

COMUNE DI ROCCAFLUVIONE
(Provincia di Ascoli Piceno)

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

ORIGINALE

Numero 107 Del 05-08-21

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2022-2024 E
DEFINIZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA**

L'anno duemilaventuno il giorno cinque del mese di agosto alle ore
19:00 nella Residenza Municipale in seguito a convocazione, disposta nei
modi di legge, si è riunita la GIUNTA COMUNALE nelle persone dei Signori:

=====

LEONI FRANCESCO	SINDACO	P
IANNI GUIDO	VICESINDACO	P
ALFONSI LUIGINO	ASSESSORE	P

=====

Assiste in qualità di segretario verbalizzante il Segretario Comunale DOTT.
ERCOLI PASQUALE

Constatato il numero legale degli intervenuti, assume la Presidenza il Sig.
LEONI FRANCESCO in qualità di
SINDACO ed invita la Giunta Comunale alla discussione dell'oggetto su
riferito.

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.»;

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 22%, 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, così come di seguito riportato:

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.							
abitanti	1.954	Prima soglia	seconda soglia	incremento massimo ipotetico spesa 2022 rispetto al limite tabella 1			
		29,50%	33,50%	7,5%	€ 175.316,03		
Entrate correnti		rapporto spesa/entrate					
ultimo rendiconto (2020)	€ 2.345.315,30	22%					
penultimo rendiconto	€ 2.347.674,16						
terzultimo rendiconto	€ 2.529.923,32						
FCDE		fascia di appartenenza		Incremento spesa 2022 rispetto al 2018			
ultima annualità considerata	€ 70.090,55	prima fascia		33,00%			
spesa del personale 2020				€ 164.495,92			
ultimo rendiconto	€ 503.240,33						
Spesa del personale							
Impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per il rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 d.lgs 267/2000 nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture ed organismi variamente denominati, partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'Irap, come rilevati dall'ultimo rendiconto di gestione approvato.							
Entrate correnti							
entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.							
Fasce demografiche	prima soglia	seconda soglia	Incremento spesa personale massimo annuo				
			2020	2021	2022	2023	2024
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%

Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%
Resti assunzionali							
Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali massimi annui, 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 di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.							
Comuni sotto i 5.000 abitanti facenti parte dell'Unione							
Per il periodo 2020-2024, 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 ciascuna 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 personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020-2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. La maggiore facoltà assunzionale ai sensi del presente comma è destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale purché collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti 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, non 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 graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti risulta superiore alla seconda soglia per fascia demografica applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia							

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 Roccafluvione dispone di un margine di potenziale maggiore spesa pari a € 175.316,03 ma può incrementare la spesa del personale annualmente, per assunzioni a tempo indeterminato, in misura non superiore al valore percentuale indicato in tabella 2 e pertanto di Euro 164.495,92;

Dato atto che:

1) è prevista per il mese di ottobre 2022 l'assunzione di un operaio cat. B3 attraverso lo scorrimento degli idonei presenti nella graduatoria del concorso da collaboratore professionale esterno approvata dal comune di Roccafluvione con determinazione nr. 17 del 21.10.2020;

2) è previsto il pensionamento nel corso del 2022 di un istruttore direttivo tecnico cat. D/7

Allo stato attuale non sono previste altre assunzioni per il triennio 2022-2024 ma l'ente si riserva di modificare il piano qualora le stabilizzazioni previste dal DL 104/2020 art. 57 comma 3, e già inserite nel piano del fabbisogno 2021 – 2023 così come modificato con DGC 38/2021, vengano posticipate all'annualità 2022.

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 €. 410.813,05 e che in sede previsionale la spesa di personale per il triennio 2022 - 2024 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";

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 e tale ricognizione ha dato esito negativo;
- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;
- è stato adottato il Piano di Azioni Positive per il triennio 2019-2021 (delibera n. 106 del 02/07/2019)

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;

Ricordato inoltre che questo comune è stato fortemente interessato dagli eventi sismici del 24.08.2016 e seguenti, che hanno causato danni significativi su tutto il territorio comunale e che a seguito di tali eventi sono state assegnate al comune di Roccafluvione nr. 4 risorse assunte ai sensi dell'art. 50 bis della L. 229/2016, tuttora in forza;

Dato atto che la proposta sarà inviata al Revisore dei Conti per il rilascio del parere ai sensi dell'art. 239 D.Lgs 267/2000;

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 unanimi favorevoli legalmente espressi;

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, e precisamente nella percentuale del 22%
 - che di conseguenza il margine potenziale di spesa fino al raggiungimento del valore soglia, secondo quanto previsto dall'art. 4 del DPCM citato, è pari a € 175.316,03;
- 2) di definire la dotazione organica dell'Ente, secondo le linee di indirizzo del DPCM 8 maggio 2018, così come allegata alla presente deliberazione (allegato 1);
- 3) di approvare la programmazione triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2022/2024 ed il contestuale piano delle assunzioni allegato alla presente deliberazione che ne forma parte integrante e sostanziale (allegato 2);
- 4) di prendere atto che per il 2022 non sussistono situazioni di esubero e/o eccedenze di personale ex art. 33 del D.lgs 165/2001;
- 5) di dare atto che il presente atto è propedeutico ed in quanto tale parte integrante del DUP 2022/2024 e del redigendo bilancio di previsione 2022/2024;
- 6) di autorizzare per il triennio 2022/2024 le eventuali assunzioni a tempo determinato ex art. 50 bis legge 229/2016 che si rendono necessarie a seguito di dimissioni di dipendenti in servizio, precisando che si tratta di contratti di lavoro a tempo determinato, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e di cui all'art. 1 comma 557 – L.292/2006 ;
- 7) 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;
- 8) 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;

- 9) 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.

