



COMUNE DI MOTTOLA

Provincia di Taranto

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 82 DEL 09/05/2023

OGGETTO: Piano triennale del fabbisogno del personale 2023-2025

L'anno duemilaventitre, addì nove, del mese di Maggio, alle ore 15:30, si è riunita la Giunta Comunale in video conferenza sincrona, secondo le modalità stabilite nell'atto deliberativo di Giunta Comunale n. 47 del 05 MAGGIO 2022, con l'osservanza delle prescritte formalità.

Risulta la contestuale presenza dei componenti:

CARICA	COGNOME E NOME	PRESENTE
SINDACO	BARULLI GIOVANNI PIERO	SI
VICE SINDACO	SCRIBONI GIUSEPPE	--
ASSESSORE	CATUCCI MARIA TERESA	SI
ASSESSORE	D'ONGHIA MARIA	SI
ASSESSORE	OTTAVIANI BEATRICE	--
ASSESSORE	ALOIA LUCIANO	SI

Presenti n° 4 Assenti n° 2

Presiede il Sindaco BARULLI GIOVANNI PIERO.

Partecipa ed assiste il Segretario Generale MASSARI ETTORE.

Il Presidente, constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale ad esaminare le proprie determinazioni in ordine all'oggetto sopra riportato.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la deliberazione n. 159 del 22.12.2022 con la quale è stato approvato il piano integrato delle attività e organizzazioni 2022-2024;

Dato atto che è in fase di redazione il Piao 2023/2025;

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 e l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017;

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, c. 1, 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";

Richiamato inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, 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 rilevino 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."

Vista la Delibera di Giunta n. 32 del 13.02.2023 esecutiva ai sensi di legge, con la quale, sulla base delle attestazioni dei Responsabili di Settore, è stata fatta la ricognizione sopra citata, di cui l'art. 33, commi 1,2, e 3 del D.Lgs. 165/2001 e che dalla stessa non sono state segnalate 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;

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, c. 2, 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 assunzionale 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;

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;

Vista la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: "*Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni*", pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

Dato atto che, ai sensi dell'art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Mottola appartiene alla fascia demografica F (popolazione al 31.12.2022: n. 15.400);

Rilevato che sulla base della Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al 27% (A);

Verificato che sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2019-2021 e dal bilancio di previsione finanziario annualità 2023, il valore della soglia percentuale applicabile al comune di Mottola è pari al 22,96%, come verificabile dal prospetto allegato alla presente (All. 1);

Preso atto che tale valore è inferiore al valore della soglia di virtuosità pari al 27%;

Considerato che, ai sensi dell'art. 5, D.M. 17 marzo 2020, per i comuni "virtuosi", nel periodo 2020-2024 è possibile incrementare annualmente, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 allegata al decreto, 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;

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 a € 2.527.536,59;

Rilevato che:

- tale ultimo importo è *inferiore* al valore corrispondente alla lettera (f1) in All. 1);
- per l'anno 2023 il tetto massimo della spesa di personale è pertanto pari a € 2.527.536,51;

Considerato che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il *plafond* calcolato con il nuovo valore soglia;

Ravvisata la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Rilevato che per l'anno 2023, il Comune di Mottola ha uno spazio assunzionale pari ad € 438.663.36 e che si colloca quindi nella fascia dei cosiddetti enti virtuosi;

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023 - 2025 predisposta dal responsabile del servizio finanziario-personale sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale, a seguito di attenta valutazione:

1. 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;

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"*;

Ritenuto opportuno approvare, pertanto, il Piano Triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2023-2025, nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. 165/2001, come da **"Allegato B"** alla presente delibera;

Valutato che, il presente piano dei fabbisogni sia coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente, nel rispetto dei vincoli finanziari stabiliti e approvati nel Dup 2023-2025, approvato con D.C.C. n. 7 del 13.03.2023 ed in coerenza con gli obiettivi della performance, ovvero con gli obiettivi che l'ente intende raggiungere nel periodo di riferimento,

Rilevato pertanto che per l'anno 2023 il Comune di Mottola prevede una spesa sia per tempi indeterminati che determinati pari a circa € 2.294.399,00 come da **"Allegato E"**;

Stabilito di rimodulare per il corrente anno la dotazione organica, e quindi la consistenza di personale dell'ente, così come dettagliato nell' **"Allegato C"**;

Visto l' **"Allegato D"** della microstruttura dell'Ente;

Visto il parere n. 12 rilasciato in data 04.05.2023, 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;

considerato che, l'ente rispetta gli obblighi assunzionali di cui alla legge 68/1999;

Ritenuto di provvedere in merito;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 16 novembre 2022;
Visto il D.M. 17 marzo 2020;
A votazione unanime e palese

DELIBERA

2. di rilevare che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 e come dettagliato in premessa, il valore della soglia percentuale applicabile per determinare le spese di personale impegnabili per assunzioni nel 2023 al Comune di Mottola è pari al 22.96% e che pertanto, il Comune di Mottola si colloca nella fascia di virtuosità, con una maggiore capacità assunzionale per l'anno 2023 pari ad € 438.366.36, come da **“allegato A”**;
3. di approvare, il piano triennale dei fabbisogni di personale per gli anni 2023-2025 è stato redatto in conformità alle indicazioni contenute nelle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018, **“Allegato B”**;
4. di dare atto della nuova consistenza organica del personale, come da **“Allegato C”**;
5. di approvare la nuova microstruttura dell'Ente, come da **“Allegato D”**;
6. di dare atto e accertare che la spesa di personale è pari circa € 2.294.399,00 come da **allegato E**;
7. di dare atto che la spesa relativa al presente trova capienza nel bilancio di previsione 2023-2025 approvato con D.C.C. n.8 del 13.03.2023;
8. di dare atto che la presente programmazione confluirà nel PIAO di prossima adozione della quale costituirà parte integrale;
9. 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;
10. di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.
11. di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alle OO.SS. territoriali e alle Rsu aziendali;

Infine la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere, con separata e unanime votazione

DELIBERA

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Ai sensi dell'art. 49 c.1 del T.U.E.L. il Dirigente **LATORRATA DOMENICA** in data **09/05/2023** ha espresso parere **FAVOREVOLE**
LATORRATA DOMENICA

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Ai sensi dell'art. 49 c.1 del T.U.E.L. il Dirigente **LATORRATA DOMENICA** in data **09/05/2023** ha espresso parere **FAVOREVOLE**
LATORRATA DOMENICA

LETTO APPROVATO E SOTTOSCRITTO

Il Sindaco
BARULLI GIOVANNI PIERO

Il Segretario Generale
MASSARI ETTORE

NOTA DI PUBBLICAZIONE N. 705

Ai sensi dell'art. 124 del T.U. 267/2000 il Responsabile della Pubblicazione **Dott.ssa BOSCO TIZIANA** attesta che in data 11/05/2023 si è proceduto alla pubblicazione sull'Albo Pretorio.

La Delibera è esecutiva ai sensi ex art. 134, comma 4 del T.U.E.L..

Mottola, lì 11/05/2023

Il Firmatario della Pubblicazione
Dott.ssa BOSCO TIZIANA