



COMUNE DI PALERMITI

PROVINCIA DI CATANZARO

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

ORIGINALE COPIA

N . 53 del 22/06/2021

OGGETTO : Adozione del Piano triennale dei fabbisogni del personale 2021/2023

L'anno duemilaventuno , il giorno ventidue del mese di Giugno, alle ore 17,00, nella residenza comunale, in apposita sala, regolarmente convocati, all'appello nominale risultano i signori:

N	Cognome e Nome		Presenti	Assenti
1	EMANUELE DOMENICO	Sindaco	SI	
2	CANTAFFA FRANCESCO DOMENICO	Vice Sindaco	SI	
3	FULCINITI DOMENICO	Assessore		SI

Presiede l'avv. Emanuele Domenico, nella sua qualità di Sindaco.

Partecipa alla seduta l'avv. Giuseppina Ferrucci, segretario comunale anche con funzioni di verbalizzante.

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato, permettendo che sulla proposta della presente deliberazione da parte:

-del Responsabile del servizio interessato, in ordine alla regolarità tecnica;

-del Responsabile di ragioneria, in ordine alla regolarità contabile,

è stato espresso parere favorevole ai sensi dell'art 49 del D.Lgs n. 267/2000.

Visto l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75:

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

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.»;

Viste in tal senso le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018);

Ritenuto pertanto di procedere all'approvazione del piano triennale di fabbisogni del personale, con valenza triennale ma da approvare annualmente, in coerenza con gli altri strumenti di programmazione economico finanziario dell'Ente;

Rilevato che il decreto-legge 34/2019, articolo 33, e in sua applicazione il DPCM 17 marzo 2020 ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente come introdotto dall'art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014 e successive integrazioni;

Considerato che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

Preso atto che ai sensi dei conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, il parametro di spese di personale su entrate correnti come da ultimo consuntivo approvato risulta essere pari al ...%, e che pertanto il Comune si pone al di sotto del primo "valore soglia" secondo la classificazione indicata dal DPCM all'articolo 4, tabella 1;

Rilevato che secondo l'art. 4 comma 2 del citato decreto "i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica".

Rilevato pertanto che il Comune di PALERMITI dispone di un margine di potenziale maggiore spesa pari a € 76.221,28, fino al raggiungimento del primo valore soglia (vedi conteggi come da schema allegato 1)

Ritenuto pertanto di aggiornare i reclutamenti fabbisogni di personale per il triennio 2021-2023, secondo il seguente programma di assunzioni ALLEGATO (B):

Dato atto che il margine di spesa sopra citato, sulla base delle indicazioni disponibili anche per quanto riguarda le entrate correnti nell'arco del prossimo triennio, consente l'adozione del suddetto programma di reclutamento senza superare il "valore soglia" sopra citato;

Considerato inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti

sono tuttora tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

Rilevato a tal fine che il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è pari a € e che la spesa di personale di cui al c.557 – art. 1 – L.292/2006 in sede previsionale la spesa di personale per il triennio 2021-2023 tale dato si mantiene in diminuzione rispetto al 2011-2013, anche tenendo conto del fatto che ai sensi dell'art. 7 del DPCM *“La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”*;

Vista la propria precedente deliberazione n. 51 del 05.11.2020 recante **“PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020-2022”**

Visti:

- l'art. 16 della L.183/2011 e l'art. 33 del D.Lgs 165/2001, che dispongono l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;
- l'art. 27 comma 9 del DL 66/2017 secondo il quale la mancata attivazione della piattaforma di certificazione dei crediti determina il divieto di assunzioni;
- l'art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede che la mancata adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs 198/2006 determina l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni;

Preso atto che:

- è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale, attraverso le certificazioni prodotte dai singoli responsabili apicali dell'Ente, conservate in atti, e tale ricognizione ha dato esito negativo;
- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;

Dato atto che ai sensi delle Linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 la programmazione del fabbisogno del personale richiede l'approvazione della dotazione organica dell'Ente nella sua nuova accezione, e cioè la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Ente;

Ritenuto pertanto di aggiornare i reclutamenti fabbisogni di personale per il triennio 2021-2023, approvando il nuovo schema di dotazione organica del Comune di PALERMITI, secondo le linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 (Allegato A);

Rilevato che il costo della dotazione organica così come delineata nel presente provvedimento, rientra nella programmazione finanziaria già esistente, in quanto prevede la sostituzione di posti già coperti dal punto di vista contabile, e pertanto si muove entro i limiti finanziari di cui all'art. 1 comma 557 L. 296/2006;

Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante: *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*;

Visto il vigente *“Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi”*;

Preso atto del parere favorevole di regolarità tecnica del Responsabile del Servizio, espresso ai sensi dell'art. 49 1° comma del T.U. – D.Lgs. n° 18/08/2000 n° 267;

Con voti favorevoli e unanimi, espressi nei modi e nelle forme di legge;

DELIBERA

Per le motivazioni riportate in premessa;

1) di prendere atto:

- che il parametro di virtuosità finanziaria previsto dal DL 34/2019 e dal DPCM 17 marzo 2020 si colloca al di sotto del *“valore soglia”* di spese di personale su entrate correnti;

2) di aggiornare la programmazione triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2021/2023, prevedendo la copertura dei posti di organico come meglio descritto in premessa;

- 3) di approvare la dotazione organica dell'Ente, secondo le linee di indirizzo del DPCM 8 maggio 2018 (allegato A);
- 4) di dare atto che il programma assunzionale mantiene il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, e che determina una spesa non superiore a quella prevista dall'art. 4 del citato DPCM 17 marzo 2020;
- 5) di autorizzare per il triennio 2021/2023 e eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;
- 6) di precisare che la programmazione triennale sarà rivista annualmente e comunque potrà essere aggiornata in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;
- 7) di dichiarare, con successiva e separata votazione unanime, espressa nei modi e nelle forme di legge, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, stante l'urgenza di provvedere in merito per l'avvio delle procedure di reclutamento previste nel presente atto.