Parere Favorevole del 26-07-2021 di REGOLARITA' TECNICA
Il Responsabile del Servizio
RONCATI SABRINA

Parere Favorevole del 26-07-2021 circa la REGOLARITA' CONTABILE dell'atto,
attestazione della copertura finanziaria e dell'avvenuta annotazione
contabile.

Il Responsabile del Servizio
RONCATI SABRINA

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

Il SEGRETARIO
DOTT. ERCOLI PASQUALE

Il PRESIDENTE
LEONI FRANCESCO

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Della stessa deliberazione viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi, trascorsi i quali sarà esecutiva nei casi di cui all'art. 134 comma 3 D.lgs. n. 1267/2000.

Li 09-08-2021

Il Segretario Comunale
DOTT. ERCOLI PASQUALE

Della presente deliberazione è data comunicazione ai capigruppo consiliari mediante elenco, ai sensi dell'art. 125 c. 1 D. Lgs. 267/2000.

ESECUTIVITA'

La presente deliberazione, è divenuta esecutiva il:

- () 05-08-21 perchè dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 D.Lgs. 267/2000;
- () 20-08-2021 per decorrenza dei termini previsti dall'art. 134, c. 3 del D.Lgs. 267/2000;

ANNOTAZIONI

PROGRAMMA DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022/2023/2024

ANNO 2022 – PIANO ASSUNZIONI

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO – COPERTURA POSTI VACANTI:

E' prevista l'assunzione a tempo indeterminato e pieno di n. 1 operaio cat. B3

CESSAZIONI:

E' previsto il pensionamento di un istruttore direttivo tecnico cat.D7

TRASFORMAZIONI DEL RAPPORTO DI LAVORO:

Allo stato attuale non sono previste trasformazioni ma l'ente si riserva di modificare il piano qualora le stabilizzazioni previste dal DL 104/2020 art. 57 c. 3 venissero posticipate al 2022;

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO:

Non sono previste assunzioni a tempo determinato.

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO (DECRETO SISMA):

E' prevista la proroga dei contratti a tempo determinato in essere nel caso in cui la stabilizzazione prevista 104/2020 non si concludesse nel 2021;

ANNO 2023 – PIANO ASSUNZIONI

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO – COPERTURA POSTI VACANTI:

Non sono previste assunzioni

CESSAZIONI:

Non sono previste cessazioni

TRASFORMAZIONI DEL RAPPORTO DI LAVORO:

Non previste

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO:

Non sono previste assunzioni a tempo determinato.

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO (DECRETO SISMA):

E' prevista la copertura dei posti vacanti a seguito di eventuali cessazioni.

ANNO 2024 – PIANO ASSUNZIONI

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO – COPERTURA POSTI VACANTI:

Non sono previste assunzioni

CESSAZIONI:

Non sono previste cessazioni

TRASFORMAZIONI DEL RAPPORTO DI LAVORO:

Non sono previste trasformazioni

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO:

Non sono previste assunzioni a tempo determinato.

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO (DECRETO SISMA):

E' prevista la copertura dei posti vacanti a seguito di eventuali cessazioni.

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

N. POSTI	CAT	PROFILO PROFESSIONALE	I (interno) E (Esterno)	DURATA	MODALITA' DI COPERTURA ECONOMICA	NOTE
1	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	I	INDETERMINATO	COPERTURA DA BILANCIO	COPERTO
1	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	I	INDETERMINATO	COPERTURA DA BILANCIO	COPERTO
1	B1	IMPIEGATO AMMINISTRATIVO	I	INDETERMINATO	COPERTURA DA BILANCIO	COPERTO
1	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO DI VIGILANZA	I	INDETERMINATO	COPERTURA DA BILANCIO	COPERTO
2	D7	ISTRUTTORE TECNICO	I	INDETERMINATO	COPERTURA DA BILANCIO	COPERTO
3	B3	OPERAIO	I	INDETERMINATO	COPERTURA DA BILANCIO	NR. 2 POSTI COPERTI E NR. 1 VACANTE

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

N. POSTI	CAT	PROFILO PROFESSIONALE	I (interno) E (Esterno)	DURATA	MODALITA' DI COPERTURA ECONOMICA	ANNO DI REALIZZAZIONE	NOTE
1	C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	I		COPERTURA FINANZIATA DA SISMA	2022	ART 50 BIS DL 189/2016 (SALVO STABILIZZAZIONE)
1	C1	ISTRUTTORE TECNICO	I		COPERTURA FINANZIATA DA SISMA	2022	ART 50 BIS DL 189/2016
2	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	I		COPERTURA FINANZIATA DA SISMA	2022	ART 50 BIS DL 189/2016 (SALVO STABILIZZAZIONE)
1	D1	IMPIEGATA EX ART. 90 D.LGS 267/2000	I	Nei limiti di cui all'art. 9 comma 28 D.L. 78/2010 e dell'art. 1 comma 557 l.296/2006	COPERTURA FINANZIATA DA BILANCIO	2022	Nei limiti di cui all'art. 9 comma 28 D.L. 78/2010 e dell'art. 1 comma 557 l.296/2006