



COMUNE DI CALVIZZANO

(Città Metropolitana di Napoli)

Largo Caracciolo 1

80012 Calvizzano (Na)

Tel. 0817120701

Pec-comune@calvizzano.telecompost.it

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

COPIA

N. 45 del Reg.

Data 05/05/2022

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2022/2024 – RIMODULAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA.

L'anno 2022 il giorno 05 del mese di MAGGIO alle ore 13,30 nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata con appositi avvisi, la Giunta comunale si è riunita con la presenza dei Signori:

		Presente	Assente
1) Pirozzi Giacomo	Sindaco	X	
2) Napolano Pasquale	Vicesindaco	X	
3) Nastro Francesca	Assessore	X	
4) Ferrillo Anna	Assessore	X	
5) Pisani Oscar	Assessore	X	
6) Trinchillo Vincenzo	Assessore	X	
	TOTALE	6	

Con la partecipazione del Segretario generale dott.ssa Maria Clara Napolitano.

Il Sindaco constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n° 267

Premesso che sulla proposta della presente deliberazione:

- il Segretario Generale, per quanto concerne la regolarità tecnica;
 - il responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la regolarità contabile;
- ai sensi dell'art. 49 - comma 1°e 147 bis del D. Lgs. 18/8/2000, n° 267 hanno espresso parere favorevole;

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2022/2024 –
RIMODULAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA.**

LA GIUNTA COMUNALE

- Vista la proposta di deliberazione evidenziata in oggetto;
- Acquisito ai sensi dell'art. 49, comma 1° del D. Lgs. N. 267/2000 e s. m. i., i pareri di regolarità tecnica dal Segretario Generale Dott.ssa Maria Clara Napolitano e il parere contabile del Responsabile del 2 Settore.
- Considerata la proposta meritevole di approvazione per le motivazioni in essa indicate;
- Visto il D.Lgs. n. 267/00;
- Visto lo statuto Comunale;
- Con votazione unanime, espressa in forma palese, come per legge,;

DELIBERA

- 1) Di approvare la riportata proposta di deliberazione;
- 2) Di demandare al Responsabile competente l'adozione dei conseguenti atti di gestione;
- 3) Di dichiarare la presente immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art.134, comma 4 del D.lgs 267/00, stante l'urgenza a provvedere, con separata unanime votazione palese.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso

che con proprie deliberazioni n. 34 del 7/05/2021, n. 44 del 17/05/2021, n. 58 del 29/06/2021, n. 78 del 30/09/2021, n. 98 del 25/11/2021 si procedeva all'approvazione del fabbisogno di personale dipendente in uno al piano occupazionale per l'anno 2021 e all'approvazione della dotazione organica dell'Ente, a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente (art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001), previa rilevazione della mancanza di situazioni di esubero;

che, in esecuzione delle surrichiamate delibere si procederà al completamento del fabbisogno di personale sul relativo piano triennale di fabbisogni 2021-2023 e piano occupazionale 2021;

dato atto che,

con deliberazione di C.C. n. 26 del 15/07/2021 è stato approvato il Rendiconto di gestione 2020 e che, fino ad approvazione del nuovo, si prende in considerazione ai fini del calcolo del rapporto di spesa di personale di cui all'art. 2 del DPCM del 17/03/2020;

risulta necessario verificare il rispetto dei limiti assunzionali alla luce della nuova disciplina di cui all'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019, secondo i valori percentuali indicati nel D.P.C.M. del 17/03/2020, ai fini della programmazione del Fabbisogno triennale 2022-2024, secondo i parametri definiti, a seguito delle nuove cessazioni maturate in corso d'anno;

visto che:

l'art. 39, comma 1, della Legge n. 449/1997 e s.m.i. ha stabilito che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 2 aprile 1968, n. 482;

a norma dell'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge citata, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;

a norma dell'art. 1, comma 102, della Legge n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, 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;

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, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;

secondo l'art. 3, comma 10/bis, 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, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art.11 del medesimo decreto, deve

essere certificato dall'Organo di revisione nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'Ente;

ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge n. 296 del 27/12/2006 (legge Finanziaria 2007), nel testo novellato dall'art. 14 della legge n. 122/2010, di conversione del D.L. n. 78/2010, gli Enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, rispetto alla media del triennio 2011-2013, garantendo il contenimento della dinamica retributiva ed occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia, prevedendo, al comma 557/bis l'enucleazione dei fattori costituenti la spesa di personale e, al successivo comma 557/ter, la sanzione del divieto di assunzioni a qualsiasi titolo in ipotesi di mancato rispetto del vincolo di riduzione della spesa di personale;

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

Visto l'art. 22, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del citato decreto, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 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;

Viste le linee di indirizzo, emanate con Decreto 8/05/2018 dal Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione, per la predisposizione dei Piani triennali dei fabbisogni di personale (PTFP) da parte delle amministrazioni pubbliche, sulla base degli articoli 6 e 6 ter del D.Lgs. n. 165/2001, come novellati dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, con cui vengono definite le metodologie operative di orientamento delle Amministrazioni Pubbliche, nel rispetto dell'autonomia organizzativa garantita agli Enti Locali dal TUEL, per l'adeguamento degli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione, verso la definizione di una dotazione di spesa potenziale massima, che negli Enti Locali si traduce nel limite di spesa del personale;

Dato atto che secondo dette linee guida e in coerenza con il nuovo modello di performance, il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto il duplice profilo quantitativo, riferito alla consistenza numerica delle unità necessarie all'assolvimento degli obiettivi dell'amministrazione e riferito anche all'analisi delle previste cessazioni del personale, oltrechè sotto il profilo qualitativo, riferito alle tipologie di professioni e competenze, meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa;

Visto l'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014 e s.m.i. il quale prevede che a decorrere dall'anno 2018 è possibile procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente;

Atteso che la disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni è stata profondamente innovata dal D.L.n. 34/2019, come modificato ed integrato dalla Legge di conversione n. 56/2019, che all'art. 33, comma 2, prevede: " 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.....omissis";

Visto il Decreto interministeriale 17 marzo 2020, in attuazione dell'art. 33 - comma 2 - del D.L. n. 34/2019, entrato in vigore il 20 aprile 2020, con cui sono stati individuati i valori soglia di massima spesa del personale, differenziati per fascia demografica dei Comuni, del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti, e all'art. 5 sono state stabilite le percentuali massime annuali di incremento della spesa del personale per gli anni dal 2020 al 2024;

Vista la Circolare 13 maggio 2020 del Ministro della Funzione Pubblica (pubblicato sulla G.U. n. 226 del 11/09/2020), con cui si forniscono ulteriori informazioni in merito all'applicazione del D.M. 17 marzo 2020;

Verificato che questo Ente, alla luce della nuova normativa introdotta, in base alla fascia demografica di appartenenza ed al corrispondente valore soglia, pari al 27%, può incrementare, annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nell'anno 2018, di una percentuale del 9% per l'anno 2020, del 16% per l'anno 2021, del 19% per l'anno 2022, 21% per l'anno 2023 e del 21% per l'anno 2024, avendo verificato che l'incidenza della spesa del personale, rispetto alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2018, 2019 e 2020), considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, si attesta al 20%;

Visto,

l'art. 1 della Legge di Bilancio n. 178 del 30/12/2020, in particolare, i commi 797 e 801 che prevedono assunzioni di assistenti sociali al fine di potenziare il sistema dei servizi sociali comunali, gestiti in forma singola o associata, e, contestualmente, i servizi di cui all'articolo 7, comma 1, del D.Lgs. 15 settembre 2017, n. 147, nella prospettiva del raggiungimento nei limiti delle risorse disponibili, a legislazione vigente, di un livello base delle prestazioni e dei servizi sociali definito da un rapporto tra assistenti sociali impiegati nei servizi sociali territoriali e popolazione residente;

che, ai fini del potenziamento di tali servizi ha introdotto un "livello essenziale delle prestazioni di assistenza sociale", precisando, al comma 801, che: "*per le finalità di cui al comma 791, a valere sulle risorse di cui al comma 799 e nel limite delle stesse nonché dei vincoli assunzionali di cui all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, i comuni possono effettuare assunzioni di assistenti sociali, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, fermo restando il rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e all'articolo 1, commi 557 e 562, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, anche ai sensi dell'articolo 51 comma 3-septies, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126*";

Considerato che, sulla base dell'attuale normativa, la dotazione organica dell'Ente, che viene aggiornata come da prospetto allegato al presente provvedimento, si compone dei dipendenti in servizio, diminuiti del

personale cessato, più le assunzioni programmate nel triennio necessarie per il raggiungimento degli obiettivi programmati;

Preso atto che l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n.183/2011 (Legge di Stabilità 2012), stabilisce che le pubbliche amministrazioni hanno l'obbligo dall' 1/1/2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

Ritenuto necessario, pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla ricognizione del personale in esubero;

Dato atto che con Delibera di G.C. n. 36 del 21.04.2022 è stata effettuata la ricognizione delle condizioni di soprannumero di eccedenza di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, in riferimento alla programmazione assunzione 2022-2024, anche in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

Dato atto che le procedure attivate per il Fabbisogno 2021-2023, piano assunzionale 2021, saranno completate nell'anno 2022, così come riportato nell'Allegato "A", considerando che tra le cessazioni del 2021 e quelle nell'anno 2022 si prevedono n. 5 cessazioni di personale a tempo indeterminato, n. 0 cessazioni nel 2023 e n. 1 nel 2024, con un risparmio complessivo per l'Ente pari ad € 158.308,42;

