



CITTÀ DI CIVITANOVA MARCHE

PROVINCIA DI MACERATA

C.A.P. 62012 – Codice Fiscale e Partita IVA n. 00262470438

DELIBERA DELLA GIUNTA COMUNALE N. 20 Del 02-02-22

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE - TRIENNIO 2022/2024.

L'anno duemilaventidue il giorno due del mese di febbraio alle ore 13:00, presso questa Sede Municipale, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale per deliberare sulle proposte contenute nell'ordine del giorno unito all'avviso di convocazione.

Dei Signori componenti della Giunta Comunale di questo Comune:

| | | |
|----------------------------|---------------------|----------|
| CIARAPICA FABRIZIO | SINDACO | P |
| TROIANI FAUSTO | VICE SINDACO | A |
| COGNIGNI GIUSEPPE | ASSESSORE | P |
| CAPPONI BARBARA | ASSESSORE | P |
| CARASSAI ERMANNO | ASSESSORE | A |
| BELLETTI ROBERTA | ASSESSORE | P |
| CALDARONI FRANCESCO | ASSESSORE | P |

ne risultano presenti n. 5 e assenti n. 2.

Assume la presidenza CIARAPICA FABRIZIO in qualità di SINDACO assistito dal Segretario Generale Morosi Sergio

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

| | | | |
|---------------------------|---|--------------------------|---|
| Soggetta a controllo | N | Comunicazione Prefettura | N |
| Immediatamente eseguibile | S | Soggetta a ratifica | N |

PARERE: Ai sensi dell'art. 49 1[^] comma del D.Lgs n. 267/2000, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile.

Data: 31-01-2022

Il Responsabile dei servizi Finanziari
Castellani Andrea

 Firmato

PARERE: Ai sensi dell'art. 49 1[^] comma del D.Lgs n. 267/2000, si esprime parere Favorevole in ordine alla regolarita' tecnica

Data: 27-01-2022

Il Responsabile del servizio
RECCHI PAOLA

 Firmato

Gli Assessori Barbara Capponi, Roberta Belletti, Francesco Caldaroni sono presenti in videoconferenza.

DOCUMENTO ISTRUTTORIO

"" ""

PREMESSO che:

- con Deliberazione n.48 del 28.02.2020 la Giunta Comunale ha approvato la programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2020-2022;
- con successiva Deliberazione n.131 del 26.05.2020 la Giunta ha dato atto della compatibilità del Programma Triennale del Fabbisogno di Personale approvato con la suddetta deliberazione con la disciplina dettata dal DPCM 17 Marzo 2020 - Dipartimento Della Funzione Pubblica – in ordine alle “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni. (20A02317)”, emanato in esecuzione dell’art. 33 del DL n. 34 del 2019;
- con deliberazione n.514 del 17.12.2020 la Giunta Comunale ha approvato l’aggiornamento del programma delle assunzioni per l’anno 2020 nonché il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2021/2023, rinviando a successivi provvedimenti la programmazione delle annualità 2022 e 2023, tenendo conto della scadenza mandato elettorale del sindaco previsto per il primo semestre dell’anno 2022 e, comunque nel rispetto dei vigenti vincoli legislativi in materia e stabilendo che: "potrà essere assicurata la copertura, mediante le procedure previste dall'ordinamento, dei posti resisi vacanti a seguito di mobilità in uscita o di cessazione dopo l’approvazione del programma e non previste dallo stesso, previa verifica della coerenza con il vincolo del turn over in caso di reclutamento dall’esterno, sulla base della considerazione che i suddetti reclutamenti, in quanto di carattere meramente sostitutivo, non hanno ricadute sulla spesa di personale programmata";
- con le successive deliberazioni n. 295 del 16.07.2021 e n. 516 del 12.11.2021 la Giunta Comunale ha approvato l’aggiornamento dell’annualità 2021 del Programma triennale del fabbisogno di personale 2021/2023, dando contestualmente atto del rispetto delle disposizioni di cui al DM 17.03.2020 in ordine alle “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni;

RICHIAMATI e CONFERMATI i riferimenti normativi citati nelle suddette deliberazioni in materia di fabbisogno di personale, in particolare:

- l’art. 39 della L. 27/12/1997, n. 449 riguardo all’obbligo da parte degli Enti locali di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale ispirandosi al principio della riduzione delle spese 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, una verifica annuale che attesti l’inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- l’art. 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 che stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici e determinano le dotazioni organiche complessive dell’Ente;
- l’art. 1, comma 102, Legge 30/12/2004, n. 311, ai sensi del quale le amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 1, comma 2, e all’articolo 70, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001, e s.m.i. non ricomprese nell’elenco 1 allegato alla stessa legge, 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. 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 (Legge Finanziaria per l’anno 2002), in relazione all’attività di accertamento da parte degli organi di revisione contabile degli Enti Locali, sui documenti di programmazione del fabbisogno del personale, affinché

- siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, e s.m.i;
- l'art. 6 del D.Lgs. n.165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, che disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della *performance*, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;
 - il Decreto dell'8 maggio 2018 con il quale il Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha definito le predette "*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*" pubblicate sulla G.U. del 27 luglio 2018, stabilendo, in definitiva, che occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;
i commi 557, 557-bis, 557-quater e 562 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 che fissa i vincoli e limiti in materia di contenimento di spesa del personale da parte dei comuni;
 - l'art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 in tema di capacità assunzionali per gli anni dal 2016 al 2018;
 - l'art. 3, comma 5, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e s.m.i, che disciplina il regime ordinario delle assunzioni a tempo indeterminato dei comuni consentendo, considerato il disposto del citato art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, a decorrere dall'anno 2019, di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, nonché la possibilità di cumulare, a decorrere dall'anno 2014, le 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 e di utilizzare i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà di assunzione riferite al quinquennio precedente, fermo restando il disposto dell'art. 14-bis, comma 3, del citato decreto-legge n. 4 del 2019;
 - l'art. 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 che detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria, in particolare il comma 1 secondo cui la disciplina è dettata *«anche al fine di consentire l'accelerazione degli investimenti pubblici, con particolare riferimento a quelli in materia di mitigazione del rischio idrogeologico, ambientale, manutenzione di scuole e strade, opere infrastrutturali, edilizia sanitaria e agli altri programmi previsti dalla legge 30 dicembre 2018, n. 145»* ed il comma 2, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge del 27 dicembre 2019, n. 160
 - la L. 56/2019 (c.d. "Legge Concretezza") che ha stabilito, all'art.3 comma 8, che le procedure concorsuali possono essere bandite, e le conseguenti assunzioni effettuate, senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità "volontaria" prevista dall'art. 30 del D.Lgs. 165/2001;
 - la L. 160/2019 (Legge di Bilancio 2020) che ha introdotto, all'art. 1, commi da 147 a 149, una complessiva revisione della disciplina concernente le possibilità di utilizzo (mediante scorrimento) delle graduatorie concorsuali e dei termini temporali di validità delle stesse, prevedendo, in particolare:
 - l'abrogazione dei commi da 361 a 362-ter e il comma 365 dell'art. 1 della legge 145/2018, per cui dal 1° gennaio 2020 sono venuti meno i limiti che impedivano l'utilizzo di talune graduatorie concorsuali (quelle scaturite da concorsi banditi

successivamente al 1° gennaio 2019) per la copertura di qualsiasi altro posto diverso da quelli messi a concorso, sia esso della medesima o di altra Amministrazione;

- la riduzione (da tre a due anni) del periodo di validità delle graduatorie approvate a partire dal 2020;
- nuovi termini temporali di validità delle graduatorie più vecchie e, specificatamente, per quanto d'interesse allo stato dei fatti *le graduatorie approvate negli anni 2018 e 2019 potranno essere utilizzate entro tre anni dalla loro approvazione*;

DATO ATTO dell'introduzione di ulteriori norme in materia, in particolare:

