



COMUNE DI SARACENA

Prot. n. 3084 del 28/05/2021

Al Signor Sindaco e Componenti della Giunta
Del Comune di SARACENA

E p.c. Al Revisore unico dell'Ente
dott. Giovanni Barilà

SEDE

OGGETTO: Relazione e parere in merito all'approvazione della proposta di deliberazione della Giunta municipale recante riapprovazione del piano triennale dei fabbisogni di personale dell'Ente per gli anni 2021-2022-2023 con contestuale ricognizione annuale di esubero od eccedenza di personale

Con delibera di Giunta Comunale n. 124 del 24/09/2020 è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale dell'Ente per gli anni 2021/2023 con contestuale ricognizione delle eccedenze di personale; con delibera di Giunta Comunale n. 132 del 12/10/2020 è stata prevista la stabilizzazione del personale ex LSU/LPU in servizio presso l'Ente; con delibera di Giunta Comunale n. 160 del 09-12-2020 è stato formulato atto di indirizzo al Responsabile del Settore I, al fine della stabilizzazione di n. 10 unità lavorative del personale ex LSU, a tempo indeterminato e parziale entro i limiti del contributo proveniente dalla Regione, in deroga, in qualità di lavoratori soprannumerari, alla dotazione organica, al piano di fabbisogno del personale ed ai vincoli assunzionali previsti dalla vigente normativa, nei limiti dei contributi regionali, senza far carico sul Bilancio comunale, subordinatamente al rilascio del parere favorevole da parte della Cosfel.

La Cosfel, con propria nota n.15742/2020, acquisita al Protocollo del Comune al n. 6377 del 18/11/2020, ha richiesto chiarimenti in ordine alla programmazione dei fabbisogni di personale 2021/2023 e alla stabilizzazione di personale ex LSU/LPU: questa interlocuzione ha consentito di precisare ulteriormente che questo Ente **non ha fatto ricorso al Fondo di rotazione** per quanto riguarda il piano finanziario pluriennale di cui all'art. 243 bis del TUEL approvato dall'amministrazione con Delibera CC n. 24 del 29/7/2019.

Il sottoscritto avv. Alfio Pisani, Responsabile del Servizio amministrativo e del Servizio finanziario del Comune di Saracena, giusti Decreti sindacali di nomina e per quanto di propria competenza, relaziona alle SS.LL. in ordine alla richiesta verbale di proposta di deliberazione di cui all'oggetto.

Introduzione. Disamina normativa.

Premesso che:

- l'art. 39 della L. 27/12/1997, n. 449 prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale,

prevedendo che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;

- l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 33 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 prevede quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, una verifica annuale che attesti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Preso atto che il legislatore con l'emanazione del D.Lgs. 25/5/2017, n. 75 è intervenuto modificando, fra gli altri, l'art. 6 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 al quale si rinvia;

Visto il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8/5/2018, pubblicato sulla G.U. del 27/7/2018, n. 173, col quale sono state definite, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come inserito dall'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;

Rilevato che le predette linee di indirizzo forniscono agli enti pubblici e agli enti locali, che nello specifico le devono applicare adeguandole ai propri ordinamenti, i seguenti elementi per la redazione dei piani:

- coerenza con gli strumenti di programmazione;
- complementarietà con le linee di indirizzo sullo svolgimento delle procedure concorsuali e sulla valutazione dei titoli di cui alla Direttiva n. 3/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;
- ambito triennale di riferimento ed approvazione con cadenza annuale;
- procedura e competenza per l'approvazione;
- superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica";
- rispetto dei vincoli finanziari;
- revisione degli assetti organizzativi e impiego ottimale delle risorse;
- contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali;

Considerato che il vigente quadro normativo richiede, al fine di poter procedere alle assunzioni alla verifica del rispetto dei seguenti vincoli:

- art. 1, comma 557, della L. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007), prevede che gli enti locali soggetti al patto di Stabilità interno, assicurino la riduzione della spesa di personale, calcolata secondo le indicazioni del comma 557-bis e in caso di mancato rispetto di tale vincolo, come previsto dal successivo comma 557-ter, si applica il divieto agli enti di procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale;
- art. 1 comma 557 quater della L. 296/2006, dispone che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno, a decorrere dall'anno 2014 assicurino nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione e precisamente alla spesa media del triennio 2011/2013, che assume pertanto un valore di riferimento statico;
- art. 16 del D.L. 24/6/2016 n. 113 ha mutato il quadro normativo di riferimento precedente, abrogando in via diretta la lettera a) dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006;
- rispetto pareggio di bilancio dell'anno precedente (legge 28 dicembre 2015, n. 208) e dell'anno in corso;
- comunicazione alla Ragioneria Generale dello Stato dell'avvenuto rispetto del pareggio entro il 31 marzo (L. 232/2016);
- rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. 196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
- rispetto dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i che prevede il contenimento della spesa complessiva per assunzioni flessibili entro il limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (Sezione Autonomie - Delibera n. 2/2015);
- rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, comma 2, lett. c, del D.L. 66/2014);

