

COMUNE DI SAN VALENTINO IN ABRUZZO CITERIORE
(Provincia di Pescara)

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 52 del Reg.	OGGETTO: Approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale
Data 21/04/2021	2021-2023.

L'anno duemilaventuno, il giorno ventuno del mese di aprile alle ore 20.10 nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata con appositi avvisi, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei signori:

- | | |
|---------------------|-----------|
| 1) Antonio D'Angelo | Sindaco |
| 2) Lino Sciambra | Assessore |
| 3) Lorenzo Petrilli | Assessore |

Presenti	Assenti
X	
X	
X	

Presenti n. 3
Assenti n. 0

Partecipa il Segretario comunale dott.ssa Anna Claudia ARDUINO.

Il Sindaco, Ing. Antonio D'Angelo, constatato che gli interventi sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il D.Lgs. 18/08/2000, n. 267;

Premesso che sulla proposta della presente deliberazione:

- ⇒ il responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica;
- ⇒ il responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la regolarità contabile;

Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267, ha espresso parere "favorevole".

La presente seduta di Giunta Comunale viene effettuata con le modalità previste dall'art. 73 (semplificazione in materia di organi collegiali) del decreto legge n. 18 del 17/03/2020.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- con delibera di Consiglio Comunale n. 6 del 10.08.2020, esecutiva, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2020-2022;
- con delibera di Consiglio Comunale n. 14 del 10.08.2020, esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2020-2022;

Richiamate le precedenti deliberazioni di Giunta Comunale:

- n. 23 del 27.02.2018 avente ad oggetto: << Dotazione organica dell'Ente e programmazione triennale del fabbisogno del personale >>;
- n. 117/2018 come rettificata dalla delibera di G.C. n. 11 del 30.01.2019;
- n. 88 del 03.07.2019 avente ad oggetto: "Integrazione delibera di G.C. n. 11 del 30.01.2019 avente ad oggetto: "Approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2019/2021".
- n. 65 del 15.07.2020, ad oggetto "Approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) per il triennio 2020/2022";
- n° 47 del 19/04/2021 ad oggetto "Ricognizione annuale delle eccedenze di personale ex art. 33 del D.Lgs. 165/2001";

VISTI:

- l'art. 39 della L. 27/12/1997, n. 449, che prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale;
- l'art. 91 del D. Lgs. 18/8/2000, n. 267, che 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, che prevede, quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, la verifica annuale delle eventuali situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- l'art. 6 del D. Lgs. 30/3/2001, n. 165, da ultimo modificato dal D. Lgs. 25/5/2017, n. 75, che prevede al comma 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"*;

Richiamato l'art. 6-ter del D. Lgs. 30/3/2001, n. 165, comma 1, per cui *"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"*.

Preso atto che in data 27/7/2018 è stato pubblicato sulla G.U. il Decreto n. 173 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8/5/2018, di definizione delle "Linee di indirizzo" volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;

Evidenziato che entro trenta giorni dalla loro adozione, deve essere resa apposita comunicazione dell'adempimento tramite sistema SICO, e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.

Considerato che, decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse, opera la sanzione prevista dall'art. 6 comma 6, del D. Lgs. 165/01, in caso di omessa adozione/aggiornamento del Piano;

Dato atto che la novità di maggior rilievo in quanto alla programmazione del fabbisogno di personale attiene alla "dotazione organica", che non costituisce più un elenco astratto di posti, ma diventa il prodotto della programmazione dei fabbisogni, a sua volta derivanti dai programmi strategici dell'Ente.

Richiamato in tal senso l'art. 6 comma 3 del D. Lgs. n. 165/01: "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*";

Richiamate le Linee di indirizzo, che a riguardo prevedono: "*nel PTFP la dotazione organica va espressa in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017 (nda le stabilizzazioni del personale precario), non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge*"; "il PTFP indica il valore finanziario dei fabbisogni programmati, che non possono superare la dotazione di spesa potenziale derivante dall'ultimo atto approvato o i limiti di spesa di personale previsti";

Precisato che:

- 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 dalla L. n. 296/2006, all'art. 1, commi 557 – spesa media triennio 2011/2013 (e per gli enti con popolazione inferiore a 1.000 abitanti - ai sensi del comma 562 – la spesa anno 2008);
- nel piano triennale dei fabbisogni di personale sono 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.);
- il valore massimo, che dette componenti della programmazione del fabbisogno esprimono, non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge (media triennio 2011/2013 sopra specificata).