- con Decreto legge n.80 del 09.06.2021, convertito con modificazioni in legge 113/2021, vengono inserite, tra l'altro, misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del PNNR, così come in sintesi:
 - all'art.1 si prevedono nuove modalità di assunzione, anche a tempo determinato oltre 36 mesi e entro il 31.12.2026, con particolare riferimento alla attuazione del PNNR con oneri al di fuori del tetto di spesa delle assunzioni flessibili (art.9.28 D.L.78/2010) e nuove forme di stabilizzazione (circolare RGS n.4 del 18.01.2022);
 - il comma 14 bis art. 1 prevede che tali assunzioni collegate al PNNR non debbano essere precedute dalle procedure della c.d. mobilità obbligatoria ex art.34.6 e 34 bis del D.Lgs 165/2001;
- viene riconfermata all'art. 1 comma 3 bis la possibilità di effettuare progressioni verticali ai sensi dell'art.22 comma 15 del D.lgs 75/2017 per il triennio 2020/2022, nonché viene prevista la nuova possibilità di effettuare progressioni verticali a regime ai sensi dell'art.52 comma 1 bis del D.lgs 165/2001;
- vengono introdotte dall'art.3 bis del Decreto legge 80 le Selezioni uniche per gli Enti Locali, come nuova modalità di reclutamento di personale a tempo indeterminato o determinato per vari profili professionali e categorie, compresa la dirigenza;
- all'art. 3 ter viene prevista la ulteriore possibilità di effettuare assunzioni a tempo determinato necessarie per garantire l'attuazione del PNNR, nonché per l'esercizio delle funzioni di protezione civile, di polizia locale, di istruzione pubblica, inclusi i servizi del settore sociale, nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente in materia art 9.28 D.L. 78/2010 ma in deroga all'art.9-1 quinquies del DL 113/2016;
- viene prorogato ulteriormente fino al 31.12.2022 il termine ultimo per procedere alla stabilizzazione del personale ex art.20 del D.Lgs 75/2017;
- con il D.L.146/2021 viene modificata la norma sulla mobilità volontaria di cui all'art.30 del D.Lgs 165/2001;
- con DL 152/2021 art 31-bis - convertito in legge n.233 in data 29.12.2021 e s.m.i.- sono state apportate ulteriori indicazioni al DL 80/2021, per la migliore attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR);
- il Decreto legge Mille proroghe n.228 del 30.12.2021 rinvia l'approvazione del PIAO di cui all'art.6 del D.L.80/2021 e s.m.i. per le PA al 30.04.2021 e per gli Enti Locali, in particolare, il rinvio è al 31 luglio 2022 stante il differimento della approvazione del Bilancio preventivo al 31.03.2022 di cui al D.M .24.12.2021;

CONSIDERATO che:

- il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018;
- tale limite viene superato dall'art.3 comma 2 del citato D.L.80/2021 e con le modalità in esso stabilite;

- la sezione autonomie della Corte dei Conti con deliberazione N.25/SEZAUT/2017/QMIG, pronunciandosi sulla questione di massima posta dalla Sezione di controllo per la Regione Sardegna con la deliberazione n. 70/2017/PAR, ha enunciato i seguenti principi di diritto:
 - la determinazione della capacità assunzionale costituisce il contenuto legale tipico della facoltà di procedere ad assunzioni, potenzialmente correlata alle cessazioni dal servizio, costitutiva di uno spazio finanziario di spesa nei limiti dei vincoli di finanza pubblica;
 - la quantificazione effettiva della capacità assunzionale al momento della utilizzazione va determinata tenendo conto della capacità assunzionale di competenza, calcolata applicando la percentuale di turn over utilizzabile secondo la legge vigente nell'anno in cui si procede all'assunzione e sommando a questa gli eventuali resti assunzionali;
 - i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti razione temporis dell'epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione. Detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini;

DATO ATTO che:

- il Bilancio di previsione 2021-2023 è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n.133 del 30.03.2021, unitamente alla programmazione finanziaria 2021-2023, ed è stato impostato per garantire, in via programmatica, il rispetto del pareggio di bilancio nell'anno 2021;
- la dotazione organica aggiornata è stata approvata con la delibera di Giunta Comunale n. 514 del 17.12.2020 ed è stata adeguata in relazione al fabbisogno di personale di cui alla medesima deliberazione e successiva deliberazione n. 295 del 16.07.2021;
 - con successiva deliberazione n.516 del 12/11/2021 la Giunta Comunale ha approvato ulteriori linee di indirizzo per l'aggiornamento dell'annualità 2021 al Programma Triennale del fabbisogno di personale 2021/2023, dando contestualmente atto del rispetto delle disposizioni di cui al DM 17.03.2020 in ordine alle "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato nei comuni";
- con apposita delibera di Giunta Comunale si provvede all'Adeguamento del Piano delle azioni positive (art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006 e art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001);
- è stata assicurata la copertura delle quote obbligatorie afferenti alle categorie protette di cui all'art. 1 della legge 68/1999 e s.m.i., e art.18 sulla base delle risultanze della rilevazione prevista dalla norma;
- con la deliberazione con delibera n. 29 in data 30.06.2021 il Consiglio Comunale ha approvato il Rendiconto della gestione per l'esercizio finanziario 2020 e che, pertanto, occorre aggiornare la verifica delle capacità assunzionali così come definite dal DPCM 17.03.2020 alla luce delle risultanze dell'ultimo consuntivo disponibile;

