



CITTA' DI MONTESILVANO

PROVINCIA DI PESCARA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 31 DEL 02/03/2023

OGGETTO: Adozione Piano triennale dei fabbisogni del personale 2023 – 2025 e piano assunzionale 2023. Ricognizione della dotazione organica e delle eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs . n. 165/2001

L'anno duemilaventititre, addì due, del mese di Marzo alle ore 12:30, in seguito a rituale convocazione, presso la SEDE DELLA GIUNTA, si è riunita la Giunta Comunale.

All'appello nominale risulta:

CARICA	COGNOME E NOME	PRESENTE
SINDACO	DE MARTINIS OTTAVIO	SI
VICE SINDACO	CILLI PAOLO	--
ASSESSORE	COMARDI DEBORAH	SI
ASSESSORE	DI GIOVANNI BARBARA	--
ASSESSORE	POMPEI ALESSANDRO	--
ASSESSORE	DI FELICE VALENTINA	SI
ASSESSORE	DI PASQUALE FRANCESCO	SI
ASSESSORE	RUGGERO LINO	SI

Presenti n° 5 Assenti n° 3

Partecipa il Segretario Generale ERSPAMER ANGELA, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Assume la Presidenza il Presidente SINDACO DE MARTINIS OTTAVIO, il quale, constatato che il numero degli intervenuti rende legale l'adunanza, procede all'illustrazione dell'argomento descritto in epigrafe e invita i presenti a deliberare in merito, in seguito ai debiti approfondimenti.

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamati :

- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 13 del 03/05/2022 di approvazione del Documento Unico di Programmazione 2022-2024;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 14 del 03/05/2022 di approvazione del Bilancio di previsione finanziario 2022-2024;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 27 dell'08/07/2022 di approvazione del Rendiconto della Gestione per l'esercizio 2021;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 112 del 22/08/2022 di approvazione del Piano esecutivo di gestione per il periodo 2022-2024;

Viste le disposizioni recate dal comma 775 dell'articolo 1 della legge 29 dicembre 2022, n. 197, che hanno differito al 30 aprile 2023 il termine per l'approvazione del bilancio di previsione degli Enti locali;

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;

Visto l'art. 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D. Lgs. n. 75/2017, che testualmente recita: «1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei 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 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. 4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. 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. (...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.»;

Visto, inoltre, l'art. 6-ter del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che testualmente recita:

«1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali. 2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60. 3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute. 4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni. 5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.»;

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli Enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;
- l'art. 22, co. 1 del D. Lgs. n. 75/2017 stabilisce che «(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo»;

Visti, in merito all'obbligo di programmazione del fabbisogno del personale:

- l'art. 39, co. 1 della L. 27 dicembre 1997, n. 449;
- l'art. 91 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Richiamate le disposizioni recate dall'articolo 6 del D.L. 09.06.2021, n. 80, il quale, al fine di «assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso» ha posto l'obbligo, per quanto qui di interesse, per i Comuni con più di cinquanta dipendenti, di adozione, entro il 31 gennaio di ogni anno, del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);

Visto, altresì, il comma 2 dell'articolo 8 del D.M. 30.06.2022, n. 132, per il quale «In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci»; allo stato, pertanto, il termine per l'adozione del PIAO 2023-2025 è fissato al 30/05/2023;

Considerato che, dalla data di entrata in vigore del D.P.R. 24 giugno 2022 n. 81 (Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione), pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 151 del 2022, a far data dal 15 luglio 2022 il Piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6, commi 1, 4 e 6 del D. Lgs. n. 165/2001, è soppresso in quanto assorbito nella apposita sezione del PIAO;

Ritenuto, peraltro, pur in vigenza del quadro normativo sinteticamente riportato, di adottare specifico provvedimento attinente la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2023-2025:

- in quanto adempimento ancora previsto dal citato articolo 91 del D. Lgs. n. 267/2000, non oggetto di espressa abrogazione;
- quale atto propedeutico alla formalizzazione del fabbisogno medesimo nella Nota di aggiornamento al DUP per il medesimo periodo e, successivamente, all'approvazione del bilancio di previsione, nel predetto PIAO;
- al fine dell'espressione del relativo parere da parte dell'Organo di Revisione dell'Ente, parere cui, secondo prevalente dottrina, va attribuita natura preventiva;

Richiamato inoltre l'art. 33 del D. Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della Legge n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone: «1. *Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.* 2. *Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.* 3. *La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.* 4. *Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area" e che pertanto dal 01.01.2012 introduce l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere»;*

Considerato il decreto 18 novembre 2020 "Rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto per il triennio 2020-2022" (GU Serie Generale n.297 del 30-11-2020), che stabilisce il seguente parametro: ... da 20.000 a 59.999 abitanti il rapporto medio dipendenti popolazione è di 1/152, per cui il Comune di Montesilvano, che al 31.12.2021 aveva una popolazione di n. 54.590, dovrebbe avere una dotazione di personale minima di 359 unità di ruolo (54.590/152);

Riscontrata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. e non vi sono condizioni di eccedenza e/o soprannumero di personale in nessuna articolazione organizzativa dell'Ente;

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;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D. Lgs n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun Ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli Enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali;

Rilevato che l'art. 33, co. 2 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone: «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 valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. 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 superiore 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 superiore 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 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, detta una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

Considerato che:

- la spesa di personale da rendiconto di gestione 2018 è pari a € 6.655.529,79;
- la media delle entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (2019–2021) al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio 2021 è pari a € 41.720.688,42;
- il rapporto effettivo tra spese di personale e entrate correnti nette risulta pari a 15,27%;
- il valore soglia per le nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2023, determinato ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, è pari al 27%;
- il Comune di Montesilvano è, dunque, ai sensi dell'art. 5 del D.M. 17 marzo 2020, comune "virtuoso" per il quale è possibile incrementare la spesa del personale registrata nel 2018 in misura non superiore ai valori percentuali indicati dalla Tabella 2 allegata al decreto citato, pari al 21% per l'annualità 2023 e al 22% per l'annualità 2024 (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);