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.

Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020

Abitanti	1680	Prima soglia	28,60%	Seconda soglia	32,60%	Incremento massimo ipotetico spesa	
Anno Corrente	2021					%	€
						29,00%	76.221,28 €
Entrate correnti		FCDE			0,00 €	Incremento spesa - I FASCIA	
Ultimo Rendiconto	1.311.863,79 €	Media - FCDE			1.340.423,26 €	%	€
Penultimo rendiconto	1.389.745,08 €	Rapporto Spesa/Entrate				40,25%	76.221,28 €
Terzultimo rendiconto	1.319.660,91 €			14,13%			
Spesa del personale		Collocazione ente					
Ultimo rendiconto	189.351,00 €			Prima fascia			
Anno 2018	262.832,00 €						
Margini assunzionali		FCDE					

Utilizzo massimo margini assunzionali	Incremento spesa
	76.221,28 €

Spesa del Personale

Impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzatori del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

Entrate Correnti

Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esistenza nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Fasce demografiche	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento spesa personale massimo annuo			
			2020	2021	2022	2023
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%

Resti assunzionali

Per il periodo 2021-2023, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali fermo restando il non superamento del limite dato dalla prima soglia in relazione al rapporto tra le spese del personale e le entrate, i piani triennali dei fabbisogni rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Comuni sotto i 5.000 abitanti facenti parte di un'unione

Per il periodo 2021-2025, i comuni con meno di cinquemila abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di cui alla fascia demografica, che fanno parte dell'«Unione di comuni» prevista dall'art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e per i quali la maggior spesa per persona per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. La maggiore facoltà assunzionale ai sensi del presente comma è destinata all'assunzione di una unità di personale purché collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in conformità delle disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni.

Comuni che si collocano nella seconda fascia

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra il valore della prima soglia e quello della seconda soglia, per fascia demografica possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Comuni che si collocano nella terza fascia

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore della seconda soglia per fascia demografica adottano un percorso di riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore alla seconda soglia per fascia demografica applicano un turn over al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

COMUNE DI PALERMITI

Provincia di Catanzaro

PIANO OCCUPAZIONALE 2021 – 2023

PER L'ANNO 2021 :

AREA TECNICA-MANUTENTIVA-VIGILANZA

un contratto a tempo determinato e part-time 18 ore settimanali per la funzione di Responsabile dell'Area Tecnica - Cat. D1 –per un costo complessivo pari ad € 28.000,00, da coprire o ai sensi dell'art.110,comma 1,del D.Lgs.n.267/2000, o con dipendente di altro comune utilizzato con la formula dello scavalco in eccedenza;

AREA TECNICA-MANUTENTIVA-VIGILANZA

un contratto a tempo determinato per la qualifica di operaio manutentore specializzato - Cat.B3- nel periodo 01.07.2021 / 31.12.2021 e per un costo complessivo pari ad € 12.000,00 mediante concorso pubblico;

PER L'ANNO 2022 :

AREA TECNICA-MANUTENTIVA-VIGILANZA

un contratto a tempo determinato e part-time 24 ore settimanali per la funzione di Responsabile dell'Area Tecnica - Cat. D1 –da coprire o ai sensi dell'art.110,comma 1,del D.Lgs.n.267/2000, o con dipendente di altro comune utilizzato con la formula dello scavalco in eccedenza, mediante concorso pubblico;

AREAAMMINISTRATIVA:

un contratto a tempo indeterminato e part-time 18 ore settimanali per la funzione di istruttore cat. C1da coprire tramite concorso pubblico;

Oggetto: Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale – 2021/2023

Art. 49 – Decreto legislativo 18.08.2000, n. 267 - pareri sulla proposta di deliberazione

In ordine alla regolarità tecnica: Favorevole IL RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA f.to dott.ssa Paola Grande	In ordine alla regolarità contabilità: Favorevole IL RESPONSABILE DELL'AREA FINANZIARIA f.to dott. Vincenzo Passarelli
--	---

IL SINDACO
f.to EMANUELE DOMENICO -
.....

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Giuseppina Ferrucci
.....

COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE, IN CARTA LIBERA PER USO AMMINISTRATIVO

Dalla Sede Comunale, li. 22/06/2021

IL SEGRETARIO COMUNALE
- 
.....

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti di ufficio,

ATTESTA

- **CHE** la presente deliberazione:

è stata affissa a questo Albo Pretorio per 15 gg. Consecutivi a partire dal 23/06/2021.....
come prescritto dall'art. 124 del decreto legislativo 18.08.2000, n. 267;

è stata comunicata ai signori capigruppo consiliari come prescritto dall'art. 125 del decreto legislativo 18.08.2000, n. 267;

- **CHE** la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 22/06/2021.....:

decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione, non essendo pervenute richieste di invito al controllo (art. 134, comma 3, D.Lgs. 18/08/2000, n. 267);

perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, del D.Lgs 18.08.2000, n. 267);

IL SEGRETARIO COMUNALE
- 
.....