RIBADITO che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017 il concetto di dotazione organica si deve tradurre 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 PTFP, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni vigenti relative al contenimento della spesa di personale;

RILEVATO che il decreto-legge 34/2019, articolo 33, e in sua applicazione il DPCM 17 marzo 2020 ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente come introdotto dall'art. 3 del D.L. 90 del 24/6/2014 conv. in L. 114 del 11/08/2014 e successive integrazioni;

CONSIDERATO che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

VERIFICATO che il Comune di Civitanova Marche si colloca al di sotto del valore soglia di spesa massima di personale rispetto alle entrate correnti del 27,0%, ai sensi e per gli effetti del DPCM 17.03.2020 sopra citato, come risulta dalla seguente tabella:

| | | 2020 | 2019 | 2018 | media triennio |
|-----------------------|---|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| titolo | 1 | 30.237.483,35 | 29.312.532,13 | 28.439.320,93 | |
| titolo | 2 | 12.062.555,31 | 4.818.110,37 | 5.700.587,89 | |
| titolo | 3 | 6.356.594,35 | 5.700.326,58 | 5.603.516,10 | |
| totale entrate | | € 48.656.633,01 | € 39.830.969,08 | € 39.743.424,92 | € 42.743.675,67 |

| | | | | |
|--------------------|---|-----------------------|--|--|
| 357 | 0 | 592.040,00 | | |
| 357 | 1 | | | |
| 357 | 2 | 65.512,00 | | |
| 357 | 3 | 297.768,00 | | |
| 357 | 4 | 270.836,00 | | |
| 357 | 5 | | | |
| 357 | 6 | 180.000,00 | | |
| totale FCDE | | € 1.406.156,00 | | |

| | | |
|--------------|--|------------------------|
| netto | media triennio meno FCDE ultima annualità | € 41.337.519,67 |
|--------------|--|------------------------|

| | 2020 | |
|---|-----------------------|------------------|
| Liv.2 :1.01. Redditi da lavoro dipendente | € 7.203.174,36 | |
| IRAP | - | Non si considera |

| | |
|----------------------|-----------------------|
| totale compl. | € 7.203.174,36 |
|----------------------|-----------------------|

| | | |
|-----------------------|---------------|------------------------|
| incidenza | 17,43% | |
| soglia massima | 27,00% | € 11.161.130,31 |

DATO ATTO, pertanto, che la verifica di cui sopra conferma che il Comune di Civitanova Marche si colloca tra gli enti "virtuosi" e per il triennio di programmazione può incrementare la spesa di personale registrata nel 2018 per assunzioni a tempo indeterminato, in termini di nuove capacità assunzionali in misura non superiore a quella determinata sulla base delle percentuali massime di incremento indicate nell'art. 5 del citato DPCM 17.03.2020, il tutto come esposto nella tabella che segue:

| Anno | % | Incremento Tot. | Incremento Massimo Annuale ex DM | Spesa Massima Annuale ex DM |
|------|---|-----------------|----------------------------------|-----------------------------|
| | | | | |

| 2018 | | 7.821.799,95 | | |
|-------------|-----|---------------------|--------------|----------------|
| 2020 | 9% | € 703.962,00 | € 703.962,00 | € 8.525.761,95 |
| 2021 | 16% | € 1.251.487,99 | € 547.526,00 | € 9.073.287,94 |
| 2022 | 19% | € 1.486.141,99 | € 234.654,00 | € 9.307.941,94 |
| 2023 | 21% | € 1.642.577,99 | € 156.436,00 | € 9.464.377,94 |
| 2024 | 22% | € 1.720.795,99 | € 78.218,00 | € 9.542.595,94 |

RITENUTO alla luce della normativa sopraggiunta ed in considerazione delle nuove esigenze del fabbisogno di:

- aggiornare il piano delle assunzioni per l'anno 2022;
- predisporre la programmazione per il triennio successivo 2022/2024;
- rinviare a successivi provvedimenti la predisposizione del piano per le annualità 2023, tenendo conto della scadenza del mandato elettorale del Sindaco prevista nel corso dell'anno 2022;

CONSIDERATE le cessazioni di personale verificatesi nel corso dei primi mesi del corrente anno e previste in corso d'anno e nel biennio successivo, come esposte nel prospetto allegato in parte integrante e sostanziale al presente atto sotto lo lettera A);