- è possibile 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;

Preso atto del parere espresso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in data 15 gennaio 2021 (prot. n. 12454) che, a proposito della possibilità per gli Enti virtuosi di utilizzare, in deroga, i resti assunzionali del quinquennio 2015-2019, chiarisce quanto segue: *"l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo."*;

Preso atto, inoltre, che sulla base dei valori corrispondenti della Tabella 2, l'incremento consentito della spesa di personale rilevata dal rendiconto 2018 è pari, per l'anno 2023, a € 1.397.661,26;

Rilevato che, dal confronto tra i due valori, il più favorevole è quello derivante dall'incremento di spesa per personale a tempo indeterminato pari a € 1.397.661,26 e che, dunque, il Comune di Montesilvano può assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il *plafond* calcolato con il predetto valore soglia, con un tetto massimo della spesa di personale pari, per l'anno 2023, a € 8.053.191,05;

Preso atto degli incrementi della spesa di personale per le singole annualità contemplate dal D.M. 17 marzo 2020, del conseguente limite massimo di spesa del personale per ciascuno degli anni dal 2020 al 2024 e del limite massimo complessivo pari al 27% della media aritmetica delle entrate correnti come risultanti dai rendiconti di gestione dell'ultimo triennio al netto del FCDE, come di seguito:

	2020	2021	2022	2023	2024
dm 17 marzo 2020	9%	16%	19%	21%	22%
incremento massimo di spesa per anno (% su € 6.655.529,79)	€ 598.997,68	€ 1.064.884,77	€ 1.264.550,66	€ 1.397.661,26	€ 1.464.216,55
limite massimo di spesa per personale per anno	€ 7.254.527,47	€ 7.720.414,56	€ 7.920.080,45	€ 8.053.191,05	€ 8.119.746,34
limite massimo di spesa per personale (27% di € 41.720.688,42)	€ 11.264.585,87				

Valutato, sulla base dell'incremento di spesa del personale come sopra dettagliato, procedere alle assunzioni nei termini e con le modalità di cui al piano assunzionale 2023 e alla programmazione triennale come da allegato alla presente;

Precisato, relativamente al piano assunzionale in oggetto, quanto segue:
con riferimento alle assunzioni a tempo indeterminato anno 2023

- il programma del fabbisogno di personale tiene conto delle esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere e 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;
- si procederà al reclutamento di seguenti profili professionali :
 - n. 1 Dirigente amministrativo-contabile, la cui procedura è stata già avviata nel 2022;

- n. 2 Istruttori direttivi tecnici: le suddette procedure sono state già avviate nel 2022;
- n. 1 Istruttore direttivo tecnico part time a 18 ore;
- n. 2 Istruttori direttivi di vigilanza di cui n. 1 mediante scorrimento propria graduatoria e n. 1 mediante procedura comparativa - progressione ex art. 52 del D. Lgs. 165/2001;
- n. 1 Istruttore contabile da destinare ad attività di funzionario della riscossione;
- n. 1 Istruttore contabile part time a 18 ore;
- n. 3 Istruttori amministrativi di cui n. 1 assunzione obbligatoria legge n. 68/1999;
- n. 1 Istruttore Tecnico;
- n. 4 Istruttori amministrativi mediante procedura comparativa - progressione ex art. 52 del d.lgs. 165/2001;
- n. 3 agenti di Polizia Locale;
- n. 1 Autista scuolabus;
- n. 1 custode;
- n. 2 operai;

Con riferimento alle assunzioni a tempo determinato

- l'art. 9, co. 28 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, 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.**»;

- il predetto limite di spesa è fissato in € 393.993,21;

- è prevista l'assunzione a tempo determinato nell'anno 2023 di:

- n. 1 Dirigente Tecnico mediante conferimento incarico ex art. 110 co. 1 d.lgs. 267/2000, la cui procedura è stata già avviata (la spesa per le assunzioni di che trattasi risulta esclusa dai vincoli in discorso);
- n. 1 Capo di Gabinetto, Istruttore direttivo amministrativo-contabile, per 18 ore settimanali tramite Convenzione ex art. 14 CCNL 2004 per n. 18 ore settimanali;
- n. 1 Istruttore direttivo contabile tramite Convenzione ex art. 14 CCNL 2004 per n. 24 ore settimanali;

Richiamate le deliberazioni n. 268 del 29.12.2021, n. 8 del 02.02.2022, n. 230 del 08.11.2022 e n. 284 del 28.1.2022, con le quali la Giunta Comunale ha approvato e aggiornato il Piano triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024 e il relativo piano assunzionale anno 2022;

Ritenuto, conseguentemente e per tutte le ragioni sopra esposte, di poter approvare il Piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025 e il relativo Piano occupazionale 2023, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Vista la programmazione triennale predisposta dal dirigente competente sulla base delle direttive impartite dalla Giunta Comunale, che si allega al presente provvedimento sotto la lettera A) quale parte integrante e sostanziale;

Richiamato l'art. 19, co. 8 della 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;

Visto, a tale proposito, il parere n. 5 rilasciato in data 25/02/2023 (acquisito al n. prot. 12888 del 28/02/2023), con cui l'Organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del Piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

Ritenuto di approvare la nuova dotazione organica organica dell'Ente (allegato B);

Dato atto che con deliberazione della Giunta comunale n. 51 in data 01.04.2021, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Piano delle azioni positive per il triennio 2021-2023, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1 del D. Lgs. n. 198/2006;

Acquisiti i prescritti pareri ex artt. 49, co. 1 e 147 bis del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, ai fini del controllo preventivo di regolarità amministrativa e contabile sul presente atto deliberativo, espressi rispettivamente dal Dirigente del Settore Servizi Generali e Risorse Umane e dal Dirigente al Settore Finanziario;