Preso atto e tenuto conto della vigente normativa in materia di assunzioni di personale negli enti locali, per cui un ente può procedere ad effettuare nuove assunzioni (a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale), se:

- 1) ha rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art. 9 comma 1-quinquies D.L. 24 giugno 2016, n. 113 sotto riportato); in caso contrario, non può procedere ad assunzioni fin quando non abbia adempiuto;
- 2) ha adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato nel Piano Esecutivo di Gestione;
- 3) ha rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e 557-quater, L. 27 dicembre 2006, n. 296);
- 4) ha approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, D.lgs. 30 marzo 2001, n.165 e art.91 D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267);
- 5) ha verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165);
- 6) ha approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165);
- 7) rispetti gli obblighi previsti dell'art. 9, comma 3 bis, D.L. 29 novembre 2008, n. 185, in materia di certificazione del credito;
- 8) ha effettuato le comunicazioni previste dall'art. 1, comma 508, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (vincolo applicabile, dal 2018), agli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà, ai sensi dell'articolo 10, comma 5, della L. 24 dicembre 2012, n.

243) (sanzione per le sole assunzioni di personale a tempo indeterminato, che permane fino al momento dell'adempimento).

Dato atto che il Comune di San Valentino in A.C. rispetta i seguenti obblighi di cui sopra:

- ha aggiornato annualmente il "Piano annuale delle assunzioni", da ultimo con deliberazione G.C. n. 65 del 15.07.2020, per il triennio 2020/2022;
- ha aggiornato la propria dotazione organica da ultimo con la medesima deliberazione della G.C. n. 65 del 15.07.2020;
- non presenta situazioni di sovrannumero o eccedenza, come rilevato dalla richiamata deliberazione n° 47 del 19.04.2021;
- ha adottato il Piano delle Azioni Positive con deliberazione di Giunta Comunale n. 74 del 27.09.2016;
- ha adottato il Sistema di Misurazione e Valutazione dei dipendenti;
- presenta un rapporto dipendenti/popolazione di 1/476 (avendo una popolazione pari a 1905 abitanti e n. 4 dipendenti a tempo indeterminato) e quindi inferiore rispetto alla media stabilita con D.M. 10 aprile 2017 (1/150);
- ha approvato il bilancio di previsione 2020/2022 con deliberazione del C.C. n° 14 del 10.08.2020, e si è avvalso della facoltà di non predisporre il bilancio consolidato, facoltà prevista dalla vigente normativa per gli enti con popolazione inferiore a 5.000 abitanti;
- ha effettuato le previste comunicazioni alla BDAP;
- ha adottato il Piano delle Performance;

Dato atto che il Comune di San Valentino in A.C., con la richiamata deliberazione n° 65 del 15.07.2020, ha adottato il PTFP per il triennio 2020/2022, programmando, nel rispetto delle disposizioni di legge al tempo vigenti, e sulla scorta delle considerazioni e dei presupposti ivi spiegati, la copertura dei seguenti posti per l'anno 2020:

- Assunzione a tempo parziale (50% del tempo pieno) e indeterminato di n. 2 dipendenti di cat. B con il profilo professionale di operaio da assegnarsi al servizio tecnico-manutentivo a decorrere dal 31/12/2020;

Dato atto dunque che l'art. 33, comma 2, così dispone:

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

Visto 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, anche in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557, L. n. 296/2006.

Tenuto conto che, ai sensi dell'art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Cappelletto sul Tavo appartiene alla fascia demografica b) (popolazione al 31.12.2018: n. 1.907 abitanti).

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 28,60% (A);
- sulla base della Tabella 3 dell'art. 6, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale corrispondente è pari al 32,60% (B).

Visto l'art. 2 del richiamato D.M., recante *“Definizioni”*, secondo il quale la spesa del personale è così definita: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Richiamata la *“Circolare sul decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, attuativo dell'art. 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”*, prot. UGM_FP 0001374 del 08.06.2020, la quale ulteriormente precisa:

“al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva di personale da considerare sono quelli relativi alle voci riportate nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U.1.03.02.12.001, U.1.03.02.12.002, U.1.03.02.12.003 e U.1.03.02.12.999.