Rilevato, altresì, che l'incremento annuo dell'Ente di cui al D.M. del 17/03/2020, riferito all'anno 2022, ammonta complessivamente a € 248.781,65, come indicato nel prospetto allegato "A";

Considerato che, per tutte le considerazioni sopra esposte, in ragione delle cessazioni intervenute e previste e dei residui dell'ultimo quinquennio, sulla base delle nuove regole introdotte dal Decreto del 17 marzo 2020, questo Ente dispone della possibilità di attuare una programmazione delle assunzioni, quale atto di organizzazione per una migliore ed ottimale provvista di personale, approvando il Piano del fabbisogno del personale 2022-2024, così come dettagliato nel prospetto allegato alla presente deliberazione;

Ritenuto, di prevedere nel predetto Piano assunzionale 2022-2024 anche:

- eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale;
- processi di stabilizzazione di figure professionali funzionali alle esigenze dell'Ente, valutandone i presupposti compatibili normativi e contrattuali;

Richiamato l'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 27/12/2006 n. 296 (Legge finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni, il quale disciplina il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale per gli Enti soggetti al patto di stabilità nel 2015 (ora soggetti al pareggio di bilancio);

Considerato che la vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

- 1) abbiano conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 1, comma 723, lett. e), della Legge n. 208/2015;

- 2) abbiano trasmesso, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato, l'attestazione dei risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento (art. 1, comma 470, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232);
- 3) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art. 9, comma 1-quinquies del D.L. n. 113/2016);
- 4) abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, D.Lgs. n. 150/2009), che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3/bis, del D.Lgs. n. 267/2000, è unificato nel Piano Esecutivo di Gestione;
- 5) abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
- 6) abbiano approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge n. 449/1997, art. 6 D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000);
- 7) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di soprannumerarietà (art. 33, comma 1 D.Lgs. n. 165/2000);
- 8) abbiano approvato il Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6 D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165);
- 9) rispettino gli obblighi previsti dall'art. 9, comma 3/bis del D.L. 29/11/2008 n. 185, in materia di certificazione del credito;

Dato atto che, in relazione ai su riportati vincoli:

- a. a seguito di ricognizione annuale, i Responsabili di Settore non hanno rilevato posizioni lavorative di dipendenti in sovrannumero, né vi sono posizioni lavorative di dipendenti in eccedenza, ai sensi dell'art. 33 - commi 1 e 2 del D.Lgs. n. 165/2001;
- b. con deliberazione di C.C. n. 18 del 28/05/2021 si è provveduto all'approvazione del bilancio di previsione finanziario pluriennale 2021/2023;
- c. questo Ente ha ottemperato all'obbligo di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1- comma 557 e seguenti della legge n. 296/2006;
- d. è stato approvato il Piano della Performance per il triennio 2021-2023 e il Piano Esecutivo di Gestione (PEG), ai sensi dell'art. 175, comma 9, del D.Lgs. n. 267/2000;
- e. è stato approvato, con deliberazione di G.C. n. 37 del 21/04/2022 il Piano triennale delle azioni positive 2022-2024 in materia di pari opportunità, ai sensi dell'art. 48 - comma 1- del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;
- f. questo Ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sul pareggio di bilancio per l'anno 2020, come da certificazione inviata al Ministero dell'Economia e delle Finanze entro i termini di legge;

- g. è stato rispettato il principio del contenimento della spesa per il lavoro flessibile in relazione a quanto previsto dall'art. 9 -comma 28 - del D.L. n. 78/2010, convertito dalla Legge n. 122/2010 (allegato A);
- h. questo Ente, in base a quanto statuito con il Decreto Ministeriale del 18/11/2020, pubblicato sulla G.U. del 30/11/2020, previsto dall'art. 263 - comma 2 - del D.Lgs. n. 296/2000, che stabilisce un rapporto tra popolazione residente e dipendenti pari a 1/166, il Comune di Calvizzano registra n. 39 dipendenti in servizio al 31/12/2021, inferiore rispetto a n. 78 calcolato in base al decreto citato;
- i. risulta rispettato l'obbligo di gestione e certificazione crediti attraverso l'apposita piattaforma informatica, ai sensi dell'art. 9 comma 3 bis del D.L. n. 185/2008, convertito dalla Legge n. 2/2009;
- j. risultano, infine, trasmessi nei termini di legge alla Banca Dati Pubbliche Amministrazioni il bilancio di previsione 2020-2022, il rendiconto di gestione 2020, nonché il bilancio consolidato, ai sensi dell'art. 9 – comma 1/quinquies del D.L. n. 113/2016;

Dato atto, inoltre, che le previsioni di spesa per il personale flessibile per gli anni 2022, 2023 e 2024 evidenziano il rispetto del limite previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito con Legge n. 122 del 30 luglio 2010, come integrato dall'art. 11, comma 4/bis del D. L. n. 90/2014, convertito con Legge n. 114/2014, relativo all'obbligo di contenimento della spesa annua per lavoro flessibile nel limite della spesa sostenuta per la medesima tipologia di lavoro flessibile che, per l'anno 2009, è stata pari ad € 175.803,70 e, per l'anno 2022, sarà presumibilmente pari ad € 64.834,60;

Considerato, altresì, che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario, come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo rendiconto;

Dato atto che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge 12/03/1999, n. 68;

Precisato che la programmazione triennale del fabbisogno di personale e il piano annuale, potranno essere integrati e/o modificati in qualunque momento al verificarsi di altre e nuove esigenze intervenute o di modifiche nella disponibilità di risorse e del quadro normativo, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;

Ritenuto, quindi, di procedere all'approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2022-2024, nel rispetto delle norme vigenti ed al fine di garantire l'ordinato funzionamento dei servizi e ottimizzazione delle risorse - precisandosi che la dotazione organica costituisce un aggregato finanziario dei limiti di spesa utilizzabili per assunzioni e che le categorie e i profili da assumere sono indicati nel Piano dei fabbisogni – e, per quanto riguarda le modalità di reclutamento, si terrà conto delle norme vigenti che prevedono, prima di espletare una selezione pubblica, il previo avvio delle procedure di mobilità obbligatoria ex art. 34/bis del D.Lgs. n. 165/2001;

Visto il parere reso dal Revisore dei Conti, acquisito in data 3.05.2022 prot. n. 14389, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della legge n. 448/2001e s.m.i;

VISTI i pareri di regolarità tecnica e contabile resi ai sensi dell'art 49 e 147 bis del TUEL;

Per tutto quanto in narrativa premesso e che qui si intende integralmente richiamato;

ad unanimità di voti resi in forma palese come per legge;

D E L I B E R A

1. **Di prendere atto del prospetto allegato "A"** al presente atto quale parte integrante e sostanziale, contenente le motivazioni in fatto ed in diritto, nonché i calcoli per la verifica delle facoltà assunzionali programmate dell'Ente, ai sensi della normativa introdotta dal Decreto del 17 marzo 2020.
2. **Di procedere al completamento** del fabbisogno di personale sul relativo piano triennale di fabbisogni 2021-2023, piano occupazionale 2021 con le relative procedure assunzionali, già avviate, come definito nelle deliberazioni richiamate in narrativa, meglio dettagliato nell'allegato "A" del presente provvedimento.
3. **Di dare atto** che, alla luce della normativa introdotta e, come specificato in premessa, per il Comune di Calvizzano il rapporto tra la spesa del personale e le entrate degli ultimi tre esercizi finanziari, così come certificato nell'ultimo rendiconto di gestione approvato relativo all'anno 2020, risulta essere del **20%**, collocandosi al di sotto della percentuale fissata dalla norma per la categoria demografica di appartenenza (**27%**) da ridefinirsi con l'approvazione del prossimo rendiconto di gestione.
4. **Di dare atto, inoltre**, che in sede di prima applicazione, ai sensi dell'art. 5 del Decreto 17 marzo 2020 e fino al 31 dicembre 2024, i Comuni di cui all'art. 4, comma 2, del medesimo decreto, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella allegata al citato DM, 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 con i resti assunzionali antecedenti all'anno 2020, per il Fabbisogno 2020-2024 e piano occupazionale l'anno 2022.
5. **Di stabilire che**, in ragione delle cessazioni intervenute e di quelle previste e dei residui delle facoltà assunzionali del quinquennio antecedente al 2020, sulla base delle nuove regole dettate dal Decreto del 17 marzo 2020, l'Amministrazione dispone della possibilità di attuare una programmazione delle assunzioni, quale atto di organizzazione per una migliore ed ottimale provvista di personale, approvando il Piano del fabbisogno del personale 2022-2023-2024, così come dettagliato nel prospetto allegato "A" al presente provvedimento a farne parte integrante e sostanziale.
6. **Di precisare** che tutte le procedure assunzionali, sia a tempo indeterminato, che a tempo determinato, dovranno essere attuate e sviluppate nel rispetto della legislazione vigente e che sarà possibile perfezionare le assunzioni previste nel presente Piano solo previa verifica della sussistenza di tutte le condizioni gius-contabili vigenti all'atto della medesima assunzione, nonché degli adempimenti previsti nell'art. 9 del D.L. n. 113/2016 e previa approvazione del Piano degli Obiettivi per l'anno 2022.
7. **Di dare atto** che, con deliberazioni di Giunta Comunale, in data in data 21.04.2022 n. 36, è stata approvata la *"Ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale e dei dirigenti"*, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. con la quale si è preso atto che non sussistono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale e n. 37 con la quale stato approvato il *"Piano delle azioni positive 2022-2024"*.