- invio dei dati della certificazione del saldo finanziario ex art. 1, comma 470, della legge 232/2016;
- obbligo di adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs. 198/2006 pena l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni;

Atteso che l'Ente ha rispettato tutti i vincoli suddetti e che il Piano triennale del fabbisogno di personale rientra tra gli atti propedeutici dell'approvando bilancio di previsione 2021/2023 e rendiconto di bilancio 2020;

Preso atto che l'attuale dotazione organica di questo Ente non presenta situazioni di esubero od eccedenza di personale e che pertanto, non sussiste il vincolo di cui all'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001 così come sostituito dalla L. n. 183/2011, e che non sussistono eccedenze di personale che, in relazione alle complessive esigenze funzionali, rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale;

Evidenziato che:

- le richiamate linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale hanno definito il concetto di superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica", per effetto del quale il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la "dotazione organica" non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte (per gli enti locali, l'indicatore di spesa potenziale massima resta pertanto quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero il limite imposto dall'art. 1, commi 557 – spesa media triennio 2011/2013 - e 562 – spesa anno 2008 - della L. n. 296/2006);
- nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale, gli enti potranno procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati;
- sarà possibile, quindi, coprire in tale ambito i posti necessari nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;
- nel piano triennale dei fabbisogni di personale dovranno essere altresì indicate le risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione, nel limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente, comprese le norme speciali (mobilità, stabilizzazioni ex art. 20, comma 3, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, ecc.);
- la somma di questi due valori non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge (come sopra specificata);
- la declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato sempre annualmente, con orizzonte triennale, nel rispetto dei vincoli finanziari;

Tenuto conto che le vigenti norme che disciplinano le facoltà assunzionali sono state radicalmente modificate con l'entrata in vigore del DL 34/2019 e in particolare del DPCM attuativo del 17 marzo 2020, secondo un principio generale di superamento del concetto di turnover e l'introduzione di parametri finanziari di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti;

Atteso che il D. Lgs. n. 165/2001 all'art. 6 "Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale" comma 2 prevede che *"...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, omissis"*;

Preso atto :

che per effetto del collocamento in quiescenza di quattro dipendenti dell'Ente nell'anno 2020 (una categoria D, due categorie C ed una categoria B) e dei due pensionamenti nell'anno 2021 (una categoria C e una categoria B), codesta Amministrazione ritiene legittimamente rideterminare la dotazione organica al fine di assicurare il regolare funzionamento degli uffici e dei servizi ;

che dall'analisi di cui sopra è doveroso riapprovare la nuova programmazione dei fabbisogni di personale 2021/2023, sulla base delle osservazioni della Cosfel e delle nuove esigenze organizzative.

Rilevato che presso questo Ente prestano attualmente servizio:
n. 13 dipendenti di ruolo;

n. 10 lavoratori, ex LPU, attualmente contrattualizzati a tempo determinato, part time a 26 ore settimanali, con scadenza al 31.05.2021, così suddivisi per categoria di accesso

Categoria di accesso	Ex LPU
D1	1
C1	3
B1	1
A1	5
Totale	10

n. 10 lavoratori, ex LSU, stabilizzati con decorrenza 31/03/2021, in deroga e in sovrannumero, a tempo indeterminato e parziale, **nei limiti dei contributi statali e regionali senza alcun onere per le finanze comunali**, così suddivisi per categoria di accesso:

Categoria di accesso	Ex LSU
B1	1
A1	9

Visto l'art. 14-bis comma 1 lett. b) del D.L. 28 gennaio 2019 n.4, convertito dalla legge 28 marzo 2019 n. 26 che ha previsto la possibilità di sostituire i dipendenti per il triennio 2019/2021 che cessano già nel corso dell'anno (senza attendere l'esercizio successivo) e preso atto che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”* il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, **permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006, e rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;**

Visto il calcolo dei margini assunzionali, attestato dallo scrivente, allegato al presente atto sotto la lett. A), con il quale è stato indicato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2021, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, **nella misura del 31,05%, ed evidenziato che tale valore è compreso tra il valore della prima soglia (27,2%) e il valore della seconda (31,2%);**

Considerato che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, **gli enti il cui valore soglia è compreso tra il valore della soglia di virtuosità e il valore di rientro della maggiore spesa possono assumere personale a tempo indeterminato nei limiti del turn over disponibile, pur non potendo superare il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti calcolato nell'ultimo rendiconto approvato;**