Visto il D.L. n. 104/2020 ((cd. *“decreto agosto”*), convertito in L. 126/2020, e richiamato l'art. 57, comma 3–septies, che introduce una deroga rispetto al calcolo delle facoltà assunzionali per gli enti territoriali ricompresi nei crateri del sisma del 2009, del sisma del 2012 e del sisma del 2016 (vedi, in particolare, art. 57, commi 3 e 3-bis), valevole comunque a livello generale, secondo cui, a decorrere dall'anno 2021, le spese di personale riferite alle assunzioni effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della L. n. 126/2020 (13/10/2020), finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, nonché le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse, non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, per il periodo in cui è garantito tale finanziamento; in caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente.

Vista la delibera n. 125/2020 della Corte dei Conti della Lombardia che, con riferimento alle spese per il personale in convenzione, indica che deve essere considerata spesa di personale, dal comune capofila come anche dagli altri comuni, tutto ciò che attiene, nella sostanza, all'assunzione del personale stesso;

Visto il Decreto del Ministro dell'Interno del 21/10/2020, in G. U. n. 297 del 30/11/2020 ed entrato in vigore l'1/12/2020, contenente *“Modalità e disciplina di dettaglio per l'applicazione dei nuovi criteri di classificazione relativi alle convenzioni per l'ufficio di segretario comunale e provinciale”* che, tra le varie disposizioni, stabilisce che, ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, ciascun Comune convenzionato computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il Comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai Comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa;

Ritenuto, in conseguenza delle disposizioni sopra richiamate, di dover rilevare, tra le spese di personale da considerare ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, quelle relative al rimborso delle spese al Comune capofila per la convenzione di Segreteria e, in via analogica, le spese per il rimborso ad altri Enti del personale comandato o in convenzione presso il Comune di an Valentino in A.C. ed escludendo,

conseguentemente, le spese corrisposte al proprio personale che risulta in comando o convenzione presso altri Enti per la spesa da questi ultimi rimborsata a questo Ente;

Verificato che, sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2017-2019 e dal bilancio di previsione finanziario annualità 2019, il valore del rapporto tra spese del personale ed entrate correnti determinato per il Comune di San Valentino in A.C. è pari al 27,56%, come verificabile dal prospetto allegato alla presente deliberazione (**Allegato 1**).

Preso atto che tale valore è inferiore al valore della soglia di virtuosità (A) di cui all'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34;

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;
- 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 inoltre che:

- sulla base dei valori corrispondenti della Tabella 2, l'incremento consentito della spesa di personale rilevata dal rendiconto 2018 è pari a € 81.263,42 per una spesa complessiva di € 434.582,62;

Rilevato che tale ultimo importo risulta superiore al valore soglia di cui all'art. 4 comma 2;

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;

Acclarato che per l'anno 2021 il tetto massimo della spesa di personale è pertanto pari a € **370.718,62**;

Dato atto che le assunzioni dei n. 2 operai al 50% del tempo pieno, già programmate, non hanno ancora avuto luogo, a causa delle restrizioni ai concorsi imposte dalle normative anti Covid-19;

Ritenuto, tutto sopra quanto considerato, di procedere all'adeguamento del PTFP per il triennio 2020/2022, al fine di sopperire alle carenze organiche dell'Ente, come segue:

- **assunzione a tempo parziale 18 ore (50% del tempo pieno) e indeterminato di un dipendente di cat. C** con il profilo professionale di Istruttore amministrativo-contabile a decorrere dal 1° settembre 2021;
- **assunzione a tempo parziale 18 ore (50% del tempo pieno) e indeterminato di un dipendente di cat. B** con il profilo professionale di Operaio specializzato a decorrere dal 1° settembre 2021;
- **assunzione a tempo parziale 12 ore (33% del tempo pieno) e indeterminato di un dipendente di cat. B** con il profilo professionale di Operaio generico a decorrere dal 1° luglio 2021;
- **incremento della percentuale di part-time da 27 a 33 ore settimanali** (equivalenti rispettivamente al 75% e al 91,67% del tempo pieno) del dipendente Nicola Theodosiu, Istruttore Amministrativo di cat. C a decorrere dal 1° luglio 2021;

Ritenuto, per quanto attiene alla programmazione del personale, di dare atto che:

- L'Ente utilizza una dipendente del Comune di Abbateggio inquadrata nella categoria B – posizione economica B7, per attività lavorativa per i Servizi demografici, supporto alla Segreteria e Segretario CE.CI., giusta delibera di G.C. n. 18 del 26/02/2020 per un totale di 18 ore settimanali;

- Il Comune utilizza un dipendente del Comune di Serramonacesca per n. 12 ore settimanali di cui n. 6 ore al di fuori del proprio orario di lavoro ex art. 1 c. 557 della l. 311/2004 fino al 31 dicembre 2021, salvo proroga;

- L'Ente utilizza un dipendente del Comune di Cappelle sul Tavo, n. 33 ore settimanali di cui n. 12 ore al di fuori del proprio orario di lavoro ex art. 1 c. 557 della l. 311/2004 fino al 31 gennaio 2022, salvo proroga;

Considerato che la spesa di personale derivante dalla attuazione del FTFP 2021/2023, secondo le definizioni sopra riportate e tenendo conto degli elementi indicati dalla Circolare esplicativa, ammonta ad **€ 337.379,74** come da prospetto allegato, e che tale importo risulta inferiore alla spesa potenziale massima;

Richiamato l'art. 19, comma. 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.

Visto il D. Lgs n. 267/2000.

Visti i pareri favorevoli dei Responsabili dei Servizi, in ordine alla regolarità tecnica e contabile ai sensi di art 49 del Dlgs n. 267/2000.

Visto il parere del Revisore del Conto

Con voti favorevoli unanimi legalmente espressi

DELIBERA

- 1) di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il **piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2021-2023** quale parte integrante e sostanziale;
- 2) di Approvare il Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2021/2023 e il nuovo piano occupazionale, come segue:
 - assunzione a tempo parziale 18 ore (50% del tempo pieno) e indeterminato di un dipendente di cat. C con il profilo professionale di Istruttore amministrativo-contabile a decorrere dal 1° settembre 2021;
 - assunzione a tempo parziale 18 ore (50% del tempo pieno) e indeterminato di un dipendente di cat. B con il profilo professionale di Operaio specializzato a decorrere dal 1° settembre 2021;
 - assunzione a tempo parziale 12 ore (33% del tempo pieno) e indeterminato di un dipendente di cat. B con il profilo professionale di Operaio generico a decorrere dal 1° luglio 2021;
 - incremento della percentuale di part-time da 27 a 33 ore settimanali (equivalenti rispettivamente al 75% e al 91,67% del tempo pieno) del dipendente Nicola Theodosiu, Istruttore Amministrativo di cat. C a decorrere dal 1° luglio 2021;
- 3) 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;
- 4) di dare atto infine che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

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.

• ANNO 2021

Cat Giuridica	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	Utilizzo graduale e Ammin.	
B1	OPERAIO	TECNICO-MANUTENTIVO	PT 12 ORE		X					01/07/2021
B1	OPERAIO SPECIALIZZATO	TECNICO-MANUTENTIVO	PT 18 ORE		X					01/09/2021
C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE	AMMINISTRATIVO-CONTABILE	PT 18 ORE						X	01/09/2021
C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	DEMOGRAFICO	PASSAGGIO A PT 33 ORE							01/07/2021
COSTO COMPLESSIVO ANNO 2021										30.000 (*)

(*) costo annuo compreso elemento perequativo, indennità di rischio, contributi e irap.

• ANNO 2022

Cat. Giuridica	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹						Tempi di attivazione e procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	
=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=
COSTO COMPLESSIVO										

Cat. Giuridica	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil	
=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=
COSTO COMPLESSIVO										

¹ Fatto salvo il rispetto del previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ed obbligatoria di cui agli articoli 30 e 34-bis del d.Lgs. n. 165/2001.