Ritenuto di provvedere in merito;

Visti:

- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;
- il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
- il D.M. 17 marzo 2020;

Con voti favorevoli resi nelle forme di legge,

DELIBERA

per i motivi espressi in narrativa e che qui si intendono integralmente trascritti, richiamati e riportati

1. di dare atto che, a seguito della ricognizione di personale annuale effettuata ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della Legge n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012) relativo alle eccedenze di personale, il Comune di Montesilvano non ha personale in soprannumero rispetto alla dotazione organica, né eccedenze di personale rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'ente;
2. di approvare ai sensi dell'articolo 91, comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000, il **Piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025 e relativo piano assunzionale 2023** quale parte integrante e sostanziale, allegato sotto la lettera A);
3. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, la dotazione organica dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione (allegato B);
4. di prendere atto delle capacità assunzionali dell'Ente come risultanti dal documento di calcolo allegato sotto la lettera C);
5. di dare atto che il Piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;
6. di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, co. 5 del D. Lgs. n. 165/2001, il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano;
7. di demandare al Dirigente del settore competente gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

Infine, stante l'urgenza di provvedere,

DELIBERA

con separata votazione, di dichiarare il provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, comma 4 del D. Lgs. n. 267/2000.

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Si esprime il parere di regolarità tecnica sulla deliberazione in oggetto, ai sensi degli Artt. 49, comma 1 e 2, e 147bis, comma 1, del D. Lgs. 267/2000.

FAVOREVOLE

Montesilvano, lì 24/02/2023

Il Dirigente del Settore

DE FRANCESCO ALBERTO

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Si esprime il parere di regolarità contabile sulla deliberazione in oggetto, ai sensi degli Artt. 49, comma 1 e 2, e 147bis, comma 1, del D. Lgs. 267/2000.

FAVOREVOLE

Montesilvano, li 24/02/2023

Il Dirigente del Settore
DE FRANCESCO ALBERTO

LETTO APPROVATO E SOTTOSCRITTO

Il Presidente
SINDACO DE MARTINIS OTTAVIO

Il Segretario Generale
ERSPAMER ANGELA

NOTA DI PUBBLICAZIONE N. 722

Il 07/03/2023 viene pubblicata all'Albo Pretorio la Delibera di Giunta N.ro 31 del 02/03/2023 con oggetto:
**Adozione Piano triennale dei fabbisogni del personale 2023 – 2025 e piano assunzionale 2023.
Ricognizione della dotazione organica e delle eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs . n.
165/2001**

Resterà affissa per giorni 15 ai sensi dell'art 124 del T.U. 267/2000.

Esecutiva ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Contestualmente se ne dà notizia mediante elenco trasmesso in data 07/03/2023 ai Capigruppo Consiliari, giusta Art. 125, T.U. 267/2000.

Montesilvano, li 07/03/2023

Il Firmatario della Pubblicazione
PEZZICOLI GIUSEPPINA

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 02/03/2023, in quanto dichiarata immediatamente eseguibile (Art. 134, 4° comma, D.lgs 267/2000).

Montesilvano, li 02/03/2023

Il Firmatario dell'Esecutività¹
ERSPAMER ANGELA

¹.Copia digitale di documento informatico firmato e prodotto ai sensi del Dlgs 82/2005 e rispettive norme collegate
DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 31 DEL 02/03/2023 - Pag. 10 di 10

ALLEGATO A									
Profilo Professionale	N.	Modalità di reclutamento	Ore	Categ	Costo Tot annuo	Decorrenza	Incidenza bilancio 2023	Ufficio di destinazione	
Istruttore Direttivo Tecnico	1	Scorrimento graduatoria propria o di altro Ente/mobilità volontaria	18	D1	€ 17.739,20	01.07.2023	€ 8.869,60	SETTORE PATRIMONIO	
Istruttore Contabile	1	Concorso pubblico/scorrimento graduatoria altro Ente/mobilità volontaria	18	C1	€ 16.332,50	01.07.2023	€ 8.166,25	SETTORE FINANZIARIO	
Istruttore Contabile da destinare ad attività di Funzionario della Riscossione	1	Concorso pubblico/scorrimento graduatoria altro Ente/mobilità volontaria	36	C1	€ 32.664,99	01.07.2023	€ 16.332,50	SETTORE INGEGNERIA TERRITORIALE E MOBILITÀ	
Istruttore Amministrativo	1	Concorso pubblico/scorrimento graduatoria/mobilità volontaria	36	C1	€ 32.664,99	01.07.2023	€ 16.332,50	SETTORE SEGRETERIA GENERALE	
Istruttore Amministrativo	1	Concorso pubblico/scorrimento graduatoria/mobilità volontaria	36	C1	€ 32.664,99	01.08.2023	€ 13.610,41	SETTORE PIANIFICAZIONE	
Istruttore Amministrativo	4	Progressione art. 52 d.lgs. 165/2001	36	C1	€ 130.659,96	01.08.2023	€ 54.441,65	///	
Istruttore Amministrativo	1	Legge 68/1999	36	C1	€ 32.664,99	01.05.2023	€ 13.610,41	SETTORE AMMINISTRATIVO	
Istruttore Tecnico	1	Concorso pubblico/scorrimento graduatoria/mobilità volontaria	36	C1	€ 32.664,99	01.07.2023	€ 16.332,50	SETTORE PATRIMONIO	
Autista Scuolabus	1	Scorrimento graduatoria altro Ente o mobilità volontaria	36	B3	€ 30.671,89	01.09.2023	€ 10.223,96	SETTORE AMMINISTRATIVO	
Custode	1	Assunzione obbligatoria/ Reclutamento Centro per l'Impiego	36	B1	€ 29.127,61	01.07.2023	€ 14.563,81	SETTORE AMMINISTRATIVO	
Istruttore Direttivo di Vigilanza	1	Scorrimento propria graduatoria	36	D1	€ 35.678,40	01.08.2023	€ 14.866,00	SETTORE POLIZIA LOCALE	
Istruttore Direttivo di Vigilanza	1	Progressione art. 52 d.lgs. 165/2001	36	D1	€ 35.678,40	01.08.2023	€ 14.866,00	SETTORE POLIZIA LOCALE	
Agente di P.L.	3	Scorrimento propria graduatoria	36	C1	€ 98.594,97	01.08.2023	€ 41.081,24	SETTORE POLIZIA LOCALE	
Operai	2	Reclutamento Centro per l'Impiego	36	B1	€ 58.255,22	01.07.2023	€ 29.127,61	SETTORE PATRIMONIO	
TOTALE					€ 616.063,10		€ 272.424,43		