8. **Di dare atto** che sulla base delle verifiche e dei calcoli effettuati dall'Ufficio Finanziario, così come riportati nel **prospetto allegato "A"** per farne parte integrante e sostanziale, ai sensi del D.L. n. 34/2019 e D.M. 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del suddetto decreto legge, la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima).
9. **Di approvare il Piano Triennale dei fabbisogni del Personale 2022, 2023 e 2024**, nonché la **Rimodulazione della dotazione organica**, composta dai dipendenti in servizio a tempo indeterminato, diminuiti dal personale cessato, più le assunzioni programmate nel triennio, come riportati nell'allegato "B" **Tabella di raccordo**, al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale in relazione al quale è stato acquisito il parere favorevole del Revisore dei Conti, in data 3.05.2022 prot. n. 14389, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e s.m.i.
10. **Di dare atto che la spesa della dotazione organica**, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e s.m.i., è contenuta nei limiti della media della spesa di personale relativa al triennio 2011- 2013, ed è pari, per il triennio 2022-2024, ad € **1.558.158,75**.
11. **Di dare atto**, altresì, che la suddetta programmazione di assunzione di personale a tempo indeterminato e determinato è stata effettuata in coerenza con le valutazioni in merito ai fabbisogni organizzativi e sono finalizzate a garantire i servizi essenziali erogati e sopperire in parte alla carenza del personale conseguente ai collocamenti a riposo e, in quest'ottica, si stabilisce l'assegnazione del geom. Grasso Claudio al IV Settore Urbanistica al fine di supportare tali uffici attesa l'esiguità del personale allo stesso assegnato.
12. **Di autorizzare sin d'ora il Responsabile del Personale** ad assumere ogni atto in esecuzione della presente deliberazione per il reclutamento del personale, sia a tempo indeterminato, sia con forme di lavoro flessibile, identificati nell'allegato "A", approvazione bandi di concorso, convenzioni con altri Enti, scorrimento graduatorie dell'Ente, mobilità, comandi ed altri procedimenti in esecuzione di quanto previsto nel piano assunzionale, nei limiti della spesa di cui al DM 17/03/2020, ivi compresa la proroga dei contratti ex art 36 del TUPI, finalizzata esclusivamente al completamento della procedura di stabilizzazione ex art. 20, comma 1 del D.Lgs n. 75/2017;
13. **Di dare atto**, altresì, che quanto approvato con il presente provvedimento ha valenza meramente programmatica e necessita di preliminare verifica di conformità al rispetto dei vincoli imposti dalle leggi vigenti in materia al momento dell'attuazione, come anche previsto nel precedente punto 6.
14. **Di dare atto** che il presente provvedimento potrà essere oggetto di successive integrazioni e/o modificazioni a seguito dell'approvazione del rendiconto di gestione anno 2021 e/o qualora intervengano nuove e/o diverse esigenze in ordine al fabbisogno di personale rispetto al presente Piano e/o nuove disposizioni legislative in materia di assunzioni e spesa di personale.
15. **Di dare atto** che gli adempimenti esecutivi e conseguenti alle assunzioni di cui all'allegato "A" troveranno copertura finanziaria sugli appositi interventi di spesa del bilancio pluriennale 2022-2024, nonché sui residui delle facoltà assunzionali ancora disponibili, nel rispetto dei limiti di cui al DM 17 marzo 2020.

16. **Di pubblicare** il presente Piano triennale dei fabbisogni in "*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.
17. **Di disporre che il presente documento programmatico**, come disciplinato al paragrafo 8.2 del principio contabile applicato concernente la programmazione, venga approvato autonomamente dal DUP e successivamente inserito nel DUP in corso di predisposizione, nonché nell'ambito del **PIAO**, come meglio descritto nella allegata relazione.
18. **Di trasmettere** il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.
19. Di dichiarare il presente atto, stante l'urgenza degli adempimenti conseguenti, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134-comma 4- del Decreto Legislativo 18/08/2000, n.267, con separata unanime votazione.

RELAZIONE ISTRUTTORIA

DOTAZIONE ORGANICA - VERIFICA LIMITI ASSUNZIONALI

FABBISOGNI DEL PERSONALE 2022 - 2024

Il PIAO (Piano integrativo di attività organizzative)

Con il "*Decreto Reclutamento*", è stato introdotto, all'articolo 6 del Decreto Legge n. 80/2021, il **Piano integrativo di attività organizzative**. È un documento unico di programmazione e governance che sostituirà una serie di Piani che finora le amministrazioni erano tenute a predisporre. Tra questi, i piani della performance, del lavoro agile (POLA) e dell'anticorruzione. Dopo il via libera della Conferenza Unificata arrivato a dicembre e in attesa delle Linee guida.

È un nuovo adempimento semplificato per le pubbliche amministrazioni, introdotto all'articolo 6 del Decreto Legge n. 80/2021, "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", il cosiddetto "Decreto Reclutamento" convertito dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113.

Il PIAO ha durata triennale, ma viene aggiornato annualmente. Definisce:

- ✓ gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
- ✓ la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati:
 - al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale
 - allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali
 - all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale.

Nel PIAO dovrebbero "confluire":

- il PDO (Piano dettagliato degli obiettivi), poiché dovrà definire gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e i risultati della performance organizzative;
- il POLA e il piano della formazione, poiché definirà la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo;
- il Piano triennale del fabbisogno del personale, poiché dovrà definire gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
- il Piano anticorruzione, così da raggiungere la piena trasparenza, nelle attività di organizzazione.

Ci sarà quindi un unico Piano articolato in sezioni specifiche, che indicherà la programmazione degli obiettivi, gli indicatori di performance e le attese da soddisfare.

In virtù di questi cambiamenti strutturali, il Comune di Calvizzano programma assunzioni a tempo indeterminato e determinato (nei termini consentiti, per questi ultimi, da 12 e fino a 36 mesi), per figure professionali che possano supportare gli sviluppi di questi cambiamenti essenziali e strategici per lo sviluppo della competitività dell'Ente.

La dotazione organica dell'Ente, secondo la normativa vigente, è intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1 comma 557 e seguenti della Legge n. 296/2006, per ciascuno degli anni 2022-2023-2024, ai fini dello sviluppo del Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2022 -2024, ed è pari a euro € 1.558.158,75, a fronte della media triennio 2011-2013, pari ad € 1.376.316,00.

L'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019, nel testo risultante dalla Legge di conversione n. 58/2019, come modificato dall'art. 1, comma 853, lett. a), b) e c) della Legge 27/12/2019, n. 160 e, successivamente, dall'art. 17, comma 1/ter, del D.L. 30/12/2019, n. 162, convertito con modificazioni dalla Legge n. 8/2020, ha apportato significative modifiche alle norme che regolano le facoltà assunzionali nei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sul favorevole rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti.

Con il D.M. 17/3/2020, per l'attuazione di tale disposizione, sono state stabilite le nuove misure per la definizione delle già " *capacità assunzionali*" ora definite in "*spazi finanziari*" di spesa di personale - da aggiungere a quella esistente, in modo tale che i comuni hanno spazi massimi di spesa che devono essere compatibili con il rapporto spesa di personale ed entrate corrente, al netto del FCDE, calcolati come da DM. 17/03/2020, relativi al personale a tempo indeterminato - entrate in vigore dal 20/04/2020, in merito a tre distinti ambiti, quali:

1. specificazione degli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
2. l'individuazione delle fasce demografiche e dei relativi valori soglia;
3. la determinazione delle percentuali massime di incremento annuale.

Per il Comune di CALVIZZANO, il riferimento all'ultimo rendiconto approvato è quello relativo all'anno 2020, determinato con la delibera di Consiglio comunale n. 26 del 15/07/2022.

Pertanto i valori soglia di cui al D.P.C.M. 17/3/2020 in base ai quali confermare gli "*Spazi Finanziari*" sono i seguenti:

Individuazione dei valori soglia

COMUNE DI	CALVIZZANO
POPOLAZIONE AL 31/12/2020	12.942
FASCIA	f)
VALORE SOGLIA PIÙ BASSO art. 4, co, 1- Tab. 1	27 %
VALORE SOGLIA PIU' ALTO art. 6, co, 1, Tab.	31 %

Fasce demografiche	Valore soglia
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	29,50%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,60%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	27,60%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	27,20%

e)	comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	26,90%
f)	comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,00%
g)	comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	27,60%
h)	comuni da 250.0000 a 1.499.999 abitanti	28,80%
i)	comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	25,30%

Calcolo del rapporto della Spesa di personale sulle entrate correnti

In base ai dati relativi all'ultimo Rendiconto approvato, il rapporto Spesa di personale sulle entrate correnti (come definiti dall'art. 2 del DPCM 17/3/2020) risulta essere pari al 20% come di seguito calcolato:

Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2 DPCM 17/03/2020		
Spesa di personale rendiconto approvato Anno 2020	Importi espressi in Euro	DEFINIZIONI (art. 2, comma 1, lett. a)
	1.372.410,04	
Entrate rendiconto anno 2018	6.999.531,78	(art. 2, comma 1, lett. b)
Entrate rendiconto anno 2019	7.340.960,07	(art. 2, comma 1, lett. b)
Entrate rendiconto anno 2020	7.704.467,10	(art. 2, comma 1, lett. b)
FCDE previsione assestata anno 2020	1.576.041,35	(art. 2, comma 1, lett. b)
Media triennio entrate correnti al netto FCDE	6.822.972,53	
Rapporto Spesa Personale/Entrate correnti	20%	

Raffronto Ente in misura di percentuale con valori soglia Tabelle 1 e 3

Dal raffronto in misura di percentuale con valori soglia Tabelle 1 e 3, il Comune di Calvizzano si colloca con una percentuale del 20%, con un rapporto di spesa di personale/entrate correnti al di sotto del valore soglia "più basso" per la fascia demografica di appartenenza (27%) e che, pertanto, può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto degli equilibri di bilancio, sino ad una spesa potenziale massima di € 248.781,65 (art. 4 comma 2 D.P.C.M. 17/3/2020).