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-14999999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2

	IMPORTI	DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2019	357.201,43	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2017	1.356.950,97	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2018	1.360.415,30	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	1.272.068,08	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2019	33.592,49	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI	27,56%	

3) Raffronto % Ente con valori soglie tabelle 1 e 3

Caso A: Comune con % al di sotto del valore soglia più basso

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2019	357.201,43	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	370.718,62	
INCREMENTO MASSIMO	13.517,19	

Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024:

Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
a	0-999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
b	1000-1999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
c	2000-2999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
d	3000-4999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	29,00%
e	5000-9999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
f	10000-59999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
g	60000-249999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
h	250000-14999999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
i	1500000>	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	353.319,20	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2020	23,00%	
INCREMENTO ANNUO	81.263,42	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019		Art. 5, comma 2
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2020	81.263,42	

Controllo limite (*):

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2020	434.582,62	DEVE ESSERE < 0 = A 0
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	370.718,62	
DIFFERENZA	63.863,99	

(*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non può superare la spesa massima art. 4, comma 1

DESCRIZIONE	Capitolo	2018	2019	2020 (assest)	2021(prev)	2022(prev)	2023(prev)
Macroaggregato 1.01		370.626,35	279.030,52	198.850,00	226.309,74	236.309,74	236.309,74
C. F. U1.03.02.12.001		-	-	-	-	-	-
C. F. U1.03.02.12.002		17.771,53	2.539,43	2.506,58	-	-	-
C. F. U1.03.02.12.003		-	-	-	-	-	-
C. F. U1.03.02.12.999		64.197,32	63.561,48	77.000,00	70.000,00	70.000,00	70.000,00
TOTALE		452.595,20	345.131,43	278.356,58	296.309,74	306.309,74	306.309,74
Costo pro-quota delle spese per convenzione di segreteria (art. 2, c. 3, D.M. Ministero dell'Interno) (A SOMMARE)	CAP S 120/0	-	35.000,00	45.000,00	45.000,00	45.000,00	45.000,00
Rimborso spese personale C.S.A. CAPPELLE (A SOMMARE)	CAP S 122/0	-	-	10.000,00	16.000,00	16.000,00	16.000,00
Rimborso spese personale ABBATEGGIO (A SOMMARE)	CAP S 121/0	-	7.000,00	10.000,00	10.000,00	10.000,00	10.000,00
RIMBORSO QUOTA SPESE PER SERVIZIO SEGRETERIA IN CONVENZIONE (A DETRARRE)	CAP. E 520.0	50.000,00					
RIMBORSO QUOTA SPESE PER VIGILE IN COMANDO AL TRIBUNALE DI PESCARA (A DETRARRE)	CAP. E 521.0	37.276,00	30.000,00				
Rimborso spese personale C.E.C.I. (A DETRARRE)	CAP E 590.0	12.000,00	29.930,00	29.930,00	29.930,00	29.930,00	29.930,00
TOTALE RETTIFICATO		353.319,20	357.201,43	313.426,58	337.379,74	347.379,74	347.379,74

COMUNE DI SAN VALENTINO IN ABRUZZO CITERIORE
(Provincia di Pescara)

OGGETTO: Approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2021-2023.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Il sottoscritto Funzionario Responsabile del Servizio, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18 Agosto 2000, n. 267, esprime il proprio parere favorevole in ordine alla sola regolarità tecnica.

San Valentino in A.C., 21/04/2021

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

F.to (Dott. Fabrizio Nerone)

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Il sottoscritto Funzionario Responsabile del Servizio, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18 Agosto 2000, n. 267, esprime il proprio parere favorevole in ordine alla sola regolarità contabile.

San Valentino in A.C., 21/04/2021

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

F.to (Dott. Fabrizio Nerone)

Letto, approvato e sottoscritto

IL SINDACO

F.to Antonio D'ANGELO

IL SEGRETARIO

F.to ARDUINO Anna Claudia

E' copia conforme all'originale.

li, 26/04/2021

IL FUNZIONARIO INCARICATO

(Nicola THEODOSIU)



Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

che la presente deliberazione è stata:

- Pubblicata all'Albo Pretorio di questo comune per quindici giorni consecutivi a partire dalla data odierna;
- Comunicata con lettera n. 2116 di Prot. in data 26/04/2021 ai Capigruppo Consiliari, ai sensi dell'art. 125, D.Lgs. n. 267/2000;
- Comunicata al Prefetto ai sensi dell'art. 135 D.Lgs. n. 267/2000 con nota n. _____ di Prot. del _____;

li, 26/04/2021

IL SEGRETARIO

F.to ARDUINO Anna Claudia

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio;

ATTESTA

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva:

- Perché dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, D.Lgs. n. 267/2000;
- In data _____ essendo trascorsi dieci giorni dalla data di inizio di pubblicazione.
li, _____

IL SEGRETARIO

F.to _____