2024

Profilo Professionale	N.	Modalità di reclutamento	Ore	Categ.	Costo Totale annuo	Decorrenza	Incidenza bilancio 2024
Agente Polizia Locale	1	Scorrimento graduatoria o mobilità volontaria/ Concorso pubblico	36	C1	€ 32.664,99	01.09.2024	€ 10.888,33
Istruttore amministrativo	2	Legge 68/99	36	C1	€ 65.329,98	01.07.2024	€ 32.664,99
TOTALE					€ 97.994,97		€ 43.553,32

2025

Profilo Professionale	N.	Modalità di reclutamento	Ore	Categ.	Costo Totale annuo	Decorrenza	Incidenza bilancio 2025
Istruttore amministrativo	1	Scorrimento graduatoria o mobilità volontaria/ Concorso pubblico	36	C1	€ 32.664,99	01.09.2025	€ 10.888,33
Istruttore Tecnico	1	Scorrimento graduatoria o mobilità volontaria/ Concorso pubblico	36	C1	€ 32.664,99	01.09.2025	€ 10.888,33
TOTALE					€ 65.329,98		€ 21.776,66

**ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO
ANNO 2023**

Profilo Professionale	N.	Modalità di reclutamento	Ore	Categ.	Costo Totale annuo	Decorrenza	Ufficio di destinazione
Capo di Gabinetto - Istruttore Direttivo	1	Convenzione ex art 14 CCNL 2004	18	D1	€ 17.739,20	1.01.2023	SETTORE SEGRETERIA GENERALE
Istruttore Direttivo contabile	1	Convenzione ex art 14 CCNL 2004	24	D1	€ 23.652,27	1.03.2023	SETTORE FINANZIARIO
TOTALE					€ 41.391,47		



DOTAZIONE ORGANICA FEBBRAIO 2023

Posizione economica	Profilo professionale	Personale in servizio febbraio 2023	posti P.T. programmazione 2023	% tempo parziale	Posti in programmazione tempo pieno 2023	D.O. 2023
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	DIRIGENTI	2				2
DIRIGENTE TECNICO		1				1
DIRIGENZA	TOTALE	3	0	0	0	3
D.6	Funzionario Tecnico	2				2
D.6	Istruttore direttivo amministrativo	1				1
D.5	Funzionario Tecnico	0				0
D.5	Istruttore Direttivo Amministrativo	3				3
D.5	Istruttore Direttivo Contabile	1				1
D.5	Istruttore Direttivo Contabile p.t. 83,33%	1				1
D.5	Istruttore Direttivo Tecnico	1				1
D.4	Istruttore Direttivo Amministrativo	1				1
D.4	Istruttore Direttivo Tecnico	3				3
D.4	Istruttore Direttivo Contabile	0				0
D.4	Funzionario Tecnico	1				1
D.4	Funzionario Tecnico p.t.50%	1				1
D.3	Funzionario Tecnico	1				1
D.3	Istruttore Direttivo Tecnico	0				0

DOTAZIONE ORGANICA FEBBRAIO 2023

D.4	Funzionario Contabile	1					1
D.1	Istruttore Direttivo Contabile	5					5
D.1	Istruttore Direttivo Amministrativo	6					6
D.1	Istruttore Direttivo Amministrativo P.T. 83,33%	1					1
D.1	Istruttore Direttivo Tecnico	3	1	50,00%			4
D.1	Istruttore direttivo di vigilanza/Specialista di vigilanza	3				2	5
D	TOTALE	35	1			2	38
C6	Istruttore amministrativo	6					6
C6	Istruttore amministrativo p.t. 50%	1					1
C5	Istruttore amministrativo	0					0
C5	Istruttore amministrativo p.t. 83,33%	1					1
C6	Istruttore contabile	4					4
C.5	Istruttore Contabile	0					0
C.5	Istruttore amministrativo (p.t. 50%)	1					1
C6	Istruttore di vigilanza	2					2
C.5	Istruttore di vigilanza	6					6
C.5	Istruttore Tecnico	1					1
C.4	Istruttore Amministrativo	1					1
C.4	Agente di vigilanza	2					2
C.4	Istruttore Tecnico	1					1
C.3	Istruttore Amministrativo	3					3
C.3	Istruttore Tecnico	2					2
C.3	Agente di vigilanza	1					1
C.2	Istruttore Tecnico	4					4