Rilevato che tale interpretazione è stata confermata dalla Corte dei conti, sez. regionale di controllo per l'Emilia-Romagna, con del. n. 55/2020: *“il Comune (...) - che presenta un rapporto tra media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti e spesa per il personale compreso fra le due soglie di cui al d.m. del 17.03.2020 - potrà coprire anche il turn over al 100% a condizione che lo stesso Comune non incrementi il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato”;*

Visto l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

“28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo 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. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. 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. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli 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. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. 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. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”;

Visto inoltre l'art. 1, c. 234, L. n. 208/2015 che recita: *“Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente”;*

Richiamato inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

Preso atto che la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: *“Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello “scavalco condiviso” disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22*

gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore»;

Precisato che la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2021 – 2023, è stata predisposta dal sottoscritto sulla base delle direttive impartite verbali impartite dalla S.V. e dai componenti della Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

Preso atto, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: *“l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni”*.

Considerato che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020, come indicato nel prospetto di calcolo di cui all'allegato B);

Spesa potenziale massima [art. 2, comma 1, lett. a) (al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'Irap) come da prospetto di cui all'allegato B)	€ 768.662,76
---	---------------------

Considerato che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2021 – 2023 l'ente deve programmare una spesa complessiva così determinata:

Personale a tempo indeterminato in servizio (+)	€ 435.364,34
Facoltà assunzionali a legislazione vigente (al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'Irap) come da quadro riepilogativo costo nuove assunzioni /aumento orario di lavoro di cui all'allegato B (+)	€ 132.305,76
Spesa TOTALE (B) (=)	€ 567.670,10

Rilevato dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2021– 2023 è inferiore alla spesa potenziale massima (A);

Rilevato dunque che **la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2021– 2023 è inferiore alla spesa potenziale massima** (A) e , quindi rispetta il contenimento della spesa assunzionale di personale;

Richiamati:

- l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 il dispone che: *“2. A decorrere dal 20 aprile 2020, 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, 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 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”*;

Considerato che con il piano de quo non esiste alcun incremento di spesa corrente in quanto, nell'anno 2020 sono state collocate in quiescenza n. 4 unità lavorative e che nell'anno 2021 andranno in pensione ulteriori due unità per raggiunti limiti di età;

Ritenuto, per l'effetto, di richiedere all'organo di revisione economico-finanziaria cui la presente è diretta per conoscenza, di esprimere un nuovo parere ai fini della coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, anche se lo stesso si era già espresso con verbale n. 13

del 23/09/2020 in merito alla precedente proposta di deliberazione del PTF di personale 2021/2023 approvato con delibera G.C. n. 124 del 24/09/2020

Visto il piano occupazionale 2021-2023 predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente, che si riporta all'allegato C alla proposta di deliberazione;

Dato atto in particolare che il nuovo piano occupazionale 2021-2023 prevede n. 5 posti da ricoprire, mediante concorso pubblico e/o altro istituto consentito dalle vigenti disposizioni normative (ad es. scorrimento di graduatoria vigente), nonché l'aumento dell'orario di lavoro a 26 ore settimanali per n. 1 dipendente cat. A e n. 1 dipendente cat. B1, di cui al seguente prospetto:

Cat.	Profilo professionale	Area/settore/servizio	N. unità	Motivazione
D1	Istruttore direttivo contabile	Finanziario	1 PT (50%)	Al fine di dotare il Settore di un Responsabile P.O., attualmente retto da un Responsabile ad interim (già responsabile del Settore Affari Generali)
C1	Istruttore tecnico	Tecnico	1 FT	Manca detta figura essenziale nel settore Tecnico
C1	Istruttore amministrativo	Affari Generali	1 FT	Per far fronte alla carenza di personale derivata dal collocamento in quiescenza del personale addetto
C1	Istruttore amministrativo	Area tecnica	1 PT (50%)	Per far fronte alla carenza di personale derivata dal collocamento in quiescenza del personale addetto
C1	Istruttore contabile	Finanziario	1 FT	Figura essenziale per far fronte ai gravosi adempimenti dell'Ufficio
B1	Esecutore	servizio messi/ausiliario traffico	PT Aumento orario a 26 ore settimanali	per far fronte agli adempimenti dell'Ufficio
A1	Collaboratore	Servizio messi/ausiliario traffico	PT Aumento orario a 26 ore settimanali	per far fronte agli adempimenti dell'Ufficio

fermo restando l'obbligo del previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis, D.Lgs. n. 165/2001 e parere preventivo della COSFEL;

Determinazioni dell'Ente.

