



**COMUNE DI
CAPERGNANICA**
PROVINCIA DI CREMONA

Publicato all'Albo Pretorio informatico
in data 13.04.2022
al N. 0
L'incaricato della pubblicazione
F.to

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

ATTO N. 23 in data 30.03.2022

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022/2024

L'anno duemilaventidue addì trenta del mese di marzo alle ore 20.10 circa, nella Sala dei Fauni presso Palazzo Robati, previa l'osservanza delle consuete formalità, si è riunita la Giunta Comunale.

Alla trattazione e alla votazione del punto dell'ordine del giorno in oggetto, risultano presenti:

SEVERGNINI ALEX	P
STABILINI LINDA	P
TIRABOSCHI CLAUDIO	A

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale, DOTT. MASSIMO LIVERANI MINZONI

Il presidente, Sig. SEVERGNINI ALEX, invita la Giunta ad assumere le decisioni relative a quanto indicato in oggetto.

ATTO DI GIUNTA COMUNALE N. 23 IN DATA 30.03.2022

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022/2024

Preambolo (riferimenti normativi)

Visto:

- l'art. 49 – comma 1 – e l'art. 147-bis – comma 1 – del D. Lgs. N. 267/2000: i pareri ivi previsti sono espressi nel foglio pareri che viene allegato al presente provvedimento sotto la lettera "A";

Illustrazione attività (premessa e motivazione)

RITENUTO, secondo il disposto della vigente normativa, di procedere alla programmazione delle assunzioni previste per il triennio 2022-2024;

RICHIAMATA la propria deliberazione N. 5 del 22.02.2021 con la quale si approvava il piano triennale del fabbisogno del personale 2021-2023

RITENUTO altresì opportuno richiamare le seguenti disposizioni legislative in materia di assunzione di personale:

- l'articolo 2 del D. Lgs. 165/2001 secondo il quale le Amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'articolo 4 del medesimo D. Lgs. che attribuisce agli organi di governo l'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'articolo 5 del succitato D. Lgs. che afferma che le pubbliche Amministrazioni assumono ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei principi di cui all'articolo 2 del D. Lgs. medesimo;
- l'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, N. 449 che dispone l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge N. 482/68;
- l'articolo 35, comma 4 del D. Lgs. 165/2001 che stabilisce che le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale deliberata ai sensi dell'articolo 39 della Legge 449/1997;
- gli articoli 89 e 91 del Testo Unico EE.LL. (D. Lgs 267/2000), che rimettono all'autonomia ed alla discrezionalità degli Enti Locali, compatibilmente con i vincoli di bilancio ed in coerenza con le leggi finanziarie, la determinazione e la consistenza dei propri organici, la programmazione triennale delle assunzioni e degli effettivi fabbisogni del personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'articolo 33 del D. Lgs. 30 marzo 2001, N. 165, che impone a tutte le amministrazioni pubbliche l'effettuazione della ricognizione annuale di soprannumero e di eccedenza del personale e dei dirigenti;

CONSIDERATO inoltre che l'obbligo di programmazione in materia di assunzione del personale è sancito dall'articolo 6 commi 1, 2, 3 e 4 del D. Lgs. 165/2001, di seguito riportati, come da ultimo aggiornamento con D. Lgs. 75/2017:

1. *“Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'art.1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale di fabbisogni*

di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.”;

- 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 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'art. 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;*
- 4.omissis...Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali;*

DATO ATTO che alla luce di dette disposizioni risulta evidente che l'articolo 6 del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dall'articolo 4 del Decreto Legislativo 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di “**dotazione organica**” che, come indicato nelle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni”, emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (D.M. 8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale 27 luglio 2018, N. 173), si sostanzia ora in un **valore finanziario di spesa massima sostenibile** previsto dalla vigente normativa;

ACCERTATO che l'articolo 91 del D. Lgs. 267/2000 prevede che “*Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, N. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale*”;

RILEVATO che la dotazione organica, definita nei limiti delle risorse finanziarie quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, risulta allineata con la succitata normativa;