DOTAZIONE ORGANICA FEBBRAIO 2023

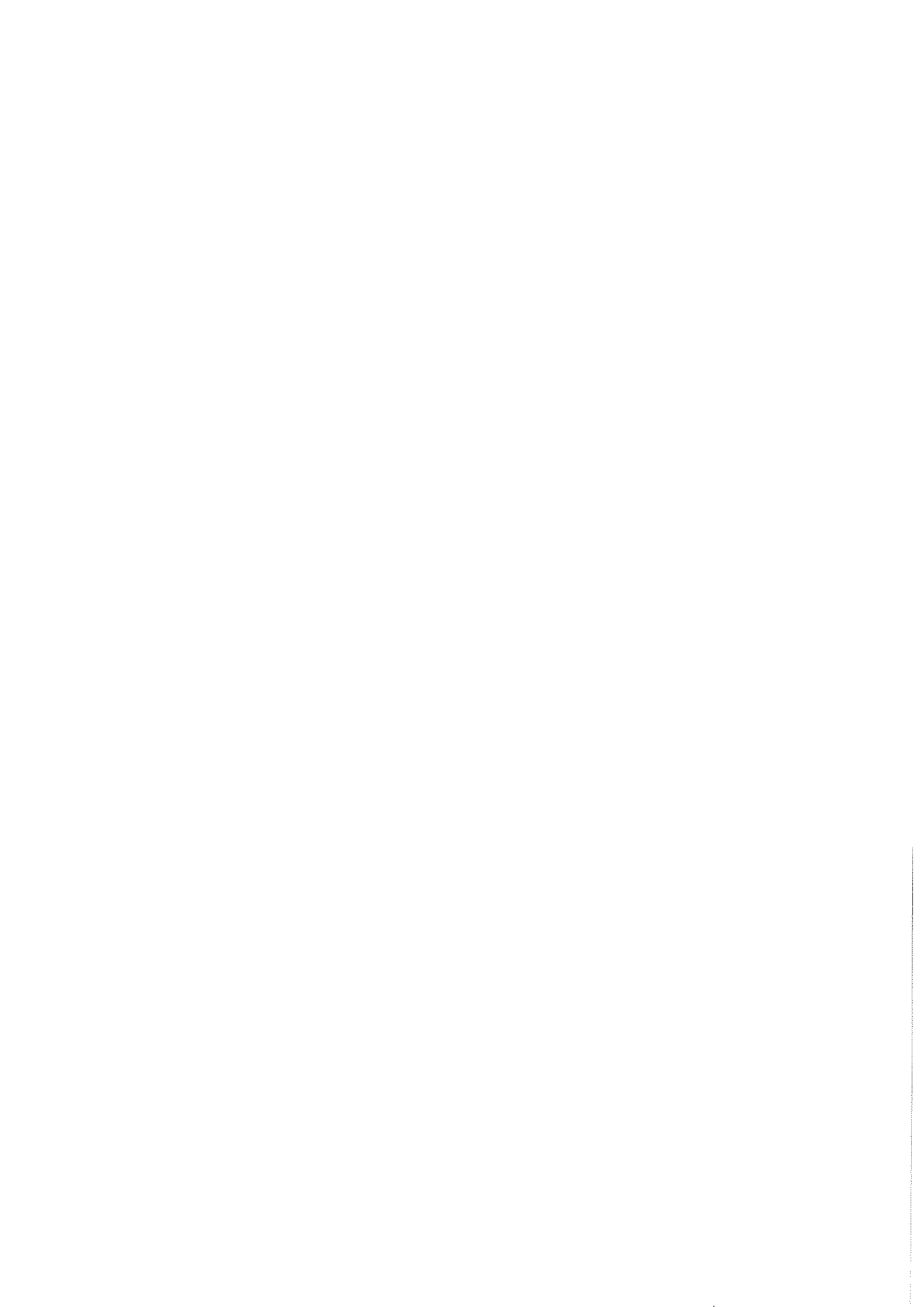
C.2	Istruttore amministrativo	5					5
C.2	Istruttore amministrativo P.T. 83.33%	1					1
C.2	Agente di vigilanza	2					2
C.1	Istruttore Amministrativo	5			7		12
C.1	Istruttore Amministrativo (part-time 83,33%)	1					1
C.1	Istruttore Amministrativo (part time 50%)	0					0
C.1	Istruttore Tecnico	3			1		4
C.1	Istruttore Tecnico (part time 50%)**	2					2
C.1	Istruttore Contabile	1	1		50%		2
C.1	Istruttore Contabile p.t. 50%	0					0
	Istruttori amministrativo contabili da adibire a Funzionari Responsabili della riscossione	1				1	2
C.1	Agente di vigilanza	16				3	19
C.1	Istruttore informatico	1					1
C	TOTALE	74	1			12	87
B.8	Collaboratore Amministrativo Capo Messo	1					1
B.8	Collaboratore autista scuolabus	1					1
B.8	Collaboratore specializzato	1					1
B.8	Collaboratore Terminalista	1					1
B.7	Collaboratore Centralinista	1					1
B.7	Collaboratore Specializzato	0					0

DOTAZIONE ORGANICA FEBBRAIO 2023

B.7	Collaboratore Autista scuolabus Moc	0					0
B.6	Collaboratore Amministrativo	0					0
B.6	Collaboratore Specializzato	1					1
B.5	Collaboratore Autista scuolabus Moc	2					2
B.5	Esecutore Amministrativo	2					2
B.6	Esecutore Tecnico	1					1
B.5	Esecutore Tecnico	0					0
B.6	Esecutore Amministrativo	2					2
B.4	Esecutore Amministrativo	3					3
B.4	Esecutore Amministrativo (part-time 83,33%)	1					1
B.4	Esecutore Tecnico	1					1
B.4	Collaboratore Specializzato	1					1
B.4	Collaboratore Autista Scuolabus	2					2
B.4	Esecutore Centralinista	1					1
B.3	Esecutore Tecnico	0					0
B.3	Esecutore Amministrativo	1					1
B.3	Collaboratore Specializzato	1			1		2
B.3	Collaboratore Autista Scuolabus	3					3
B.2	Esecutore Amministrativo	2					2
B.1	Esecutore Amministrativo	2					2
B.1	Esecutore Tecnico/Custode	1			1		2
B.1	Operaio specializzato (muratore)						0
B.1	Operaio				2		2