Il valore annuo di incremento per il comune di Calvizzano è analiticamente riportato nella seguente tabella ed allegata:

Determinazione del valore della Tabella 2

	PTFP 20/21/22	PTFP 21/22/23	PTFP 22/23/24	PTFP 23/24/25
Spese di personale 2018	1.309.377,10	1.309.377,10	1.309.377,10	1.309.377,10
Percentuale di Tabella 2	9%	16%	19%	21%
Valore massimo anno	117.843,94	209.500,34	248.781,65	274.969,19

Le capacità assunzionali a tempo indeterminato sono le seguenti :

	PTFP 20/21/22	PTFP 21/22/23	PTFP 22/23/24	PTFP 23/24/25
Somma per assunzioni a tempo indeterminato	180.843,94	272.500,34	311.781,65	337.969,19
di cui somma per assunzioni a tempo indeterminato da resti assunzionali 2015/2020	63.000,00	63.000,00	63.000,00	63.000,00
di capacità assunzionali	117.843,94	209.500,34	248.781,65	274.969,19

Tale valore andrà poi ricalcolato annualmente in base ai nuovi valori relativi alla media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati e alla spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato. Ai sensi dell'art. 7 comma 1 del citato DPCM 17/3/2020 la maggiore spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli artt. 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall' art. 1, comma 557 quater e 562 della Legge n. 296/2006.

I valori percentuali riportati in tabella rappresentano un incremento rispetto alla base "spesa di personale 2018", per cui la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti; trattasi di una misura finalizzata a rendere graduale la dinamica di crescita della spesa di personale, comunque nei limiti massimi consentiti dal valore-soglia di riferimento.

RESTI ASSUNZIONALI

Tale limitazione alla dinamica di crescita può tuttavia essere derogata, e quindi superata, nel caso di Comuni che abbiano a disposizione facoltà assunzionali residue degli ultimi 5 anni (**c.d. resti assunzionali**), potendo, il Comune, utilizzare i propri resti assunzionali anche in deroga ai valori limite annuali di cui alla sopra riportata Tabella, in ogni caso entro i limiti massimi consentiti dal valore soglia di riferimento.

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 D.M. , 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.

La spesa di ogni singola cessazione dell'anno precedente deve essere rapportata ad anno intero indipendentemente dalla data di effettiva cessazione dal servizio.

I resti assunzionali non utilizzati nel quinquennio 2016-2020 dal comune di Calvizzano, sono i seguenti : Euro105.148,51;

Va, peraltro, evidenziato che la spesa di ogni assunzione con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, in analogia a quanto precedentemente indicato, deve essere rapportata ad anno intero indipendentemente dalla data di assunzione prevista nello strumento di programmazione.

La Circolare esplicativa del Dipartimento della Funzione Pubblica del 13 Maggio 2020, relativamente ai valori soglia ha precisato che l'incremento della spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato è riferito alle assunzioni di personale a tempo indeterminato.

In base all'art. 5 del DPCM del 17/03/2020, in sede di prima applicazione e fino al 31/12/2024, in riferimento all'art. 4 comma 2, dal 20/04/2020 i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2 e in misura non superiore al valore percentuale indicato nella tabella seguente, applicata al Comune di Calvizzano:

	PTFP 20/21/22	PTFP 21/22/23	PTFP 22/23/24	PTFP 23/24/25
Numeratore	1.309.377,10	1.370.682,91	1.387.300,00	1.249.800,00
Denominatore	6.957.752,01	6.183.290,68	6.560.432,68	6.268.779,18
Percentuale tabella 1	27,00%	27,00%	27,00%	27,00%
Valore massimo teorico	569.215,94	298.805,57	384.016,82	442.770,38

Pertanto, per l'anno 2022, gli "Spazi Finanziari" del Comune di Calvizzano risultano calcolati, complessivamente, come da tabella seguente, con le "facoltà assunzionali" residue dei cinque anni antecedenti al 2020 (Art. 5 comma 2)

SPAZI FINANZIARI 2020/2024 (art. 5 DPCM 17/03/2020)

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	VALORI IN EURO	Art. 5, comma 1
	1.309.377,10	
INCREMENTO TOTALE ANNO 2022 (19%)	1.558.158,75	
INCREMENTO ANNO 2022	248.281,65	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019	105.148,51	Art. 5, comma 2

La Ragioneria dello Stato con parere del 15/01/2021 Prot. 12454 ha precisato che l'utilizzo delle capacità assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020, "...non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del Dlgs n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa - sfavorevole - alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti del valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 - TAB I del decreto attuativo".

La giurisprudenza contabile (Corte dei Conti Lombardia) ribadisce il concetto di sostenibilità finanziaria nel rispetto della normativa vigente (D.M. 17/03/2020) anche su cessazioni avvenute in corso d'anno. Infatti la delibera chiarisce che : "la sostituzione di un cessato rappresenta un'assunzione come tutte le altre e non è sufficiente, per considerarla legittima, che la spesa del dipendente in uscita fosse ricompresa in quella registrata nell'ultimo rendiconto; occorre, invece, tenere conto dell'insieme della spesa di personale dell'anno, per fare sì che, nel complesso, il principio della sostenibilità finanziaria imposto dalla norma sia garantito".

Per l'anno 2022, con l'approvazione del rendiconto 2020, e fino ad approvazione del nuovo, vi è una verifica del calcolo della spesa del personale ai sensi dell'art. 2 del Dpcm del 17/03/2020 e, successivamente all'approvazione del rendiconto 2021, si avrà la necessità di un aggiornamento del Fabbisogno calcolato sull'ultimo triennio della media di entrate degli ultimi rendiconti approvati al netto del nuovo FCDE, mentre per il 2023 e il 2024 si demanda agli anni di competenza degli ultimi tre rendiconti approvati, da quantificare, per definire la spesa del personale, ai fini della programmazione delle assunzioni, fatte salve le percentuali di incremento per il calcolo delle capacità assunzionali, di cui all'art 5 comma 1- 2 - tabella 2.

PROGRAMMAZIONE 2022 – 2024

Considerazioni generali

Preliminarmente si evidenzia che il Comune di Calvizzano è sotto dimensionato. Infatti, in base al Decreto del Ministero dell'Interno 18 novembre 2020, "Rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto per il triennio 2020-2022", pubblicato in G.U. n. 297 del 30.11.2020, il rapporto medio popolazione/dipendenti, è pari a 1/166 per i comuni con popolazione compresa tra i 10.000 e 19.999 abitanti.

Qualora si volesse applicare detto criterio anche per il Comune di Calvizzano, unicamente per ottenere una base di calcolo più rigoroso onde trarre il numero dei dipendenti comunali necessari per legge, questo dovrebbe essere pari a n. 78 (n. abitanti 12.902/ 166), a fronte dei n. 39 in servizio.

Le attuali funzioni svolte dal comune di Calvizzano non rappresentano la totalità delle funzioni e processi da presidiare tant'è che sono state riscontrate carenze di professionalità e di strutture organizzative in alcuni servizi e processi nevralgici.

Tale circostanza rende ancora più stringente la necessità ed improcrastinabilità per l'Ente di procedere ad assunzioni di personale attesa la evidente carenza di organico.

È volontà di questa Amministrazione procedere alla stabilizzazione dei n. 2 unità assunte ex art. 36 del D.Lgs. n. 165/2000 tenuto conto che le assunzioni a tempo determinato sono state effettuate con procedure concorsuali semplificate, previste dal regolamento di organizzazione e rispettose dei vincoli dettati dal DPR n. 487/1994, e, quindi, stabilizzabili ai sensi del comma 1 dell'articolo 20 del d.lgs. n. 75/2017, cioè direttamente, previo esperimento della comunicazione ex articolo 34 bis d.lgs. n. 165/200.

Per quanto concerne il Settore di Polizia Municipale conta in servizio n. 4 unità (di cui n.2 part-time) compreso il comandante, insufficienti ad espletare in modo efficace tutte le attività di controllo e di competenza. Per tali ragioni l'Ente programma una nuova assunzione mediante l'istituto del Comando al fine di rendere celere la presa di servizio, oltre ad altra unità programmata con lo scorso piano ed il cui avviso pubblico è già stato reso noto.