VISTO che, al fine di procedere ad una corretta elaborazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, si rende necessario integrare il suddetto articolato quadro normativo in materia di politiche assunzionali da parte degli EE.LL. con le disposizioni del **D.L. 34/2019, c.d. decreto Crescita, convertito, con modificazioni, dalla L. del 28 giugno 2019, N. 58**, così come di seguito:

- il comma 2 dell'articolo 33 "Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria", ha previsto che:

"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'Interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, N. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018";

VISTO inoltre che, in data 27 aprile 2020, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana il decreto ministeriale attuativo delle disposizioni contenute al comma 2 dell'articolo 33 del D. L. 34/2019, come sopra richiamate, ossia il D. M. 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" con il quale sono state individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento delle spese del personale in servizio per i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia;

VISTI in particolare i commi 1 e 2 dell'articolo 5 del D.M. 17 marzo 2020 che espressamente prevedono:

— **comma 1** "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;

- **comma 2** *“Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 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”;*

ACCERTATO che:

- secondo le nuove disposizioni come sopra richiamate, il Comune di Capergnanica, collocandosi in fascia “c “ (Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti), con decorrenza 20 aprile 2020, potrebbe procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione e al netto dell'Irap, non superiore al 27,60% della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione (*ex comma 2 dell'articolo 33 del D. L. 34/2019 convertito, con modificazioni, dalla L. del 28 giugno 2019, N. 58*);
- poiché il rapporto tra la spesa complessiva del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, è inferiore al valore soglia del 27,60%, il Comune di Capergnanica può incrementare, per gli anni 2022, 2023 e 2024 la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore, al 28% per l'anno 2022 , al 29% per l'anno 2023 e al 30% per l'anno 2024, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia del 27,60%, il tutto come meglio esplicitato nell'allegato prospetto;

RILEVATO che la ricognitoria avviata per l'approvazione del fabbisogno assunzionale 2022-2024, evidenzia:

- che le risorse umane attualmente impiegate risultano indispensabili per assicurare il mantenimento minimo dei corretti standard gestionali;
- che i processi di riorganizzazione ed ottimizzazione già attuati (impostati in un'ottica di una costante razionalizzazione dell'utilizzo delle risorse umane) hanno definito percorsi e sistemi improntati alla massima economicità, non risultando, quindi, necessaria attualmente l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale, ai sensi del sopra richiamato articolo 33 del D. Lgs 165/2001;

DATO ATTO altresì che ai sensi del comma 5 dell'articolo 10 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, N. 150 e successive modificazioni ed integrazioni, con deliberazione della Giunta Comunale N. 23 del 19.04.2021, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Piano delle Performance 2021/2023;

RILEVATO che detto programma, in via di fatto e in ragione delle limitazioni in termini assunzionali, mira a preservare il livello qualitativo dell'erogazione dei servizi, in coerenza con i piani triennali del fabbisogno del personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio;

RICHIAMATO l'articolo 6 del D. Lgs 165/2001, così come modificato dal D. Lgs 75/2015, il quale al comma 3 prevede che *“In sede di definizione del piano di cui al comma 2*

(Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale –PTFP), 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...”;

VISTO che il comune ha la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni, anche legislative, del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione;

VISTI:

- l'articolo 19, comma 8 della Legge 28 dicembre 2001, N. 448 (Legge Finanziaria 2002), a mente del quale ad decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, commi 1 e 19 della legge 27 dicembre 1997, N. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- il comma 10-bis dell'articolo 3 del D. L. 24 giugno 2014, N. 90, convertito nella Legge 114/2014, a mente del quale il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui all'articolo 3 del D. L. stesso da parte degli Enti Locali viene certificato dai Revisori dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'Ente... omissis;

PRECISATO che la dotazione organica, di cui all'All. 1 della presente deliberazione, si muove in coerenza con le linee guida sui fabbisogni di personale (DPCM 8 maggio 2018) in termini di rispetto dei vincoli finanziari (punto 2.2 delle linee di indirizzo);

DATO ATTO che è stato acquisito, da parte del Revisore, il parere favorevole in ordine alla compatibilità delle previsioni della presente programmazione con il vigente ordinamento contabile, come da verbale allegato alla presente deliberazione;

