazione di budget assunzionali;

**Visto** il prospetto allegato al presente atto "**Allegato A**", nel quale la dotazione organica dell'ente è rimodulata in base ai fabbisogni programmati, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e ritenuto disporre l'approvazione;

**Richiamati**, in proposito:

- l'articolo 1 commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della L. 27 dicembre 2006, n. 296, recante la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti a patto di stabilità ed a cui si fa espresso rinvio e richiamo;
- l'art. 14 bis comma 1 del d.l. n. 4/2019 convertito in L. n. 26/2019, modificativo dell'art. 3 del d.l. n. 90/2014, che riconosce agli enti locali la facoltà, nel triennio 2019/2021, di computare ai fini della determinazione delle capacità assunzionali, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità;
- il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica del 17 marzo 2020 recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" pubblicato sulla GU n. 108 del 27/04/2020;

**Visto** il prospetto allegato al presente atto "**Allegato B**", nel quale sono indicate le "capacità assunzionali" dell'ente sulla base delle disposizioni sopra puntualmente richiamate e ritenuto disporre l'approvazione;

**Dato atto** che il margine assunzionale maturato con le cessazioni intervenute nel triennio precedente, inteso in senso dinamico, consente l'adozione di idoneo programma occupazionale, per gli anni 2022/2024, nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, come da "**Allegato C**" alla presente deliberazione, comprensivo dell'indicazione delle risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione, nel rispetto del limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle predette facoltà assunzionali;

**Dato atto** che, attraverso il richiamato Allegato C, l'amministrazione dispone l'adeguamento del previgente programma triennale di cui alla Deliberazione di Giunta Comunale n. 33 del 4 maggio 2021 alle esigenze ed ai fabbisogni 2022-2024 (PTFP 2022-2024), in coerenza con le incisive misure di riduzione della spesa già avviate;

**Dato atto** che le assunzioni programmate "a regime" per l'anno 2022 comporteranno un incremento annuo di spesa neutralizzato dalle cessazioni intervenute nel triennio 2021/2023, determinando in ogni caso una riduzione di spesa a carico del bilancio comunale per il personale assunto a tempo indeterminato;

**Precisato** che l'Amministrazione comunale di Mendicino, attraverso la programmazione dei fabbisogni, intende perseguire non solo l'obiettivo di un rafforzamento dell'organico di personale mediante i reclutamenti dell'esterno e la previsione di procedure selettive per la progressione verticale di carriera attraverso l'opzione di cui all'art. 22 comma 15 del D.Lgs. 75/2018, ma anche l'obiettivo di potenziare e razionalizzare i volumi di forza lavoro già disponibili in organico, secondo modalità operative finalizzate ad assicurare l'intercambiabilità di compiti e funzioni ed attraverso la valorizzazione del personale part-time attraverso un ulteriore programma di incremento delle ore di lavoro con decorrenza 01 settembre 2022, per un importo stimato nella misura massima di € 5.000,00 per l'esercizio 2022;

**Dato atto**, a tal fine, che l'incremento di spesa per l'attribuzione del trattamento economico, quale differenza stipendiale, comprensiva di oneri previdenziali, contributi assicurativi a carico dell'Ente, connesso con l'aumento della percentuale delle ore di lavoro part time per i lavoratori risulta compatibile con i vincoli di spesa fissati dalla vigente normativa;

**Ritenuto** altresì riservare ogni ulteriore modifiche alla programmazione triennale del personale, con cadenza annuale, sulla base delle capacità assunzionali che di anno in anno si potranno rilevare allorchè per una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, non superiore al valore soglia o al di sotto del valore stesso definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, dal rapporto fra spese di personale come da ultimo rendiconto e la media delle entrate correnti del triennio al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità, ai sensi dell'art. 33, comma 2, d.l. n. 34/2019, ovvero, qualora, per gli effetti, se ne dovessero verificare spazi assunzionali anche mediante eventuale possibilità di utilizzare un prossimo turn over in una percentuale ridotta rispetto a quella consentita delle cessazioni di personale dell'anno precedente;