Per quanto concerne i Settori Tecnici III OOPP e IV di Edilizia/Commercio /SUAP, quest'ultimo, allo stato privo del relativo Responsabile, risulta in servizio una sola unità e la Responsabilità del menzionato Settore è stata affidata ad interim al Responsabile del III LLPP, essendosi dimessa l'unità assunta mediante contratto ex art. 110 TUEL. L'Amministrazione, al fine di accelerare le procedure di reclutamento intende procedere all'assunzione di n. 1 ingegnere /architetto mediante scorrimento di graduatorie di altri enti per la durata di un anno e di n. 1 istruttore direttivo amministrativo mediante la mobilità esterna attesi i tempi stringenti e la mole di adempimenti connessi alla partecipazione dei bandi pubblici legati al PNRRR.

Per quanto concerne il Settore I AAGG e Servizi alla persona va evidenziato che necessita, anch'esso di implementazione soprattutto per la gestione dei servizi sociali, attesa la numerosa platea di utenti a fronte di 1 sola unità in servizio che, in caso di assenza ed impedimento della medesima, non possono essere garantiti, data la infungibilità delle funzioni e, di conseguenza, la non delegabilità.

Con la Legge di bilancio 2021, n. 178/2020, continua ad essere consentito utilizzare una quota del fondo per la povertà per finanziare assunzioni a tempo determinato di assistenti sociali. Anche in questo caso, per velocizzare le procedure l'Ente intende attingere da graduatorie di pubblici concorsi espletati da altri enti/associazioni autorizzate dalla Legge.

L'Amministrazione, inoltre, ravvisa l'opportunità e la necessità di assumere n. 1 unità ex art 36 di D.Lgs. n. 165/2001 di istruttore direttivo amministrativo con il fine specifico di procedere alla attuazione di un progetto specifico che consenta la catalogazione degli atti di stato civile, previo smaltimento delle pratiche arretrate, nell'ambito dell'Archivio storico, mediante la formazione di una banca dati informatica.

Per quanto concerne il Settore II Finanziario Tributario l'Ente intende potenziare il Settore mediante l'assunzione ex art. 35 del D.Lgs. 165/2001 (bando pubblico di concorso) con profilo di istruttore direttivo contabile tenuto conto che al medesimo risultano assegnate solo n. 2 unità, oltre al Responsabile.

Programmazione

In merito alla "neutralità" a livello di finanza pubblica delle assunzioni e cessazioni dal servizio per mobilità, per i comuni che sono assoggettati alla vigenza della disciplina fondata sulla sostenibilità finanziaria e alle facoltà assunzionali ante 2020, non vengono più applicate le regole basate sul "turn over" e non è più operante la norma recata dall'art. 14, comma 7, del D.L. 95/2012.

Nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2022/2024, con il presente provvedimento, fatte salve le assunzioni già attivate nel 2021 - che di seguito si riportano per un chiaro quadro complessivo, l'indizione procedure di selezione e concorsuali, basato sul principio di sostenibilità finanziaria pluriennale, vengono previste nel rispetto dei vigenti vincoli da effettuarsi secondo le procedure ordinarie di reclutamento (mobilità obbligatoria, volontaria (facoltativa fino al 2024), utilizzo graduatorie vigenti nell'ente e/o in altri enti, ovvero di altri soggetti ammessi ex lege), e nel rispetto della vigente normativa in materia ed economicità dei procedimenti.

Le unità di personale previste nei singoli piani assunzionali, in completamento per il piano occupazionale 2021 e del triennio 2022 - 2024, si riferiscono ad instaurazione di rapporti di lavoro a tempo pieno o determinato e al profilo professionale e categoria corrispondente.

Tali unità potranno variare, attraverso le procedure assunzionali dettate dalla normativa vigente a seguito di reclutamento, con rapporto di lavoro a tempo pieno/parziale/determinato/indeterminato, sempre nel rispetto dei principi degli spazi finanziari e di sostenibilità finanziaria dell'Ente e nei limiti della spesa quantificata per il rapporto di lavoro.

Per i vari profili in completamento sul piano occupazionale dell'anno 2021 e per la programmazione dei fabbisogni di personale triennio 2022-2024, oltre al fabbisogno di personale esplicitato di seguito, con aggiornamento di fabbisogni di alcuni profili, riportati in maniera analitica, si potranno effettuare eventuali sostituzioni di personale cessato con assunzione di equivalente profilo professionale e/o eventuali nuovi profili definiti con ordinamento professionale del CCNL, in base alle esigenze dell'Ente, nel rispetto dei vincoli di sostenibilità finanziaria di cui al D.P.C.M. del 17/03/2020.

COMPLETAMENTO DEL PIANO ASSUNZIONALE DI FABBISOGNO ANNO 2021:

BANDI DI CONCORSI BANDITI SU G.U.	VALORI (base annuale) IN EURO
Selezione pubblica, per titoli e colloquio, per la formazione di una graduatoria per assunzione a tempo determinato, part-time (24 ore settimanali) di n. 1 (uno) istruttore direttivo amministrativo , categoria D, ai sensi dell'art. 36 del D.lgs. 165/2001 e s.m.i.	21.610,86
Avviso pubblico per titoli ed esami per la copertura di n. 1 posto di istruttore direttivo assistente sociale categoria D, CCNL funzioni locali a tempo pieno ed indeterminato con riserva di posto per militari volontari congedati ai sensi degli artt. 1014 e 678 D. lgs. 76/2010 e s.m.i.	32.416,29
Avviso pubblico per titoli ed esami per la copertura di n. 1 posto di messaggio comunale categoria B 3 - CCNL funzioni locali a tempo pieno e indeterminato.	27.917,98
Avviso pubblico per titoli ed esami per la copertura di n. 1 posto di agente di polizia municipale categoria C - CCNL funzioni locali a tempo pieno ed indeterminato con riserva di posto per militari volontari congedati ai sensi degli artt. 1014 e 678 D.lgs. 76/2010 e s.m.i.	29.792,87
Avviso pubblico per titoli ed esami per la copertura di n. 1 posto di istruttore direttivo amministrativo categoria D - CCNL funzioni locali a tempo pieno ed indeterminato con riserva di posto per militari volontari congedati ai sensi degli artt. 1014 e 678 D.lgs. 76/2010 e s.m.i.	32.416,29
Avviso pubblico per assumere n. 1 istruttore amministrativo cat. C (categorie protette Legge 12 marzo 1999, n. 68)	29.797,87
Assunzione di n. 1 Ingegnere/Architetto ex art. 110, comma 1 del Dlgs. 267/2000 - (vacante)	32.416,29
TOTALE (annuale)	206.368,50

STABILIZZAZIONI DI PERSONALE ASSUNTO A TEMPO DETERMINATO ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017 e s.m.i:

Il D.L. n. 162/2019, convertito con modificazioni dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8, che ha prorogato i termini indicati nell'articolo 20, comma 1, d.lgs. n. 75/2017, a mente del quale le amministrazioni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, potevano, fino al 31 dicembre 2021, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale.

Con il Decreto Legge n. 80 del 09/06/2021 convertito in Legge n. 113 del 06/08/2021 il legislatore, all'art. 1 comma 3 bis, ha prorogato al 31/12/2022 le procedure di possibili stabilizzazioni di cui all'art. 20 del D.lgs n. 75/2017. Infatti, con questa proroga, le amministrazioni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, fino al 31 dicembre 2022, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001 e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possiede tutti i seguenti requisiti:

- a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione o, in caso di amministrazioni comunali che esercitano funzioni in forma associata, anche presso le amministrazioni con servizi associati;
- b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;
- c) abbia maturato, fino al 31 dicembre 2022, alle dipendenze dell'amministrazione che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni.

Il comune di Calvizzano, pertanto, valutandone i presupposti normativi e contrattuali, programma assunzioni e/o procedure concorsuali mirate ai fini delle stabilizzazioni di figure professionali di personale non dirigente, presenti nell'Ente, inquadrato a tempo determinato, nel rispetto degli obblighi di legge sopra richiamati, prevedendo le seguenti stabilizzazioni per personale di categoria "D" :

N. unità	Profilo professionale	Regime orario	Categoria	Settore di assegnazione	VALORI (base annuale) IN EURO
1	Istruttore Direttivo Amministrativo <i>Assunto ex art. 36 D.Lgs. 165/2001</i>	Tempo indeterminato e pieno	D	Il Settore Finanziario - Tributario	32.416,29
1	Istruttore Direttivo Contabile <i>Assunto ex art. 36 D.Lgs. 165/2001</i>	Tempo indeterminato e pieno	D	Il Settore Finanziario- Tributario	32.416,29
TOTALE					64.832,58

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE A TEMPO DETERMINATO ANNO 2022

(Art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 convertito con la legge 122/2010, modificato dal comma 4 bis del D.L. n. 90/2014 convertito con la Legge n. 114/2014)

Occorre, a tale riguardo, prendere atto delle notevoli criticità dell'Ente che necessitano di una riorganizzazione di alcuni servizi al fine di rendere l'attività amministrativa più efficace ed efficiente.

Tra gli obiettivi che ogni Pubblica Amministrazione deve perseguire, vi è, senz'altro, quello di attuare una sana politica amministrativa al fine di garantire servizi efficienti ed efficaci.

Pertanto, l'Ente necessita, di programmare contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, nella necessità di assumere altri profili a tempo determinato anche per ovviare a eventuali continui affidamenti a consulenti esterni che comportano impegni di spesa.