DATO ATTO altresì che sono stati acquisiti, sulla proposta, i pareri favorevoli del Responsabile, in ordine alla regolarità tecnica, e contabile, ai sensi dell'articolo 49, comma 1 del D. Lgs 267/2000 e successive modifiche ed integrazioni;

RITENUTO che:

- il presente Piano Triennale del Fabbisogno di Personale venga pubblicato in “Amministrazione Trasparente”, nell’ambito degli “obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto a tempo indeterminato” di cui all’articolo 16 del D.Lgs 33/2013 e successive modificazioni ed integrazioni;
- il presente Piano Triennale del Fabbisogno di Personale venga trasmesso alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l’applicativo “Piano dei Fabbisogni” presente in SICO, ai sensi dell’articolo 6-ter del D.Lgs 165/2001, come introdotto dal D.Lgs 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS 18/2018;

Decisione (dispositivo)

LA GIUNTA COMUNALE

Esaminata la normativa citata nella sezione “**Preambolo** (riferimenti normativi)” del presente atto;

Esaminate le valutazioni espresse nella sezione “**Illustrazione attività** (premessa e motivazione)” del presente atto, condividendole e facendole proprie;

Ad unanimità dei presenti;

DELIBERA

Per quanto in narrativa espresso

1. **Di effettuare** la ricognizione annuale, sulla base di quanto esposto in premessa da cui si evince che alla luce delle attività da svolgere in relazione alle finalità e agli obiettivi non vi sono situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale;
2. **Di approvare**, il Piano Triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2022-2023-2024 che si riassume nell'allegato 1 che forma parte integrante e sostanziale del presente atto;
3. **Di disporre che:**
 - il presente Piano Triennale del Fabbisogno di Personale venga pubblicato in “Amministrazione Trasparente”, nell’ambito degli “obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto a tempo indeterminato” di cui all’articolo 16 del D. Lgs. 33/2013 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - il presente Piano Triennale del Fabbisogno di Personale venga trasmesso alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l’applicativo “Piano dei Fabbisogni” presente in SICO, ai sensi dell’articolo 6-ter del D. Lgs. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS 18/2018;
4. **Di dare atto** che il presente atto costituisce parte integrante e sostanziale del DUP;

Successivamente,

LA GIUNTA COMUNALE

Considerata l’urgenza che riveste l’esecuzione dell’atto;

Visto l’art. 134, comma 4, del T.U. 18/8/2000 N. 267 che testualmente recita:

4. nel caso di urgenza le deliberazioni del consiglio o della giunta possono essere dichiarate immediatamente eseguibili con il voto espresso dalla maggioranza dei componenti

Con voto unanime,

DELIBERA

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva ed eseguibile.

FOGLIO PARERI

(ART. 49 – COMMA 1 – E ART. 147-BIS – COMMA 1 – DEL D. Lgs. N. 267/2000)

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022/2024

Sul presente atto esprimo parere FAVOREVOLE di regolarità TECNICA.

Il Responsabile del Servizio
F.to Nicoletta Carniti

Capergnanica, 30/03/2022

Sul presente atto esprimo parere FAVOREVOLE di regolarità CONTABILE.

Il Responsabile del Servizio
F.to Nicoletta Carniti

Capergnanica, 30/03/2022

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue:

Il Presidente
F.to SEVERGNINI ALEX

Il Segretario Comunale
F.to DOTT. MASSIMO LIVERANI MINZONI

Adempimenti integrativi dell'efficacia

Il presente atto deve rimanere pubblicato all'albo pretorio informatico per almeno 15 giorni consecutivi. Contestualmente alla data di pubblicazione (risultante dal frontespizio), deve essere comunicato ai capigruppo consiliari (articolo 125 del Decreto Legislativo N. 267/2000). Qualora non dichiarato immediatamente eseguibile, è esecutivo dopo il decimo giorno dalla sua pubblicazione (articolo 134, terzo comma, del Decreto Legislativo N. 267/2000).

Capergnanica, 30.03.2022

Il Segretario Comunale
F.to DOTT. MASSIMO LIVERANI MINZONI

Copia conforme all'originale, ad uso amministrativo.

Il Segretario Comunale
DOTT. MASSIMO LIVERANI MINZONI

Capergnanica, 13.04.2022

Copia conforme all'originale, in carta libera, ad uso amministrativo.