VISTO il Piano delle assunzioni del personale aggiornato per l'anno 2022 e per il triennio 2022/2024 allegato in parte integrante e sostanziale al presente atto sotto la lettera B), contenente l'aggiornamento del programma del fabbisogno approvato con le delibere sopra richiamate;

DATO ATTO dell'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale in servizio di cui all'ex art. 33 D.Lgs. 165/2001, come dichiarato dai dirigenti e dai funzionari incaricati in sede di istruttoria della presente delibera di Giunta Comunale;

RILEVATO che nel piano del fabbisogno triennale 2022/2024 che nel piano sono previste per l'anno 2022, tra l'altro, le seguenti progressioni di carriera ai sensi dell'art. 22, comma 15 del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 ("Decreto Madia"):

- n. 2 progressioni verticali per il profilo di Istruttore Direttivo, cat.giur. D, a tempo pieno, di cui un posto nel Settore II ed un posto nel Settore V;
- n. 2 progressioni verticali per il profilo di Istruttore Amministrativo, cat.giur. C, a tempo pieno, di cui un posto nel Settore VII ed un posto nel Settore I;

DATO ATTO che nel piano sono previste n. 12 assunzioni in categoria C e n. 7 assunzioni in categoria D e che le progressioni verticali programmate rispettano i limiti previsti dalla normativa sopra richiamata (30% dei posti pari rispettivamente a n. 3 posti di cat. C e n. 2 posti di cat. D);

RITENUTO, pertanto, di poter confermare la previsione delle progressioni verticali per l'anno 2022, al fine di garantire una crescita professionale al personale interno meritevole di acquisire nuove competenze e responsabilità;

VISTA, inoltre, la programmazione delle assunzioni con contratti flessibili nel rispetto del vincolo di spesa di cui all'art. 9, comma 29, del D.L. n. 78/2010 (convertito dalla Legge n. 122/2010) approvata con la deliberazione della Giunta Comunale n. 48 del 28.02.2020 ed allegata in parte integrante e sostanziale al presente atto sotto la lettera C);

RITENUTO di confermare il suddetto piano, tenuto conto dei seguenti elementi:

- conferma delle assunzioni già previste e non realizzate nel precedente PTFP;
- la necessità di sostituire il personale a vario titolo cessato;

- eventuali assunzioni per sostituzioni o altre necessità non previste potranno essere comunque attivate nel rispetto dello specifico vincolo di spesa di cui all'art. 9, comma 29, del D.L. n. 78/2010 (convertito dalla Legge n. 122/2010), anche attraverso l'istituto del comando di personale interessato in servizio presso altri Enti Pubblici;

DATO ATTO che la spesa per le assunzioni con contratti flessibili di cui sopra rispetta il limite di spesa di cui all'art. 9, comma 29, del D.L. n. 78/2010 (conv. L. n.122/2010) pari ad Euro 276.005,14;

VISTA, inoltre, la programmazione delle assunzioni con contratti flessibili non soggette allo specifico vincolo di spesa di cui all'art. 9, comma 29, del D.L. n. 78/2010 (convertito dalla Legge n. 122/2010) approvata con la deliberazione della Giunta Comunale n. 48 del 28.02.2020 ed allegata in parte integrante e sostanziale al presente atto sotto la lettera D), con riferimento:

- agli incarichi ai sensi dell'art. 110 TUEL, esclusi dal limite per espressa previsione legislativa;
- al fabbisogno di personale a tempo determinato da assegnare alle diverse progettualità eterofinanziate gestite dall'ATS 14, esclusi dal limite come da conforme indirizzo della Corte dei Conti e da ultimo ribadito e precisato dalla Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per la Liguria, con la deliberazione n. 116/2018/PAR del 27/09/2018;

RITENUTO di confermare il suddetto piano, tenuto conto, per quanto riguarda in particolare il fabbisogno di personale a tempo determinato da assegnare alle diverse progettualità eterofinanziate gestite dall'ATS 14, di quanto segue:

- le necessità assunzionali straordinarie e temporanee di personale da assegnare alle diverse progettualità, con il profilo di Assistente Sociale, cat. D, da assegnare al Progetto del Fondo Povertà di cui al D.lgs. 147/2017;

DATO ATTO, con particolare riferimento alla materia della somministrazione di lavoro, che:

- l'art. 52 del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018 ha stabilito che i contratti afferenti a progetti finanziati con fondi UE (ma anche statali, regionali o privati) sono esenti da limitazioni quantitative;
- la spesa relativa è stata quantificata sulla base del ccnl di comparto per le categorie corrispondenti ai profili necessitati, oltre ad oneri riflessi, irap, margine aziendale del datore di lavoro ed iva;
- pur essendo un contratto classificabile tra le "prestazioni di servizi" rientra comunque tra le spese di personale complessivamente intese e, come tale, deve essere inserito nelle previsioni del Piano del Fabbisogno di Personale;

RIBADITO che le assunzioni a tempo determinato da assegnare alle progettualità eterofinanziate gestite dall'ATS 14, sono completamente finanziate da fondi esterni e, pertanto, non gravanti sul bilancio dell'Ente, non sono soggette allo specifico vincolo di spesa di cui all'art. 9, comma 29, del D.L. n. 78/2010 (convertito dalla Legge n. 122/2010) e potranno essere oggetto di successivo aggiornamento in base alla disponibilità di ulteriori finanziamenti;

CONSIDERATO, inoltre, che nel triennio di programmazione è attesa la stipula del nuovo CCNL del comparto Funzioni Locali e che, in attesa della sottoscrizione, il principio contabile prevede che l'ente accantoni le risorse necessarie al rinnovo, per finanziare i maggiori oneri che ne deriveranno;

DATO ATTO, in proposito, che:

- tali incrementi sono esclusi dai limiti in materia di contenimento della spesa di personale e non tengono conto degli importi erogati a titolo di vacanza contrattuale, che sono stanziati nei rispettivi capitoli di bilancio unitamente al trattamento tabellare;
- in sede previsionale è stata effettuata una stima degli incrementi stipendiali derivanti dai futuri rinnovi dei ccnl di categoria, sia per il personale dirigenziale che non

dirigenziale, di ruolo e non di ruolo, considerando, in assenza di dati ufficiali, una percentuale media di crescita presunta dell'1,6% che corrisponde ad un accantonamento stimato di € 110.000,00 in ciascuno dei tre anni di programmazione;

CONSIDERATO, infine, che, ai sensi di quanto previsto dall'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006, l'Ente deve assicurare il contenimento della spesa per il personale, con riferimento al valore medio della spesa prevista nel triennio 2011-2013, al netto delle componenti escluse;

DATO ATTO, in proposito che:

- la spesa per il personale in pianta stabile si riferisce al personale di ruolo in servizio alla data della redazione del presente programma, riferita alla retribuzione base così come fissata dal CCNL del 21/05/2018, oltre agli oneri riflessi ed agli assegni per il nucleo familiare;
- alla spesa per il personale in servizio si deve sommare la spesa per il personale da assumere e sottrarre quella per il personale da cessare, in base alla programmazione, calcolata in modo omogeneo;
- le altre spese di personale si riferiscono, principalmente, alle spese per il trattamento accessorio e premiante del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale;

DATO ATTO, inoltre, che occorre considerare anche le spese potenziali che l'Ente potrebbe essere tenuto a sostenere al verificarsi delle seguenti circostanze:

- possibile estensione oraria dei contratti di lavoro da part-time a tempo pieno, per il personale assunto in origine a tempo pieno;
- rientro in servizio del personale in aspettativa in anticipo rispetto alla data prevista;
- i rimborsi per il personale in comando in uscita verso altri Enti, non vengono considerati in diminuzione della spesa di personale in pianta stabile e, pertanto, non necessita considerare alcuna spesa potenziale aggiuntiva in caso di cessazione dei comandi stessi;

VERIFICATO, che la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024, come indicato nel prospetto riepilogativo allegato in parte integrante e sostanziale al presente atto sotto la lettera E) è coerente:

- con il limite di spesa imposto dall'art. 1, comma 557 della L. n. 296/2006, in quanto la spesa complessiva netta è inferiore al valore medio del triennio 2011/2013;
- con le disposizioni del DPCM 17 Marzo 2020 - Dipartimento Della Funzione Pubblica – in ordine alle “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni. (20A02317)”, (GU n.108 del 27-4-2020), emanato in esecuzione dell'art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019, in quanto la spesa per le nuove assunzioni esaurisce i residui assunzionali del quinquennio precedente calcolate sulla base del trattamento tabellare e, comunque, genera una maggiore spesa inferiore all'incremento annuale massimo consentito;