DOTAZIONE ORGANICA FEBBRAIO 2023

B.1	Operai specializzati (elettricista)								
B	TOTALE	32	0	0	4	0	36		
A.6	Ausiliario Usciere	2					2		
A.5	Ausiliario Usciere	0					0		
A.6	Ausiliario	1					1		
A.5	Ausiliario	2					2		
A.4	Ausiliario	0					0		
A.3	Ausiliario Usciere Autista	1					1		
A.2	Ausiliario	1					1		
A.1	Ausiliario Operaio	0					0		
A	TOTALE	7	0	0	0	7	171		
Totale complessivo		151	2	18					



PROSPETTO DI CALCOLO SPESE DI PERSONALE AI SENSI DEL D.M. 17 MARZO 2020

DESCRIZIONE	VALORE	ESCL.
Spese di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (Tab. 1) - (a)	45.981.277,52 €	
Spese di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (Tab. 1) - (a) - (b)	45.981.277,52 €	
Spese di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (Tab. 1) - (a) - (b) - (c)	45.981.277,52 €	
Spese di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (Tab. 1) - (a) - (b) - (c) - (d)	45.981.277,52 €	
Spese di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (Tab. 1) - (a) - (b) - (c) - (d) - (e)	45.981.277,52 €	
Spese di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (Tab. 1) - (a) - (b) - (c) - (d) - (e) - (f)	45.981.277,52 €	
Spese di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (Tab. 1) - (a) - (b) - (c) - (d) - (e) - (f) - (g)	45.981.277,52 €	
Spese di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (Tab. 1) - (a) - (b) - (c) - (d) - (e) - (f) - (g) - (h)	45.981.277,52 €	
Spese di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (Tab. 1) - (a) - (b) - (c) - (d) - (e) - (f) - (g) - (h) - (i)	45.981.277,52 €	
Spese di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (Tab. 1) - (a) - (b) - (c) - (d) - (e) - (f) - (g) - (h) - (i) - (j)	45.981.277,52 €	
Spese di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (Tab. 1) - (a) - (b) - (c) - (d) - (e) - (f) - (g) - (h) - (i) - (j) - (k)	45.981.277,52 €	
Spese di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (Tab. 1) - (a) - (b) - (c) - (d) - (e) - (f) - (g) - (h) - (i) - (j) - (k) - (l)	45.981.277,52 €	
Spese di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (Tab. 1) - (a) - (b) - (c) - (d) - (e) - (f) - (g) - (h) - (i) - (j) - (k) - (l) - (m)	45.981.277,52 €	
Spese di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (Tab. 1) - (a) - (b) - (c) - (d) - (e) - (f) - (g) - (h) - (i) - (j) - (k) - (l) - (m) - (n)	45.981.277,52 €	
Spese di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (Tab. 1) - (a) - (b) - (c) - (d) - (e) - (f) - (g) - (h) - (i) - (j) - (k) - (l) - (m) - (n) - (o)	45.981.277,52 €	

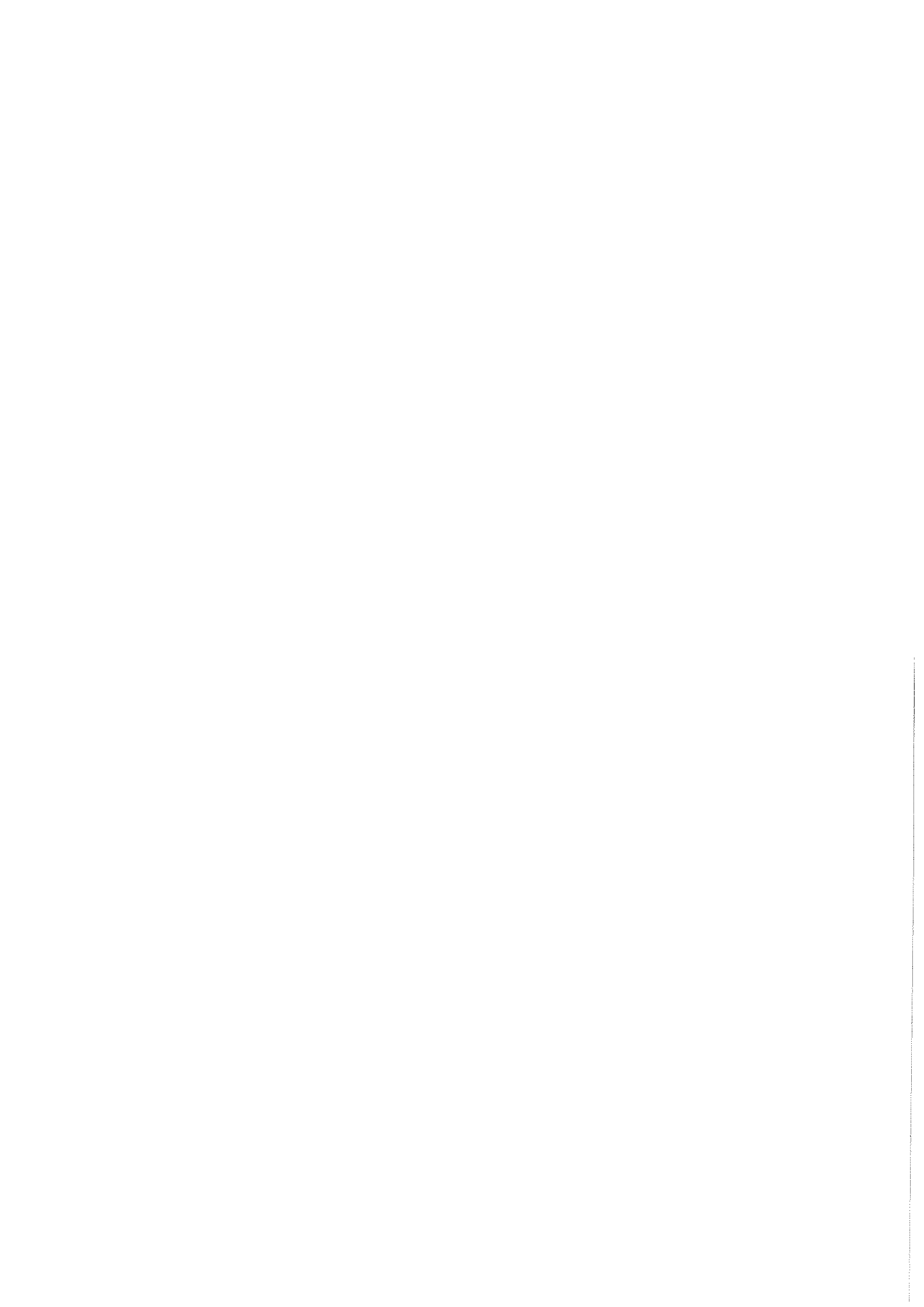
COLLOCAZIONE DEL NOME SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

