



COMUNE DI VALLE CASTELLANA

Provincia di Teramo

*Loc. Capoluogo – Via Provinciale 64010 Valle Castellana (Teramo) - C.F. e P.I.: 00275030674
- telef. 0861-93130/93473 fax 0861-93557*

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 54 Del 02-10-2020

**Oggetto: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2020/2022 -
INTEGRAZIONI E AGGIORNAMENTI SUCCESSIVI AL DPCM DEL
17 MARZO 2020.**

L'anno duemilaventi il giorno due del mese di ottobre alle ore 17:15, presso questa Sede Municipale, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale.

Dei Signori componenti della Giunta Comunale di questo Comune:

D'ANGELO CAMILLO	Sindaco	P
RAGONICI LUCA	Ass. Vice Sindaco	P
CATERINI BATTISTA	Assessore	P

ne risultano presenti n. 3 e assenti n. 0.

Assume la presidenza il Signor D'ANGELO CAMILLO in qualità di Sindaco.

Assistite il SEGRETARIO COMUNALE Signor Tiziana Piccioni

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

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.»;

Dato atto che il Ministero della Semplificazione per la pubblica amministrazione ha emanato le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs 165/2001 e che, pertanto, occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

Ritenuto pertanto di procedere all'approvazione del piano triennale di fabbisogni del personale, con valenza triennale ma da approvare annualmente;

Dato atto che il nuovo piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere redatto sulla scorta delle indicazioni contenute nelle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”;

Evidenziato che il documento espressamente fissa i seguenti due principi:

1. “gli enti territoriali opereranno, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica”.
2. “le linee guida, adottate con decreti di natura non regolamentare definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore”. Dal

che se ne deve trarre la conseguenza che esso ha essenzialmente un rilievo sul terreno del metodo che le singole amministrazioni devono utilizzare.

Dato atto che, alla luce delle linee guida emanate, il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- ✓ quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica.
- ✓ qualitativo: riferito alle tipologie di professione e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

Dato Atto che in sede di elaborazione dei piani i profili quantitativi e qualitativi devono, pertanto, convivere ritenendo che, soprattutto in ragione dei vincoli finanziari esterni che incidono sulla quantificazione del fabbisogno, le scelte qualitative diventano determinanti al fine dell'ottimale utilizzo delle risorse tanto finanziarie quanto umane;

Dato atto che il PTFP si configura come un atto di programmazione che deve essere adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo ai sensi dell'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001;

Dato atto che l'articolo 6, comma 4, del d.lgs. 165/2001 stabilisce che per le altre amministrazioni pubbliche, diverse da quelle statali, il piano triennale dei fabbisogni è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 6 predetto ed è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti;

Evidenziato che le linee di indirizzo tendono dunque a favorire cambiamenti organizzativi che superino i modelli di fabbisogno fondati sulle logiche delle dotazioni organiche storiche e a loro volta discendenti dalle rilevazioni di carichi di lavoro superate sul piano dell'evoluzione normativa e dell'organizzazione del lavoro e delle professioni;

Considerato che il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata;

Dato atto che il piano deve essere sottoposto ai controlli previsti dai rispettivi ordinamenti anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica;

Precisato che l'adozione del PTFP è sottoposta alla informazione sindacale (articolo 6, comma 1, del d.lgs. 165/2001);

Richiamato l'articolo 16 del decreto legislativo del 14 marzo 2013, n. 33 rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato". Si ritiene che il PTFP sia oggetto di pubblicazione in quanto contiene pressoché tutte le informazioni richiamate, ai fini della pubblicazione. La comunicazione del PTFP al SICO può rappresentare lo strumento di assolvimento ai predetti obblighi rendendo tale comunicazione visibile in area pubblica;

Evidenziato la comunicazione dei contenuti dei piani del personale al sistema di cui all'articolo 60 del decreto legislativo n. 165 del 2001 è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

Dato atto, pertanto, che nel PTFP la dotazione organica va espressa in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore al limite di spesa consentito dalla legge;

Precisato che il PTFP deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la dotazione di spesa potenziale derivante dall'ultimo atto approvato o i limiti di spesa di personale previsti;

Valutati i profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria ed allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, tenuto conto del contingente di personale in servizio e degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

Ritenuto pertanto, nel rispetto di quanto sopra specificato, di confermare l'attuale dotazione organica dell'Ente integrata con il piano assunzionale di seguito indicato;

Preso atto che, ai sensi dell'art. 14 bis del D.L. n. 4/2019 che modifica l'art. 14 del D.L. 90/2014:

- negli anni 2014 e 2015 gli Enti Locali sottoposti al Patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente;

- la predetta facoltà di assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018;
- restano ferme le disposizioni previste dall'art.1, commi 557, 557 bis e 557 ter, della Legge n. 296/2006;
- a decorrere dall'anno 2014 è consentito delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporali non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile;
- è consentito altresì l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente;
- per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, gli Enti Locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;

Considerato che per il personale a tempo determinato e flessibile (*personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, contratti di formazione-lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, lavoro occasionale ex art. 54 d.l. 50/2017, convertito in legge 96/2017*):

- la spesa relativa, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009;
- detti limiti non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti;
- a decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;
- il tetto massimo di spesa viene elevato al 100 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009 per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente;
- sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste per 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;

Preso atto che il Comune di Valle Castellana presenta un rapporto tra dipendientie popolazione pari a 0,74% inferiore al parametro fissato dal Decreto Ministero del l'Interno del 10 aprile 2017 (G.U. n. 94 del 22/4/2017) per gli enti con popolazione fino a 999 abitanti (1 dipendente per 106 abitanti);