Soccorre, all'uopo, l'articolo 36 del D.Lgs 30 marzo 2001, n° 165, il quale dispone: *"Le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35."*

In tema di assunzioni flessibili:

- il comma 2, dell'articolo 36, del D.Lgs.165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs.75/2017, nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;
- tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:
 - a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
 - b) i contratti di formazione e lavoro;
 - c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;
- in base all'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014, convertito in legge n. 114/2014, (che ha introdotto il settimo periodo del comma 28 dell'art. 9 del D.L. 78/2010) le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui all'art. 1, commi 557 e 562, della legge n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009. A tal riguardo, già la Corte dei Conti Sezione delle Autonomie, con deliberazione n. 2 del 9 febbraio 2015, ha risolto i dubbi interpretativi relativi al predetto art. 11, comma 4-bis, del D.L. n. 90/2014 confermando in diritto che gli enti virtuosi non possono superare il tetto del 100 per cento della spesa per le assunzioni flessibili sostenuta nel 2009, pari ad euro 175.803,70 oltre oneri a carico dell'Ente;
- ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, come da ultimo modificato dall'art. 16, comma 1- quater, del D.L. n. 113/2016, convertito in legge 7 agosto 2016, n. 160....."Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267";

Dalla seguente tabella riassuntiva, da cui si evince che le previsioni rispettano la normativa vigente:

Totale spesa per lavoro flessibile anno 2009	€ 175.803,70
Spesa prevista per lavoro flessibile anno 2022	€ 64.832,60
Spesa complessiva	€ 86.447,46

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali - Triennio 2016-2018 del 21 maggio 2018, in tema di assunzioni flessibili - le cui disposizioni sono contenute negli articoli 50 e 51 - richiama il dettato legislativo, con particolare riferimento alle previsioni dettate dall'articolo 36 del D.Lgs. n. 165/2001, dal D.Lgs. n. 81/2015 e dalle disposizioni che fissano il tetto di spesa, a partire dall'articolo 9, comma 28, del DL n. 78/2010.

Il citato contratto fissa per le assunzioni a tempo determinato il tetto del 20% del personale in servizio a tempo indeterminato al 1° gennaio dell'anno o, per quelli avviati in corso d'esercizio, alla data in cui il contratto viene attivato che, nel caso del Comune di Calvizzano la percentuale risulta essere la seguente :

DIPENDENTI AL 1^/01/2022 AI FINI DEL CALCOLO DELLA PERCENTUALE DEI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Totale dipendenti a tempo indeterminato	33
20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato	7 (6,6)
già in servizio/ovvero da assumere con procedure avviate	6
Totale dipendenti a tempo determinato ammessa	1

SITUAZIONE AL 1^/06/2022 AI FINI DEL CALCOLO DELLA PERCENTUALE DEI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO DOPO LA STABILIZZAZIONE

Totale dipendenti a tempo indeterminato	33 (numero invariato attesi n. 2 pensionamenti)
20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato	7 (6,6)
in servizio/ovvero da assumere con procedure avviate	4
Totale dipendenti a tempo determinato ammessa	3

La giurisprudenza contabile, in particolare deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie per quanto concerne il LAVORO FLESSIBILE, (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative), all'uopo, chiarisce che "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, legge 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."

N. unità	Profilo professionale	Regime orario	Categoria	Settore di assegnazione	VALORI (base annuale) IN EURO
1	Istruttore Direttivo tecnico	Tempo determinato e pieno	D	Settore Tecnico III /IV	32.416,30
1	Istruttore Direttivo amministrativo	Tempo determinato e pieno	D	Settore Amministrativo –	32.416,30

Le assunzioni flessibili da effettuarsi o definite nell'anno 2022, in base a tale limitazione, comportano una spesa complessiva di € 86.447,46 rientrando, quindi, nell'ambito della spesa del personale a tempo determinato sostenuta nell'anno 2009, nel rispetto della normativa summenzionata.

PART- TIME

In base all'art. 4, comma 2, del CCNL del 14.9.2000, la possibilità di costituire rapporti di lavoro a tempo parziale è contenuta nel limite massimo quantitativo del 25% della dotazione organica complessiva del personale a tempo pieno di ciascuna categoria.

Limite per il comune di Calvizzano per l'anno corrente è pari a zero.

ASSEGNAZIONE TEMPORANEA "COMANDO"

N. unità	Profilo professionale	Regime orario	Categoria	Settore di assegnazione	VALORI (base annuale) IN EURO
1	Istruttore DI VIGILANZA	Tempo indeterminato e pieno	C	Polizia municipale	29.792,87

Per il personale utilizzato con l'istituto del "Comando" l'Ente, esplicita un concetto di spesa relativo al personale utilizzato per assegnazioni provvisorie ed esigenze temporanee attraverso l'istituto del "Comando", di personale proveniente da altri Enti, escludendo tale personale dal rispetto del tetto del tempo flessibile, rapportandosi a determinazioni esplicitate dalla Sezione Autonomie con sentenze 23/2016 e 12/2017 in base alle quali intervengono circa l'applicabilità del limite di spesa di cui all'ex art 89, comma 28, del D.L. 78/2010 nel caso in cui le amministrazioni utilizzano, per esigenze temporanee, l'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni.

Si è chiarito che "devono rimanere escluse dalle limitazioni della disciplina vigente, le modalità di utilizzo di personale di altro ente in quanto, senza comportare un incremento della spesa complessiva, sono dirette ad ottimizzare riallocazione delle risorse umane attraverso una distribuzione più efficiente sul territorio, realizzata con la cessione dell'attività lavorativa di dipendenti ovvero con la costituzione di uffici comuni per la gestione informata associata di funzioni e servizi; si attua, in tal modo, il miglioramento dell'economicità nella gestione del lavoro pubblico che costituisce un obiettivo di interesse primario che il legislatore ha costantemente perseguito in questi ultimi anni".

Concetto confermato con la deliberazione S.U. Corte dei Conti 12/2017 enunciando il principio di diritto relativo all'istituto del comando al quale si dovranno conformare tutte le Sezioni regionali di controllo, secondo il quale "la spesa relativa al personale utilizzato in posizione di comando esula dall'ambito

applicativo dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, ferma restando rimpunzione figurativa della spesa per l'Ente cedente." Ciò in quanto, il provvedimento di comando non comporta una novazione del rapporto soggettivo del rapporto di lavoro, bensì una modificazione oggettiva del rapporto originario nel senso che il dipendente ha l'obbligo di prestare servizio nell'interesse del nuovo Ente, mentre lo stato giuridico resta disciplinato dall'Ente di appartenenza; secondo i giudici contabili si verifica "una sorta di sdoppiamento tra rapporto organico e rapporto di servizio, il primo riferibile all' Ente a quo e l'altro all'Ente ad quem".

ANNO 2022 - RIEPILOGO SPESA -

Pertanto, per il Piano del Fabbisogno triennale 2022 -2024, piano assunzionale, anno 2022, si prevede una spesa di € **129.665,20** per personale a tempo indeterminato, parametrato al rispetto dei limiti dei valori soglia di cui al D.M. del 17/03/2020 con l'utilizzo delle facoltà assunzionali di cui all'art. 5 comma 2 del D.M. del 17/03/2020 e Parere della Ragioneria dello Stato Prot.12454 del 15/01/2021, di € **32.416,30** per assunzioni di assistenti sociali, di € 64.832,60 per assunzioni a tempo determinato per una spesa complessiva presunta annua di € 254.833,62, precisando che le assunzioni programmate per i profili di assistenti sociali possono essere in deroga ai sensi dell'art. 57, comma 3-septies, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, quindi non rilevanti ai fini del rispetto dei valori-soglia individuati dal DM del 17 Marzo 2020, per la definizione delle capacità assunzionali dei Comuni.

Rispetto alla spesa registrata nel 2018 di € 1.309.377,10 l'incremento presunto della maggiore spesa per la programmazione del fabbisogno di assunzioni triennio 2020-2024, fabbisogno 2022 è di € 254.833,62 (calcolo che comprende anche il comando per € 27.919,52 nel pieno rispetto del dettato normativo ministeriale (art. 5, comma 2, DM 1 7/03/2020, - utilizzo resti assunzionali antecedenti al 2020 per nuove assunzioni a tempo indeterminato), al netto delle cessazioni previste e/o già determinate già con provvedimenti nell'anno 2022, che ammontano ad € 158.308,42.1

Considerando la possibilità di incrementare la spesa del personale rispetto al 2018 con l'incremento annuo € 248.781,65 o con i resti assunzionali antecedenti il 2020 (€ 105.148,51), il Comune di Calvizzano rispetta entrambi i limiti di incremento di spesa indicati dal DPCM del 1 7/03/2020.