**DATO ATTO** che con l'apposizione del parere del Responsabile del Settore Finanziario e Personale, reso ai sensi degli artt. 147 bis e 49 del d.lgs n.267/00, si attesta il rispetto delle normative e degli obblighi di seguito indicati:

- Conseguimento nell'anno precedente del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 1, comma 723, letto e) Legge 28 dicembre 2015, n. 208;

- Rispetto dei termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dallo loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 co 1quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);
- Avvenuta verifica, a seguito di consultazione dei restanti responsabili di settore, dell'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma I, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- Rispetto dell'art. 22 comma 15 del Dlgs n.75/17. in materia di progressione di carriera;
- Rispetto della legge 68/1999, nel limite della quota d'obbligo;
- Osservanza del calcolo della spesa e delle capacità assunzionali secondo le condizioni richieste dal decreto legge n. 34, art. 33 c.2, e decreto del 17/03/2020 nonché il relativo necessario adeguamento, con il presente atto, del programma del fabbisogno al citato decreto;

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

**Atteso** che con proprio verbale, "Allegato D", al presente atto, il Revisore dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

**Dato atto** che la programmazione del piano del fabbisogno del personale non rientra fra le materie di informazione alle organizzazioni sindacali, ai sensi di quanto previsto dagli artt. 4 -7 del CCNL 21/5/2018, posto che il comma 4 dell'art. 4 precisa che l'informazione riguarda "*tutte le materie per le quali i successivi mit. 5 e 7 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione*", disponendo pertanto la trasmissione del presente atto alle OO.SS solo ai fini conoscitivi e per il mantenimento di relazioni sindacali ispirate alla trasparenza ed alla collaborazione;

**Richiamato** l'art. 12 del nuovo CCNL 2016 – 2018 Funzioni Locali, sottoscritto in data 21/5/2018;

**Visto** lo Statuto Comunale;

Con voti unanimi

#### **DELIBERA**

per le motivazioni riportate in parte narrativa, che qui di seguito devono intendersi integralmente richiamate,

- 1) **Di approvare** la dotazione organica aggiornata del Comune di Mendicino (di cui all'Allegato A), rimodulata in base ai fabbisogni programmati ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, al fine di ridefinire gli assetti del personale di ruolo e precisando che la consistenza finanziaria della stessa rientra nei limiti di spesa di personale previsti dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006;
- 2) **Di dare atto** che la programmazione dei fabbisogni e la rimodulazione della dotazione organica è coerente con le capacità assunzionali del Comune di Mendicino, in relazione all'art. 33, comma 4, D.L. n. 34/2019, per come risultante dal prospetto Allegato B al presente atto;
- 3) **Di approvare** il Piano Occupazionale 2022-2024 del Comune di Mendicino per il triennio 2022-2024, articolato nei piani occupazionali annuali, come da Allegato C alla presente deliberazione;
- 4) **Di dare atto** che la Giunta comunale di Mendicino, attraverso la programmazione dei fabbisogni, intende perseguire non solo l'obiettivo di un rafforzamento dell'organico di personale mediante i reclutamenti dell'esterno e la previsione di procedure selettive per la progressione verticale di carriera attraverso l'opzione di cui all'art. 22 comma 15 del D.Lgs. 75/2018, ma anche l'obiettivo di potenziare e razionalizzare i volumi di forza lavoro già disponibili in organico, secondo modalità operative finalizzate ad assicurare l'intercambiabilità di compiti e funzioni ed attraverso la valorizzazione del personale part time attraverso un programma di incremento delle ore di lavoro con decorrenza 01 settembre 2022, per un importo stimato nella misura massima di € 5.000,00 per l'esercizio 2022;
- 5) **Di dare atto**, a tal fine, che l'incremento di spesa per l'attribuzione del trattamento economico, quale differenza stipendiale, comprensiva di oneri previdenziali, contributi assicurativi a carico dell'Ente, connesso con l'aumento della percentuale delle ore di lavoro part time per i lavoratori risulta compatibile con i vincoli di spesa fissati dalla vigente normativa;