Emarginati i copiosi riferimenti normativi, al fine di consentire alla S.V. e alla Giunta Comunale di disporre di un quadro chiaro ed esauriente, emerge in maniera netta che il fabbisogno delle risorse umane ut supra giustificato ai sensi della vigente normativa avviene, in riferimento al Comune di Saracena, nel rispetto del calcolo dei margini assunzionali di cui al Dpcm 17 marzo 2020 ed è condizionato alle determinazioni della COSFEL.

Si rimarca inoltre che nella proposta di deliberazione acclusa alla presente relazione è stata effettuata altresì la ricognizione annuale relativa ad eventuali eccedenze di personale considerato in sovrannumero: da detta

ricognizione non risulta in carico al Comune di Saracena, personale in eccedenza o sovrannumero, anche a seguito della nuova programmazione di fabbisogno.

Si precisa che il piano triennale dei fabbisogni di personale ed il relativo piano occupazionale sono coerenti con le vigenti disposizioni inerenti il contenimento delle spese di personale: l'Ente ha rispettato l'obbligo sancito dall'art. 1, comma 557 quater della L. 27/12/2006, n. 296, in quanto la spesa complessiva di personale complessivamente rendicontata nell'anno 2020, risulta essere inferiore alla media aritmetica della spesa di personale allocata nei bilanci consuntivi degli anni 2011, 2012 e 2013;

Si attesta inoltre il rispetto dei seguenti vincoli, sopra cennati:

- art. 1, comma 557, della L. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007), prevede che gli enti locali soggetti al patto di Stabilità interno, assicurino la riduzione della spesa di personale, calcolata secondo le indicazioni del comma 557-bis e in caso di mancato rispetto di tale vincolo, come previsto dal successivo comma 557-ter, si applica il divieto agli enti di procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale;
- art. 1 comma 557 quater della L. 296/2006, dispone che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno, a decorrere dall'anno 2014 assicurino nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione e precisamente alla spesa media del triennio 2011/2013, che assume pertanto un valore di riferimento statico;
- art. 16 del D.L. 24/6/2016 n. 113 ha mutato il quadro normativo di riferimento precedente, abrogando in via diretta la lettera a) dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006;
- rispetto pareggio di bilancio dell'anno precedente (legge 28 dicembre 2015, n. 208) e dell'anno in corso;
- comunicazione alla Ragioneria Generale dello Stato dell'avvenuto rispetto del pareggio entro il 31 marzo (L. 232/2016);
- rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. 196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
- rispetto dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i che prevede il contenimento della spesa complessiva per assunzioni flessibili entro il limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (Sezione Autonomie - Delibera n. 2/2015);
- rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, comma 2, lett. c, del D.L. 66/2014);
- invio dei dati della certificazione del saldo finanziario ex art. 1, comma 470, della legge 232/2016;
- obbligo di adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs. 198/2006 pena l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni, approvato per il triennio 2021/2023 con delibera di Giunta Comunale n. 107 del 19/08/2020;

Pertanto, per le motivazioni testé cennate e considerato che è intendimento dell'Ente procedere all'assunzione dei profili lavorativi sopra evidenziati, previo esperimento delle procedure di mobilità e delle successive procedure concorsuali nonché del parere della Cosfel, lo scrivente si esprime positivamente alla rimodulazione del PTF di personale 2021/2023.

Considerazioni conclusive.

Per le motivazioni di cui sopra, lo scrivente esprimere il proprio parere favorevole al fine di procedere alla approvazione del Piano triennale dei fabbisogni come da allegato alla proposta di delibera, precisando che il presente fabbisogno del personale è stato redatto in conformità alle indicazioni delle normative vigenti e, dunque, all'obbligo dell'avvio delle procedure di mobilità e delle procedure concorsuali, condizionate alle determinazioni e parere della COSFEL.

Si precisa infine che la proposta di deliberazione giuntale che si allega alla presente Relazione necessita del nuovo parere da parte del Revisore unico dei conti, che legge per conoscenza, atteso che lo stesso si era precedentemente espresso sul PTF di personale 2021/2023 sopra richiamato.

Sarà cura da parte dello scrivente trasmettere copia della deliberazione con relativi allegati al Ministero dell'Interno - Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali - Direzione Centrale per gli Uffici Territoriali del Governo e per le Autonomie Locali (COSFEL), al Dipartimento della Funzione pubblica, nonché alle RSU e alle OO. SS.

Si resta in attesa del parere del Revisore unico dei conti al fine di procedere all'approvazione della proposta di deliberazione de qua.

Distinti saluti.

Saracena, lì 28.05.2021

IL RESPONSABILE DEL SETTORE AFFARI GENERALI E FINANZIARIO

Avv. Alfio Pisani