Preso atto altresì che il DM del 17 marzo 2020, in applicazione da parte dei Comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020, dà attuazione alle disposizioni di cui all'articolo 33, comma 2, del Decreto legge del 30 aprile 2019, n. 34 e individua i valori soglia differenziati per fascia demografica, il rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli

oneri riflessi a carico dell'amministrazione e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione;

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 (2019) risulta essere pari al 11,09%, e che pertanto il Comune di Valle Castellana si pone al di sotto del primo "valore soglia" secondo la classificazione indicata dal DPCM all'articolo 4, tabella 1 (29,5%);

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"*.
- A norma dell'art. 5 del citato decreto *"in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1"*

Atteso che il Comune di Valle Castellana potrebbe incrementare la spesa di personale fino al 23% (pari ad € 464.891,62) che va ricondotta al limite del valore soglia del 29,5% di cui al comma 1, dell'articolo 4 e, pertanto, dispone un margine di maggiore spesa pari a € 64.396,18 (allegato A);

Visti:

- l'art. 16 della L. 183/2011 che dispone 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. 48, comma 1, del D.lgs. 198/2006 che dispone il divieto di assunzione a qualsiasi titolo in caso di mancata adozione del piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità;

Preso atto che:

- è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale (D.G. n. 85 del 10.12.2019);
- è stato adottato il piano triennale delle azioni positive (D.G. n. 86 del 10.12.2019);

Considerato che sulla base dell'attuale normativa la dotazione di personale dell'Ente si compone dei dipendenti in servizio più le figure professionali necessarie per il raggiungimento degli obiettivi programmati;

Rilevato, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività, di stabilire la seguente modifica al fabbisogno di personale per il triennio 2020-2022, adottato originariamente con Deliberazione di Giunta n. 87 del 10.12.2019 e successivamente modificato con deliberazione di Giunta comunale n. 20 del 09.04.2020, nei limiti consentiti dal DPCM del 17 marzo 2020 e di contenimento della spesa di personale:

ANNO 2020

1) n. 2 istruttori amministrativo contabile – cat. C – 36 ore settimanali

Acquisito il parere del Revisore dei Conti in data 24.09.2020, prot. N. 5702 conservato in atti e allegato alla presente;

Visto il T.U. 18 agosto 2000, n. 267, recante: "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali";

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";

Visti i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Regioni – autonomi e locali;

Con votazione unanime e palese

DELIBERA

Per le motivazioni riportate in premessa;

- 1)** di approvare ai sensi del nuovo DPCM del 17 marzo 2020, la modifica al piano triennale dei fabbisogni di personale, originariamente adottato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 87 del 10.12.2019 e successivamente modificato con deliberazione di Giunta comunale n. 20 del 09.04.2020, per il periodo 2020/2022 prevedendo per l'anno 2020 la copertura dei seguenti posti vacanti di organico:

PIANO ASSUNZIONI 2020					
Numero	Categoria	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note
2	C tempo pieno	Amm.vo/contabile	Concorso pubblico	€ 57.087,38	

TOTALE SPESA € 57.087,38

- 2) di dare atto che l'avanzo del budget per l'assunzione di personale a tempo indeterminato è pari a **€ 7.308,80** e che lo stesso potrà essere utilizzato per le successive assunzioni che dovessero rendersi necessarie unitamente al budget assunzionale che rilascerebbero le eventuali cessazione del personale di ruolo;
- 3) di stabilire in via generale che la sostituzione di personale cessato dal servizio successivamente alla presente deliberazione, possa essere esperita mediante ricorso alla mobilità tra Enti, ai sensi dell'art.30 del D.Lgs.165/2001, senza ulteriori integrazioni del piano occupazionale e nel rispetto comunque dei vincoli di spesa vigenti.
- 4) di autorizzare per il triennio 2020/2022 le 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 conv. 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, nei termini sopra esposti.
- 5) di precisare che la programmazione triennale potrà essere rivista 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, e che sarà comunque soggetta a revisione annuale.
- 6) di trasmettere il presente atto alle OO.SS. territoriali e alla R.S.U. aziendale.

di dichiarare, con successiva e separata votazione favorevole, unanime e palese la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 134, comma 4, del D. Lgs 18.08.2000 n. 267 stante l'urgenza di dare seguito al presente provvedimento.

PARERE: in ordine alla Parere Regolarità Tecnica

Data:

Il Responsabile del servizio
F.to D'ANGELO
CAMILLO

PARERE: in ordine alla Parere Regolarità contabile

Data:

Il Responsabile del servizio
F.to D'ANGELO
CAMILLO

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente
F.to D'ANGELO CAMILLO

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Tiziana Piccioni

Prot. n. del

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Della suesata deliberazione viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art.124, comma 1 della Legge n.267/00 e contemporaneamente comunicata ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art.125, comma 1 della Legge n.267/00. Viene altresì pubblicata, in data odierna e per 15 giorni consecutivi, su sito web istituzionale di questo Comune accessibile al pubblico (art. 32, co.1, della L. 18/06/2009 n.69).

Li

IL MESSO COMUNALE
F.to Giovanni DI SAVERIO

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to Tiziana Piccioni

La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile con le modalità previste dall'art.134, comma 4 della Legge n.267/00.
Li, 02-10-2020

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to Tiziana Piccioni

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto segretario comunale certifica che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'albo pretorio per 15 giorni consecutivi dal al , ai sensi dell'art.124, comma 1 della Legge n.267/00 senza reclami.
Li,

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Tiziana Piccioni

È copia conforme all'originale.
Li,

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva in data per il decorso termine di 10 giorni dalla scadenza del periodo di pubblicazione ai sensi dell'art.134, della Legge n.267/00.
Li,

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Tiziana Piccioni