- 6) **Di precisare** che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti dalla disciplina normativa e contrattuale in materia di facoltà occupazionali e di spesa per il personale degli enti locali;
- 7) **Di dare atto** che la spesa relativa alla presente deliberazione trova capienza nei capitoli destinati alla spesa di personale sul Bilancio di Previsione 2022/2024;

**Di dare atto** che con l'apposizione del parere del Responsabile del Settore Finanziario e Personale, reso ai sensi degli artt. 147 bis e 49 del d.lgs n.267/00, si attesta il rispetto delle normative e degli obblighi di seguito indicati:

- Conseguimento nell'anno precedente del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 1, comma 723, letto e) Legge 28 dicembre 2015, n. 208;
  - Rispetto dei termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dallo loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 co 1quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);
  - Avvenuta verifica, a seguito di consultazione dei restanti responsabili di settore, dell'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma I, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
  - Rispetto dell'art. 22 comma 15 del Dlgs n.75/17. in materia di progressione di carriera;
  - Rispetto della legge 68/1999, nel limite della quota d'obbligo;
  - Osservanza del calcolo della spesa e delle capacità assunzionali secondo le condizioni richieste dal decreto legge n. 34, art. 33 c.2, e decreto del 17/03/2020 nonché il relativo necessario adeguamento, con il presente atto, del programma del fabbisogno al citato decreto;
- 8) **Di dare atto** che, con proprio verbale Allegato D, il Revisore Unico dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;
- 9) **Di dare atto** che la programmazione del piano del fabbisogno del personale non rientra fra le materie di informazione alle organizzazioni sindacali, ai sensi di quanto previsto dagli artt. 4 -7 del CCNL 21/5/2018, posto che il comma 4 dell'art. 4 precisa che l'informazione riguarda "tutte le materie per le quali i successivi mit. 5 e 7 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione", disponendo pertanto la trasmissione del presente atto alle OO.SS solo ai fini conoscitivi e per il mantenimento di relazioni sindacali ispirate alla trasparenza ed alla collaborazione;
- 10) **Di demandare** al Responsabile del Settore Finanziario l'adozione dei provvedimenti gestionali connessi all'esecuzione del presente atto;
- 11) **Di dichiarare** la presente, data l'urgenza, immediatamente eseguibile, con separata votazione effettuata ai sensi dell'art.134, comma 4, del D.Lgs. n.267/2000.

<b>Allegato A) Dotazione Organica Comune di Mendicino</b>				
CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	N. POSTI	Coperti	Vacanti
<b>D1</b>	<b>FUNZIONARIO (Cat. D1)</b>			
	ISTRUTTORE DIRETTIVO A.G.			
	ISTRUTTORE DIRETTIVO WELFARE	1	1	0
	ISTRUTTORE DIRETTIVO FINANZIARIO	1	1	0
	ISTRUTTORE DIRETTIVO VIGILANZA	1	1	0
	ISTRUTTORE DIRETTIVO LAVORI PUBBLICI	1	0	1
	ISTRUTTORE DIRETTIVO URBANISTICA	1	1	0
	<b>Totale Categ. D</b>	6	5	1
<b>C</b>	<b>ISTRUTTORE (Cat. C)</b>			
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO F.T.			
	ISTRUTTORE CONTABILE P.T.	3	3	0
	ISTRUTTORE CONTABILE P.T.	1	1	0
	ISTRUTTORE CONTABILE F.T.	1	1	0
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO P.T.	3	3	0
	ISTRUTTORE TECNICO P.T.	2	1	1
	ISTRUTTORE DI VIGILANZA F.T.	4	1	3
	ISTRUTTORE DI VIGILANZA P.T.	1	1	0
	<b>Totale Categ.C</b>	17	13	6
<b>B3</b>	<b>COLLABORATORE PROFESSIONALE (Cat. B3)</b>			
	AUTISTA P.T.			
	<b>Totale Categ.B3</b>	3	1	2
<b>B1</b>	<b>COLLABORATORE PROFESSIONALE (Cat. B1)</b>			
	ESECUTORE AMMINISTRATIVO			
	ESECUTORE USCIERE P.T.	2	2	0
	ESECUTORE CENTRALINISTA	1	1	0
	ESECUTORE P.T.	1	1	0
	ESECUTORE F.T.	1	1	0
	<b>Totale Categ.B1</b>	7	7	0
<b>A</b>	<b>OPERATORE (Cat.A)</b>			
	OPERAIO F.T.			
	OPERAIO P.T.	1	1	0
	<b>Totale Categ.A</b>	5	5	0
		6	6	0
	<b>TOTALE</b>	41	32	9