DATO ATTO che ai sensi dell'art. 6 commi 2, 3, 6 del D.Lgs. n.165/2001, come da ultimo modificato con D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, la programmazione di cui al presente provvedimento rimodula la dotazione organica, in base ai fabbisogni programmati, e ne indica la consistenza, come da prospetto allegato al presente atto in parte integrante e sostanziale sotto la lettera F);

VISTE le linee guida di indirizzo amministrativo sullo svolgimento delle prove concorsuali e sulla valutazione dei titoli, ispirate alle migliori pratiche a livello nazionale e internazionale in materia di reclutamento del personale, nel rispetto della normativa, anche regolamentare, vigente in materia, approvate con la Direttiva n.3 del 24-4-2018 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della funzione Pubblica;

RICHIAMATO l'art. 9, comma1- quinquies, del D.L. n. 113 del 24.06.2016, convertito con modifiche in legge n. 160 del 07.08.2016, ai sensi del quale, in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del

termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato, gli enti territoriali, ferma restando per gli enti locali che non rispettano i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione e dei rendiconti la procedura prevista dall'articolo 141 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto; impone altresì il divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione del precedente periodo;

VISTI:

- il prospetto allegato al presente atto sub “A”, nel quale sono indicate le cessazioni previste nel triennio di programmazione;
- il prospetto allegato al presente atto sub “B”, nel quale è riportato il Programma Triennale del Fabbisogno di personale per il triennio di programmazione;
- il prospetto allegato al presente atto sub “C”, contenente il Fabbisogno di personale a tempo determinato soggetto ai limiti di spesa di cui all’art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito nella Legge n. 122/2010, pari ad Euro 276.005,14;
- il prospetto allegato al presente atto sub “D”, contenente il Fabbisogno di personale a tempo determinato non soggetto ai limiti di spesa;
- il prospetto allegato al presente atto sub “E” che dimostra il rispetto dei limiti in materia di spesa di personale;
- il prospetto allegato al presente atto sub “F”, contenente la Dotazione Organica aggiornata;

RITENUTO che potrà essere assicurata la copertura, mediante le procedure previste dall'ordinamento, dei posti resisi vacanti a seguito di mobilità in uscita o di cessazione dopo l'approvazione del programma e non previste dallo stesso, previa verifica della coerenza con il vincolo del turn over in caso di reclutamento dall'esterno, sulla base della considerazione che i suddetti reclutamenti, in quanto di carattere meramente sostitutivo, non hanno ricadute sulla spesa di personale programmata;

ATTESO che il presente piano dei fabbisogni debba essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente ed abbia realizzazione, nel rispetto dei vincoli finanziari come di seguito dimostrato, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali ed obiettivi specifici, ai sensi dell'art.5, comma 1, del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150);

DATO ATTO che la procedibilità del programma assunzionale 2022/2024 è subordinata all'assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto;

ACQUISITI i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile espressi sulla proposta del presente atto dai Responsabili dei Servizi interessati, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267 e s.m. e i.;

RITENUTO, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001 che prevede che siano gli organi di revisione contabile degli Enti locali ad accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa di cui all'art. 39 della Legge n. 449 del 27/12/1997 e successive modificazioni, di procedere all'acquisizione del parere del Collegio dei Revisori dei Conti sul presente programma;

DATO ATTO che del presente Fabbisogno del personale deve essere data informativa sindacale preventiva alla RSU/OO.SS.;

VISTO il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi uffici;