ANNO 2022

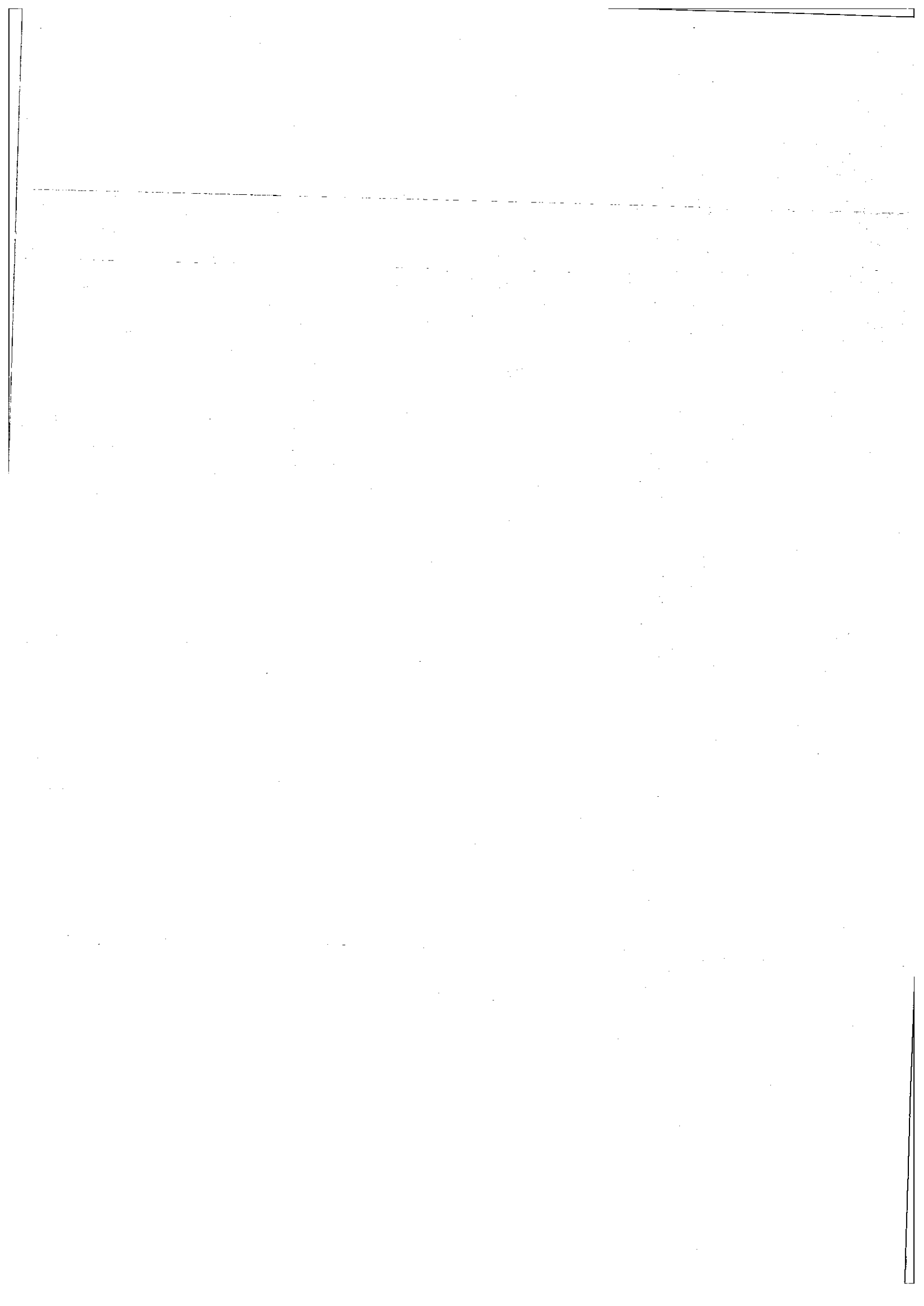
N. unità	Profilo professionale	Regime orario	Categoria	Settore di assegnazione	Modalità di assunzione	VALORI IN EURO (base annuale)
1	Istruttore Direttivo Amministrativo <i>Assunto ex art. 36 D.Lgs. 165/2001</i>	Tempo indeterminato e pieno	D	II Settore Finanziario - Tributario	<i>Stabilizzazione ai sensi del D.lgs. n. 75/2017, art. 20, comma 1</i> previo esperimento mobilità obbligatoria art. 34bis del medesimo Decreto	32.416,30
1	Istruttore Direttivo Contabile <i>Assunto ex art. 36 D.Lgs. 165/2001</i>	Tempo indeterminato e pieno	D	II Settore Finanziario - Tributario	<i>Stabilizzazione ai sensi del D.lgs. n. 75/2017, art. 20, comma 1</i> previo esperimento mobilità obbligatoria art. 34bis del medesimo Decreto	32.416,30
1	Istruttore Direttivo Tecnico Ingegnere/Architetto	<u>Tempo determinato e pieno</u> (1 anno prorogabile)	D	Settore Tecnico	Attingimento elenchi formati a seguito di pubblici concorsi banditi da altri Comuni o Enti	32.416,30
1	Istruttore di Vigilanza	Tempo pieno (1 anno prorogabile)	C	Settore Polizia Municipale	<i>COMANDO</i>	27.919,52
1	Istruttore direttivo contabile/finanziario	Tempo indeterminato	D	Settore Economico Finanziario	Pubblico concorso art. 35 D. Lgs. n. 165/2001 previo esperimento mobilità obbligatoria art. 34 bis del medesimo Decreto	32.416,30
1	Assistente sociale	Tempo indeterminato e pieno	D	Settore AA.GG e Servizi alla persona	Attingimenti elenchi formati a seguito di pubblici concorsi banditi da altri Comuni o Enti	32.416,30
1	Istruttore Direttivo amministrativo	Tempo pieno indeterminato	D	Settore Tecnico IV (SUAP)	Mobilità esterna	32.416,30
1	Istruttore Direttivo Amministrativo	<u>Tempo pieno determinato 1 anno prorogabile</u>	D	Settore AA.GG e Servizi alla persona	Procedura pubblica semplificata <i>ex art. 36 D.Lgs. 165/2001</i>	32.416,30

Totale n. = € 254.833,62

ANNO 2023 – ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO						
N. unità	Profilo professionale	Regime orario	Categoria	Settore di assegnazione	Modalità di assunzione	Budget annuo
	0	0	0	0	0	0

ANNO 2024 – ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO						
N. unità	Profilo professionale	Regime orario	Categoria	Settore di assegnazione	Modalità di assunzione	Budget annuo
0	0	0	0	0	0	0

ALLEGATO B) TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA									
COME INDICATO DALLA LINEE DI INDIRIZZO PUBBLICATE SULLA GAZZETTA UFFICIALE 27/07/2018									
LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA: PARI ALLA SPESA DI PERSONALE DELLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013									
ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006									
LIMITE MASSIMO POTENZIALE 1.376.316,00									
DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE									
PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA INIZIALE GIURIDICA	TEMPO DEL LAVORO	COSTO TABELLARE	N. POSTI ATTUALI	Stipendio tabellare personale in servizio	PREVISIONE CESSAZIONI	PREVISIONE ASSUNZIONI	Spesa per nuove assunzioni / maggiori spese	Spesa totale FINALE (in SERV - CESS. + ASS.)
Personale in servizio a tempo indeterminato inclusi dipendenti in comando/stacco	D3	100%	27.572,85	3	82.718,55				82.718,55
	D1	100%	23.980,09	5	119.900,46	1	5	67.943,60	183.847,38
	D1	88,89%	23.980,09	1	21.315,90				21.315,90
	D1	100,00%	23.980,09				2	23.980,09	23.980,09
	C1	100%	22.039,41	1	22.039,41		1	11.019,71	33.059,12
	C1	100%	22.039,41	1	22.039,41				22.039,41
	C1	88,89%	22.039,41	2	39.181,66				39.181,66
	C1	100%	22.039,41	1	22.039,41		2	22.039,41	44.078,82
	B1	88,89%	19.536,91	17	282.203,33		1		282.203,33
	B1	100%	19.536,91	1	19.536,91				19.536,91
	B1	97,20%	19.536,91	1	18.989,88				18.989,88
	B1	100%	19.536,91	1	18.989,88				18.989,88
									9.768,46
									134.751,26
	TOTALE COSTO ASSUNZIONI								
1.534,42									
ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE									
(i dati di dettaglio sono contenuti nella tabella che riassume le spese di personale - Art. 1 comma 557 legge 296/2006)									
Indennità di comparto a carico del bilancio									
Previsione di trasformazioni da tempo parziale a tempo pieno									
Personale in comando in entrata									
Integrazione personale LSU									
Incarichi ex art. 110 comma 1 (Urbanistica)									
Assunzioni ex art. 36 D.Lgs. 165/2001 (I e III Settore)									
Incarichi ex art. 90 (Ufficio di Staff, n. 2 unità)									
Segretario Comunale									
Ritribuzione di risultato Segretario Comunale									
Altre tipologie di assunzioni di lavoro flessibile									
Fondo del trattamento accessorio									
Ritribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative									
Fondo del lavoro straordinario									
Altre spese di personale (buoni pasto elettronici)									
Oneri previdenziali									
Irap									
TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA									
1.659.991,44									
RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE									
n. 1 dipendente assunto ai sensi della L. 68/1999; n. 1 dipendente da assumere ai sensi della Legge 68/1999; n. 1 dipendente trasferita ai sensi della L. R. 5/2013; n. 2 dipendenti da assumere ai sensi della Legge 30/12/2020 n. 178 (cd Superbonus); retribuzione personale LSU periodo gennaio - maggio 2021									
Voci escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006 (vedi prospetto allegato alla Deliberazione)									
COSTO DELLE ASSUNZIONI CONSENTITE AI SENSI DEL DM 17 MARZO 2020 IN DEROGA AL LIMITE DELL'ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006 PER COMUNI VIRTUOSI									
198.198,49									
134.751,26									
TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013									
1.327.041,69									