Allegato C) PTFP 2022-2024 - PIANI ASSUNZIONALI ANNUALI – COMUNE MENDICINO

PROFILO - CATEGORIA – INQ. ORARIO	AREA	MODALITA' ASSUNZIONE	DECORRENZA	SPEA INDIVIDUALE COMPRESIVA DI ONERI RIFLESSI ED IRAP
<b>ANNO 2022</b>				
ISTRUTTORE DIRETTIVO CAT. D PART TIME 12 ORE	AFFARI GENERALI	PROROGA CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO	LUG 2022	€ 5.495,61
COLLABORATORE CAT. C PART TIME 33 ORE	AFFARI GENERALI	VALORIZZAZIONE EX ART.22 C 15 DL 75/2016	LUG. 2022	€13.934,91
AGENTE CAT. C PART TIME 33 ORE	VIGILANZA	VALORIZZAZIONE EX ART.22 C 15 DL 75/2016	LUG. 2022	€ 13.934,91
ISTRUTTORE DI VIGILANZA CAT C - PART TIME 18 ORE	VIGILANZA	CONCORSO PUBBLICO/GRADUATORIE	OTT.2022	€3.800,70
ISTRUTTORE DI VIGILANZA CAT C - PART TIME 18 ORE	VIGILANZA	CONCORSO PUBBLICO/GRADUATORIE	OTT.2022	€3.800,70
ISTRUTTORE CAT. C PART TIME 18 ORE	URBANISTICA	CONCORSO PUBBLICO/GRADUATORIE	OTT.2022	€ 3.800,70
COLLABORATORE CAT C PART TIME 18 ORE	AFFARI GENERALI	CONCORSO PUBBLICO/GRADUATORIE	OTT. 2022	€3.800,70
<b>ANNO 2023</b>				
ISTRUTTORE CAT C1 - PART TIME 18 ORE	LAVORI PUBBLICI	CONCORSO PUBBLICO/GRADUATORIE	ANNO 2023	€ 15.202,80
ISTRUTTORE CAT C1 - PART TIME 18 ORE	FINANZIARIO	CONCORSO PUBBLICO/GRADUATORIE	ANNO 2023	€ 15.202,80
<b>ANNO 2024</b>				
ISTRUTTORE CAT C1 - PART TIME 18 ORE	URBANISTICA	CONCORSO PUBBLICO/GRADUATORIE	ANNO 2024	€ 15.202,80

**COMUNE DI MENDICINO**

**PROVINCIA DI COSENZA**

**ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA**

<b>Verbale n. 12 del 6.06.2022</b>	<b>OGGETTO: Parere sulla proposta: "Approvazione del Piano Triennale di personale (PTFP)"</b>
--	---

L'anno 2022, il giorno 6 del mese di giugno, l'organo unico di revisione economico finanziaria dà avvio ai lavori finalizzati a rassegnare il proprio parere in merito alla proposta **"Approvazione del Piano Triennale di personale (PTFP)";**

**Premesso**

che l'articolo 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448 e s.m.i. prevede che questo organo accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all'articolo 39 della legge n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate;

**visti:**

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 91, D.Lgs. n.267/2000 "Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale";
- l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 "Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo ...";
- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 "Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica";
- l'art. 3 "Semplificazione e flessibilità nel turn over", comma 10 bis del D.L. n. 90/2014,

convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;

- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita "Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:
  - razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;
  - contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali";
- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, "in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione";
- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

**preso atto che:**

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 "riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile";
- l'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione

al Dipartimento della Funzione Pubblica;

- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

**richiamati:**

- l'art.3, comma 5 del D.L. n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L. n.4/2019 che prevede *"Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. .... La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018. .... A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (...)"*;
- il comma 5-sexies del suddetto D.L. n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L. n.4/2019 che dispone *"per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over"*;

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

**visti altresì:**

- l'art.33, comma 2 del D.L. n.34/2019, come convertito nella L. n.58/2019, il quale prevede che *"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 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 predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento ...”;

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

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

**Rilevato che:**

- il Comune di Mendicino si colloca nella fascia demografica (popolazione da 5.000 a 9.999 abitanti) della tabella 1 del citato D.M.;
- il rapporto tra spese di personale rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2022) e la media delle entrate correnti del triennio precedente al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione considerato si attesta al 18,51 % come riportato nelle tabelle elaborate dagli uffici ed allegate alla proposta di delibera;

**VISTA** la proposta di deliberazione in oggetto, con la quale viene prevista la modifica parziale della programmazione triennale del fabbisogno di personale (periodo 2022-2024)

**VISTO** l'allegato ricevuto per email con i seguenti allegati: a) dotazione organica; b) capacità assunzionale; c) piano assunzionale;

Rilevato che con la suddetta proposta prevede, in particolare il seguente piano assunzionale:

PROFILO CATEGORIA INQ. ORARIO	AREA	MODALITA' ASSUNZIONE	DECORRENZA	SPESA INDIVIDUALE COMPRENSIVA DI ONERI RIFLESSI ED IRAP
<b>ANNO 2022</b>				
ISTRUTTORE DIRETTIVO CAT. D PART TIME 12 ORE	AFFARI GENERALI	PROROGA CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO	LUG 2022	€ 5.495,61
COLLABORATORE CAT. C PART TIME 33 ORE	AFFARI GENERALI	VALORIZZAZIONE EX ART.22 C 15 DL 75/2016	LUG. 2022	€13.934,91
AGENTE CAT. C PART TIME 33 ORE	VIGILANZA	VALORIZZAZIONE EX ART.22 C 15 DL 75/2016	LUG. 2022	€ 13.934,91
ISTRUTTORE DI VIGILANZA CAT C - PART TIME 18 ORE	VIGILANZA	CONCORSO PUBBLICO/GRADUATORIE	OTT.2022	€3.800,70
ISTRUTTORE DI VIGILANZA CAT C - PART TIME 18 ORE	VIGILANZA	CONCORSO PUBBLICO/GRADUATORIE	OTT.2022	€3.800,70
ISTRUTTORE CAT. C PART TIME 18 ORE	URBANISTICA	CONCORSO PUBBLICO/GRADUATORIE	OTT.2022	€ 3.800,70
COLLABORATORE CAT. C PART TIME 18 ORE	AFFARI GENERALI	CONCORSO PUBBLICO/GRADUATORIE	OTT. 2022	€3.800,70
<b>ANNO 2023</b>				
ISTRUTTORE CAT C1 - PART TIME 18 ORE	LAVORI PUBBLICI	CONCORSO PUBBLICO/GRADUATORIE	ANNO 2023	€ 15.202,80
ISTRUTTORE CAT C1 - PART TIME 18 ORE	FINANZIARIO	CONCORSO PUBBLICO/GRADUATORIE	ANNO 2023	€ 15.202,80
<b>ANNO 2024</b>				
ISTRUTTORE CAT C1 - PART TIME 18 ORE	URBANISTICA	CONCORSO PUBBLICO/GRADUATORIE	ANNO 2024	€ 15.202,80

VISTO il parere di regolarità tecnica e contabile dei Responsabili del Servizio, espresso ai sensi dell'art. 49 1° comma del T.U. - D.Lgs. n.267 del 18/08/2000,

VISTO l'art.30 del D.Lgs.165/2001,

VISTO l'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i.