DESCRIZIONE	VALORE	ESCL.
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE) (a) < a = (d)	8.052.181,05 €	
Scalabilità tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1		
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024		
Incremento attuale della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (b1) * (b)		
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")		
Migliore alternativa tra (b) e (b1) in presenza di resti assunzionali (Parere ROS)		
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (b1) + (m)		
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere ROS) - (m1) < (f)		
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno		

ENTE INTERMEDIO

Comuni il cui rapporto fra spesa di personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti risultati compreso fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.3.2020 possono effettuare il turn over al 100%, a condizione di non incrementare il rapporto fra entrate correnti e impiego per la spesa complessiva di personale rispetto al rapporto corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, dovendosi intendere per "ultimo rendiconto" quello approvato per primo in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale. (Del. Corte conti Emilia-Romagna n. 55/2020)	
Entrate correnti da rendiconto di gestione	
Entrate correnti da rendiconto di gestione	
STIMA PRUDENZIALE entrate correnti	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette da ultimo rendiconto approvato (a) / (b)	
STIMA PRUDENZIALE del limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	

DESCRIZIONE	VALORE	ESCL.
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE) (a) < a = (d)	8.052.181,05 €	
Scalabilità tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1		
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024		
Incremento attuale della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (b1) * (b)		
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")		
Migliore alternativa tra (b) e (b1) in presenza di resti assunzionali (Parere ROS)		
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (b1) + (m)		
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere ROS) - (m1) < (f)		
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno		



COMUNE DI MONTESILVANO

(Provincia di Pescara)

L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale n. 5 del 25/02/2023

COMUNE DI MONTESILVANO			
Anno 2023	Titolo II	Classe 11	ARRIVO
Prot. n. 12888		del 28/02/2023	




OGGETTO: PARERE SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 518 DEL 24/02/2023 AVENTE AD OGGETTO "Adozione Piano triennale dei fabbisogni del personale 2023 - 2025 e piano assunzionale 2023. Ricognizione della dotazione organica e delle eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs 165/2001"

Il Collegio dei Revisori, nominato con delibera di Consiglio comunale n. 16 del 17/06/2022 e con delibera di Consiglio comunale n. 79 del 29/12/2022, immediatamente esecutive, nelle persone della Dott.ssa Francesca Della Torre, Presidente, della Dott.ssa Annamaria De Rosa e della Dott.ssa Daniela Di Cioccio, Componenti, si è riunito in teleconferenza con la piattaforma MEET il giorno 25 del mese di febbraio, alle ore 19,33 a seguito di convocazione del Presidente, trasmessa ai componenti via PEC in data odierna, per esprimere il parere sulla proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 518 del 24/02/2023 avente ad oggetto: "Adozione Piano triennale dei fabbisogni del personale 2023 - 2025 e piano assunzionale 2023. Ricognizione della dotazione organica e delle eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs 165/2001".

Visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino 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 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 91, D. Lgs. n. 267/2000 "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";
- l'art. 6, D. Lgs. n. 165/2001 "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 ...";
- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 "Le amministrazioni pubbliche adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica";
- l'art. 3 "Semplificazione e flessibilità nel turn over", comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle

prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;

- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita *"Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*

b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali";

- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *"in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. È fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione";*
- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;
- Richiamate le disposizioni recate dall'articolo 6 del D.l. 09.06.2021, n. 80, il quale, al fine di *"assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso"* ha posto l'obbligo, per quanto qui di interesse, per i Comuni con più di cinquanta dipendenti, di adozione, entro il 31 gennaio di ogni anno, del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);
- Visto altresì il comma 2 dell'articolo 8 del D.M. 30.06.2022, n. 132, per il quale *"In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci"*: allo stato, pertanto, il termine per l'adozione del PIAO 2023-2025 è fissato al 30.05.2023;
- Considerato che dalla data di entrata in vigore del D.P.R. 24 giugno 2022 n. 81 (Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione), pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 151 del 2022, a far data dal 15 luglio 2022 il Piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6, commi 1, 4 e 6 del D. lgs 165/2001, è soppresso in quanto assorbito nella apposita sezione del Piao;

- Ritenuto, peraltro, pur in vigore del quadro normativo sinteticamente riportato, di adottare specifico provvedimento attinente la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2023-2025:
 - in quanto adempimento ancora previsto dal citato articolo 91 del d.lgs. n. 267/2000, non oggetto di espressa abrogazione;
 - quale atto propedeutico alla formalizzazione del fabbisogno medesimo nella Nota di aggiornamento al DUP per il medesimo periodo e, successivamente all'approvazione del bilancio di previsione, nel predetto PIAO;

Preso atto che:

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 *"riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile"*;
- l'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- l'ente con delibera n. 268 del 29/12/2021 al punto 5 del deliberato da atto ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. 165/2001 come modificato con la Legge 183/2011 della ricognizione del personale dalla quale non sono emerse eccedenze e/o personale in sovrannumero;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

Richiamati:

- l'art.3, comma 5 del D.L. n. 90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che prevede *"Negli anni 2014 e 2015 le regioni e 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 ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentita l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (...)"*;
- il comma 5-sexies del suddetto D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che dispone *"per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e 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, ferma restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over"*;