COMUNE DI CALVIZZANO

Città Metropolitana di Napoli

VERBALE N° 71 del 03/05/2022

PARERE SU PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER LA GIUNTA COMUNALE

PROGRAMMA DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022/2024

Il sottoscritto **FALCO TULLIO**, dottore commercialista, nella qualità di Revisore Unico dei conti del Comune di Calvizzano (NA) in forza della delibera di nomina della Commissione Straordinaria n. 70 del 05/08/2019 immediatamente esecutiva;

visti:

- l'art. 39 della Legge 27/12/1997 n. 449;
- l'art.91 del D. Lgs. 18/02/2000 n. 267 (Tuel), riguardante le "assunzioni" negli Enti Locali;
- l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 04 del D. Lgs. n. 75/2017, relativo a "organizzazioni degli uffici e fabbisogni di personale";
- l'art. 19 comma 8, Legge n. 448/2001 che dispone che gli organi di revisione contabile accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della Legge n. 449/1997 e successive modificazioni ed integrazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 1 – comma 557 – della Legge n. 296/2006 che prevede che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia indicando gli ambiti prioritari di intervento;
- l'art. 1 – comma 557quater – della Legge n. 296/2006 successivamente introdotto dal DL n. 90/2014, convertito nella Legge n. 114/2014, che prevede che, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle relative spese con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore di tale norma;
- la disposizione della Corte dei Conti n. 25/2014 con la quale è chiarito che a decorrere dall'anno 2014 il nuovo parametro cui è ancorato il contenimento delle spese di personale è la spesa media del triennio 2011/2013;

considerato:

- il Decreto interministeriale del 17/03/2020 -attuativo dell'art. 33, comma 2 D.L. n. 34/2019- con il quale sono stati individuati i valori soglia di massima spesa del personale, differenziati in base a prestabilite fasce demografiche ed in rapporto

della spesa del personale rispetto alle entrate correnti; stabilendo, inoltre, le percentuali massime annuali di incremento della spesa del personale per le annualità dal 2020 al 2024;

rilevato che:

- i Responsabili di Area, nella regolare ricognizione annuale, non hanno rilevato sovrannumero e/o eccedenza per le posizioni dei dipendenti;
- con delibera di C.C. del 28/05/2021 n. 18 è stato approvato il Bilancio di Previsione pluriennale 2021-2023;
- l'Ente ha rispettato gli obblighi sul pareggio di bilancio per l'anno 2020 e ha regolarmente inviato nei termini al Ministero MEF la relativa certificazione;
- con delibera di G.C. del 21/04/2022 n. 37 è stato approvato il Piano triennale delle azioni positive 2021-2023;
- l'Ente registra alla data del 31/12/2021 un totale di 39 dipendenti, notevolmente inferiore al totale di 78 dipendenti se calcolati in base al D.M. del 18/11/2020 il quale stabilisce un rapporto tra popolazione residente e dipendenti pari a 1/166;

Rapporto Residenti / Dipendenti ex DM 18-11-2020

residenti al 2020	rapporto 1/166	dipendenti al 2020	differenza potenziali dipendenti
12.942	78	39	39

preso atto:

- che l'Ente vuole procedere al completamento del fabbisogno di personale relativamente alla programmazione prevista nel 2021 con le relative procedure già avviate e come definite nei provvedimenti sopra richiamati con la previsione delle seguenti figure:
 1. istruttore direttivo amministrativo – ctg. D;
 2. istruttore direttivo assistente sociale – ctg. D;
 3. istruttore direttivo amministrativo – ctg. D;
 4. istruttore amministrativo – ctg. C;
 5. messo comunale – ctg. B3;
 6. agente di polizia municipale – ctg. C;
 7. ingegnere e/o architetto ex art. 110 del Tuel;
- che l'Ente intende procedere per l'anno 2022, nel rispetto delle norme e dei programmi assunzionali già approvati, alla stabilizzazione a tempo pieno e indeterminato delle seguenti figure professionali:
 1. istruttore direttivo amministrativo – ctg. D;
 2. istruttore direttivo contabile – ctg. D;

- che l'Ente presenta per l'approvazione il nuovo piano di fabbisogno di personale relativo al triennio 2022-2024 nei termini di cui al seguente prospetto:

ANNO 2022						
N. unità	Profilo professionale	Regime orario	Categoria	Settore di assegnazione	Modalità di assunzione	VALORI EURO (base annuale)
1	Istruttore Direttivo Amministrativo <i>In forza ex art. 36 D.Lgs. 165/2001</i>	Tempo indeterminato e pieno	D	II Settore Finanziario - Tributario	<i>Stabilizzazione ex D.lgs. n. 75/2017, art. 20, c. 1</i>	32.416,30
1	Istruttore Direttivo Contabile <i>In forza ex art. 36 D.Lgs. 165/2001</i>	Tempo indeterminato e pieno	D	II Settore Finanziario-Tributario	<i>Stabilizzazione ex D.lgs. n. 75/2017, art. 20, c. 1</i>	32.416,30
1	Istruttore Direttivo Tecnico Ingegnere/Architetto	Tempo pieno determinato (1 anno prorogabile)	D	Settore Tecnico	Attingimento elenchi formati da altri Comuni/Enti	32.416,30
1	Istruttore di Vigilanza	Tempo pieno determinato (1 anno prorogabile)	C	Settore Polizia Municipale	COMANDO	27.919,52
1	Istruttore direttivo contabile/finanziario	Tempo indeterminato	D	Settore Economico Finanziario	Pubblico concorso art. 35 D. Lgs. n. 165/2001	32.416,30
1	Assistente sociale	Tempo pieno indeterminato	D	Settore AA.GG e Servizi alla persona	Attingimenti elenchi formati da altri Comuni/Enti	32.416,30
1	Istruttore Direttivo amministrativo	Tempo pieno indeterminato	D	Settore Tecnico IV (SUAP)	MOBILITÀ ESTERNA	32.416,30
1	Istruttore Direttivo Amministrativo	Tempo pieno determinato (1 anno prorogabile)	D	Settore AA.GG e Servizi alla persona	Procedura pubblica semplif. ex art. 36 D.Lgs. 165/2001	32.416,30

La spesa complessiva per l'annualità 2022 ammonta, quindi, ad € 254.833,62 che, al netto delle cessazioni previste e/o già determinate nell'anno in corso, risulta essere rientrante nei limiti degli incrementi possibili rispetto alla spesa del personale registrata nel 2018.

Per le annualità 2023 e 2024 non è previsto alcun incremento occupazionale per cui non vengono programmate ulteriori spese del personale.

ACCERTATO che questo Ente:

- con proprie deliberazioni n. 34 del 07/05/2021, n. 44 del 17/05/2021, n. 58 del 29/06/2021, n. 78 del 30/09/2021 e, da ultimo, n. 98 del 25/11/2021 ha approvato, e successivamente integrato, il piano del fabbisogno di personale in uno con il piano occupazionale anno 2021;
- ha rispettato gli equilibri di bilancio e i vincoli di finanza pubblica per l'anno 2019;
- ha rispettato il limite di cui all'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
- ha trasmesso il Bilancio di previsione, il Rendiconto di Gestione e il Bilancio consolidato alla BDAP nei termini previsti;

CONSIDERATI i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile resi ai sensi degli artt. 49, 147bis e 153 del D.lgs. 267/2000 dai rispettivi responsabili d'area ed allegati alla proposta di delibera in oggetto;

IL REVISORE ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

limitatamente alle proprie competenze, alla proposta di deliberazione avente ad oggetto: **Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2022/2024**, nei termini e condizioni indicate nella proposta di delibera medesima.

L'ORGANO DI REVISIONE

Dott. Tullio Falco



FALCO TULLIO

03.05.2022 15:04:47

GMT+00:00

**Oggetto: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2022/2024 -
RIMODULAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA.**

PARERE FAVOREVOLE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA
(Art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000)

Calvizzano, li 05/05/2022

Il Segretario Generale
F.to Dott.ssa Maria Clara Napolitano

PARERE FAVOREVOLE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE
(Art. 49 e 147 bis 1° comma del D.Lgs. n. 267/2000)

Calvizzano, li 05/05/2022



Il Responsabile II Settore
F.to Rag. Salvatore Sabatino

Il presente verbale, viene sottoscritto come segue:

Il Sindaco
F.to Dott. Pirozzi Giacomo

Il Segretario Generale
F.to Dott.ssa Maria Clara Napolitano

PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata in data odierna per rimanervi per 15 giorni consecutivi nel sito Web istituzionale di questo Comune accessibile al pubblico (art. 124, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000).

Dalla residenza Comunale

li 10-05-2022

MESSO COMUNALE



RESPONSABILE DEL I SETTORE

F.to Dott. ssa Margherita Mauriello

Uscita del Verbale
Stampa: **UFFICIO SEGRETERIA**
Firma: *[Handwritten Signature]*

UFFICIO SEGRETERIA

SI ATTESTA che la presente deliberazione:

- è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 - 4° comma del D. Lgs 18/8/2000, n. 267;
- è stata comunicata ai Capigruppo con nota prot. 14631 del 10-05-2022 ai sensi art. 125 del D.Lgs. 267/2000

li 10-05-2022

II RESPONSABILE DEL I SETTORE

F.to Dott.ssa Margherita Mauriello

La presente deliberazione costituisce copia conforme all'originale cartaceo.

II RESPONSABILE DEL I SETTORE

Dott.ssa Margherita Mauriello