VISTO il D. Lgs. 18/08/2000 n.267;

VISTO lo Statuto Comunale;

### **Esprime**

pertanto, parere FAVOREVOLE sulla proposta di deliberazione in oggetto.

### **Raccomanda**

- nel corso dell'attuazione dell'intero piano occupazionale vengano fatte preventivamente tutte le verifiche necessarie, attraverso il monitoraggio del rispetto dei limiti stabiliti in materia di spese del personale con l'adozione, ove dovuti, degli eventuali correttivi introdotti sia dalle modifiche della normativa in materia di personale che da vincoli di bilancio.

L'Organo di Revisione economico-finanziaria

Dott. Giuseppe Merante



**OGGETTO: Approvazione Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2022 – 2024 (PTFP)**

PARERI SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE ( DI CUI AGLI ARTT. 49 E 147 BIS DEL TESTO UNICO 18.8.2000, N. 267)

IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA: SI ESPRIME PARERE FAVOREVOLE PER MOTIVI ESPRESSI NEL TESTO DELLA PROPOSTA

Mendicino, 7 GIU, 2022



IL RESPONSABILE DEL SETTORE 1 – SEGRETERIA GENERALE

Avv. Pietro Manna

PER LA REGOLARITA' CONTABILE

SETTORE FINANZIARIO

In ordine alla regolarità contabile esprime parere favorevole, per i motivi espressi nel testo della proposta;

Mendicino, 7 GIU, 2022



IL RESPONSABILE DEL SETTORE 4 - FINANZIARIO

Dott. Luigi Lanzillotta

Si attesta che la presente proposta non comporta riflessi diretti e/o indiretti alla situazione economica finanziaria e/o sul patrimonio;

Mendicino, .....

IL RESSPONSABILE DEL SETTORE 4 - FINANZIARIO

Dott. Luigi Lanzillotta

**OGGETTO: Approvazione Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2022 – 2024 (PTFP)**

Letta e sottoscritta

IL SINDACO

Antonia Palermo

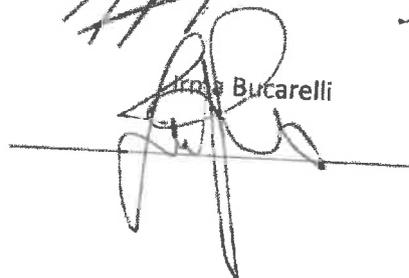


GLI ASSESSORI:

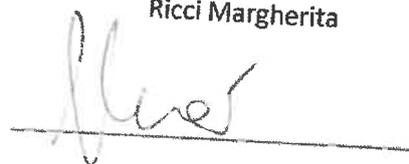
Angelo Greco



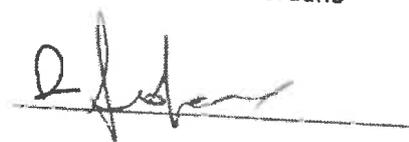
Anna Bucarelli



Ricci Margherita



Rossella Giordano



SEGRETARIO VERBALIZZANTE

Dott. Pietro Manna



## ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene affissa all'albo pretorio on-line per quindici giorni consecutivi dal 09.06.2022 e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi, come previsto dall'art.124, comma 1, del T.u.o.e.l. n. 267/2000 e dall'art.32 della legge 18 giugno 2009, n. 69, e successive modificazioni.



Il Responsabile del Servizio Segreteria/Amministrativo

Mendicino li 09.06.2022

- ESECUTIVITA' IMMEDIATA - (ex art. 134, comma 4, del T.u.o.e.l. n. 267/2000)

La presente deliberazione è dichiarata immediatamente esecutiva.



Il Responsabile del Servizio Segreteria/Amministrativo

Mendicino li 07.06.2022

COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE PER USO AMMINISTRATIVO

Il Responsabile del Servizio Segreteria/Amministrativo