Considerato che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

Visti altresì:

- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede 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 ...";
- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020¹) avente ad oggetto "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n.34/2019;
- la Circolare Interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n.226 del 11/09/2020 in attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);

Preso atto che con deliberazione di Giunta comunale n. 51 del 01/04/2021 è stato adottato il piano delle azioni positive per la durata triennale 2021/2023 in materia di pari opportunità previsto dall'art.48, comma 1, D.Lgs.n.198/2006;

Vista la proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 518 DEL 24/02/2023 AVENTE AD OGGETTO "Adozione Piano triennale dei fabbisogni del personale 2023 - 2025 e piano assunzionale 2023. Ricognizione della dotazione organica e delle eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. 165/2001";

¹Entrato in vigore in data 20/04/2020



Preso atto che l'Ente:

- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa, si trova nella facoltà di aumentare la spesa del personale in quanto ente virtuoso nel plafond calcolato ai sensi dell'art. 7 del Dm 17/03/2020;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

Rilevato che il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, risulta essere pari ad € 6.007.415,99;

Preso atto

- che per il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016, la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009 pari a euro 783.403,34 per gli enti in regola con il vincolo comma 557 legge 296/2006 (per gli enti non in regola con vincolo comma 557 legge 296/2006 il limite è pari al 50% della spesa sostenuta nel 2009) così rideterminata a lordo della spesa dei rapporti a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000, del personale comandato (ferma restando l'imputazione figurativa della spesa per l'ente cedente come indicato dalla Corte dei Conti Autonomie n. 12/2017) e del personale coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea nonché nell'ipotesi di cofinanziamento, con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti;
- che la suddetta spesa come rideterminata nella proposta in oggetto n. 518 del 24/02/2023 risulta essere pari ad € 393.993,21, al netto della spesa di cui art. 110 comma 1 del D. lgs. n. 267/2000;

Considerato che le capacità assunzionali a tempo indeterminato sono state determinate in base a quanto previsto dall'art. 33, comma 2 del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020, le cui principali disposizioni sono state riportate in precedenza;

Rilevato che:

- il Comune di Montesivano si colloca nella fascia demografica lett. f) (popolazione da 10.000 a 59.999) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 54.590;
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2021) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2019/2021) al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (2021) si attesta al 15,27%, al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 27%;

Rilevato altresì, come si evince dalla documentazione esaminata, che:

- la spesa di personale da rendiconto di gestione 2018 è pari a € 6.655.529,79;
- la media delle entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (2019 - 2021) al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio 2021 è pari a € 41.720.688,42;
- il rapporto effettivo tra spese di personale e entrate correnti nette risulta pari a 15,27%;

- il valore soglia per le nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2023, determinato ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, è pari al 27%;

- il Comune di Montesilvano è, dunque, ai sensi dell'art. 5, D.M. 17 marzo 2020, comune "virtuoso" per il quale è possibile incrementare la spesa del personale registrata nel 2018 in misura non superiore ai valori percentuali indicati dalla Tabella 2 allegata al decreto citato, pari al 21% per l'annualità 2023 e al 22% per l'annualità 2024 (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);

- è possibile 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;

Preso atto del parere espresso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in data 15 gennaio 2021 (prot. n. 12454) che a proposito della possibilità per gli enti virtuosi di utilizzare in deroga i resti assunzionali del quinquennio 2015-2019 chiarisce quanto segue: "l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo."

Preso atto, inoltre, che sulla base dei valori corrispondenti della Tabella 2, l'incremento consentito della spesa di personale rilevata dal rendiconto 2018 è pari, per l'anno 2023, a € 1.397.661,26;

Rilevato che dal confronto tra i due valori il più favorevole è quello derivante dall'incremento di spesa per personale a tempo indeterminato, pari a € 1.397.661,26 e che, dunque, il Comune di Montesilvano può assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il plafond calcolato con il predetto valore soglia, con un tetto massimo della spesa di personale pari, per l'anno 2023, a € 8.053.191,05;

Rilevato che con il presente atto:

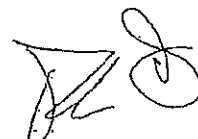
- sono previste ulteriori assunzioni a tempo determinato per una spesa aggiuntiva annua pari a euro € 41.391,47 che complessivamente risulta inferiore alla spesa sostenuta nel 2009;

Visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi dal Dirigente del Servizio Finanziario;

Vista l'asseverazione dell'equilibrio pluriennale di bilancio 2022/2024 allegata al verbale n. 26 del 04/11/2022;

Tenuto conto che l'asseverazione dell'equilibrio pluriennale di bilancio 2023/2025 potrà essere rilasciata solo a seguito dell'approvazione dello schema del Bilancio previsionale 2023/2025;

Tenuto conto che l'Ente dovrà approvare il piano delle performance per l'anno 2023 di cui all'art.10 della L. n. 150/2009;



Il Collegio dei Revisori, per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, previo esame della documentazione allegata alla proposta,

rammenta

che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

accerta

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025 consente di rispettare:

- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;
- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006 (stante la virtuosità dell'ente come da disposizioni di cui al DM 17/03/2020);
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

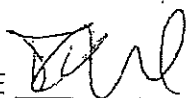
esprime

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 518 del 24/02/2023 avente ad oggetto "Adozione Piano triennale dei fabbisogni del personale 2023 – 2025 e piano assunzionale 2023. Ricognizione della dotazione organica e delle eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs 165/2001".

Il presente verbale viene chiuso in TELECONFERENZA alle ore 20,00 del 25 febbraio 2023.

L'Organo di revisione

Dott.ssa Francesca DELLA TORRE



Presidente

Dott.ssa Annamaria DE ROSA



Componente

Dott.ssa Daniela Di Cioccio



Componente