Tutto ciò premesso,

PROPONE DI DELIBERARE

1. Di richiamare i contenuti della premessa, in particolare i riferimenti normativi, per farne parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. Di approvare l'aggiornamento del programma delle assunzioni per l'anno 2022 nonché il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2022/2024;
3. Di rinviare a successivi provvedimenti la programmazione delle annualità 2023 e 2024, tenendo conto della scadenza mandato elettorale del sindaco previsto nell'anno 2022, comunque nel rispetto dei vigenti vincoli legislativi in materia;
4. Di approvare i prospetti allegati alla presente delibera e segnatamente:
 - il prospetto sub A, nel quale sono indicate le cessazioni previste nel periodo di programmazione 2022/2024;
 - il prospetto sub B, contenenti il Programma Assunzionale per l'anno 2022;
 - il prospetto sub C, contenente il Fabbisogno di personale a tempo determinato soggetto ai limiti di spesa di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito nella Legge n. 122/2010, pari ad Euro 276.005,14;
 - il prospetto sub D, contenente il Fabbisogno di personale a tempo determinato non soggetto ai limiti di spesa;
 - il prospetto allegato al presente atto sub "E" che dimostra il rispetto dei limiti in materia di spesa di personale;
 - il prospetto allegato al presente atto sub "F", contenente la Dotazione Organica aggiornata;
3. di dare atto che la spesa relativa al presente piano è coerente con gli stanziamenti dei capitoli destinati alla spesa di personale sul bilancio di previsione finanziario 2022/2024, in corso di approvazione;
4. di dare atto che il piano dei fabbisogni di personale, come indicato nei prospetti allegati sono coerenti:
 - con il limite di spesa imposto dall'art. 1, comma 557 della L. n. 296/2006, in quanto la spesa complessiva di personale prevista annualmente risulta essere inferiore alla media aritmetica della spesa di personale allocata nei bilanci consuntivi degli anni 2011, 2012 e 2013;
 - con le disposizioni del DPCM 17 Marzo 2020 - Dipartimento Della Funzione Pubblica - in ordine alle "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni. (20A02317)", (G.U n.108 del 27-4-2020), emanato in esecuzione dell'art. 33 del DL n. 34/2019, in quanto la spesa per le nuove assunzioni esaurisce i residui assunzionali del quinquennio precedente calcolate sulla base del trattamento tabellare e, comunque, genera una maggiore spesa inferiore all'incremento annuale massimo consentito;
5. di dare atto che la programmazione delle assunzioni con contratti flessibili è coerente con i limiti di spesa di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito nella Legge n. 122/2010, pari ad Euro 276.005,14;
6. di specificare che sul presente provvedimento è stato acquisito il parere del Collegio dei Revisori dei Conti;
7. di dare atto che il presente programma potrà essere aggiornato in relazione a situazioni che dovessero verificarsi successivamente alla sua approvazione o a situazioni al momento non previste o non prevedibili al momento dell'approvazione;
8. di stabilire che potrà essere assicurata la copertura, mediante le procedure previste dall'ordinamento, dei posti resisi vacanti a seguito di mobilità in uscita o di cessazione dopo l'approvazione del programma e non previste dallo stesso, previa verifica della coerenza con il vincolo del turn over in caso di reclutamento dall'esterno, sulla base della considerazione che i

suddetti reclutamenti, in quanto di carattere meramente sostitutivo, non hanno ricadute sulla spesa di personale programmata;

9. di stabilire che il piano triennale dei fabbisogni sarà oggetto di invio al SICO (www.sico.tesoro.it);

10. di dare atto che della presente deve essere data informativa alla RSU ed alle OO.SS.

11. di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile.

"" ""

LA GIUNTA

Esaminato il documento istruttorio e ritenuto di condividerne le motivazioni;

VISTO il parere favorevole del Responsabile del Servizio in ordine alla regolarità tecnica, ex art. 49 comma 1 del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267;

VISTO il parere favorevole di regolarità contabile del Responsabile del Servizio Finanziario, ex art. 49 comma 1 del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267;

RITENUTO per l'urgenza dover dare immediata esecuzione alla presente deliberazione;

CON voti favorevoli unanimi espressi per alzata di mano;

DELIBERA

1. Di richiamare i contenuti della premessa, in particolare i riferimenti normativi, per farne parte integrante e sostanziale del presente atto;

2. Di approvare l'aggiornamento del programma delle assunzioni per l'anno 2022 nonché il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2022/2024;

3. Di rinviare a successivi provvedimenti la programmazione delle annualità 2023 e 2024, tenendo conto della scadenza mandato elettorale del sindaco previsto nell'anno 2022, comunque nel rispetto dei vigenti vincoli legislativi in materia;

4. Di approvare i prospetti allegati alla presente delibera e segnatamente:

- il prospetto sub A, nel quale sono indicate le cessazioni previste nel periodo di programmazione 2022/2024;
- il prospetto sub B, contenenti il Programma Assunzionale per l'anno 2022;
- il prospetto sub C, contenente il Fabbisogno di personale a tempo determinato soggetto ai limiti di spesa di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito nella Legge n. 122/2010, pari ad Euro 276.005,14;
- il prospetto sub D, contenente il Fabbisogno di personale a tempo determinato non soggetto ai limiti di spesa;
- il prospetto allegato al presente atto sub "E" che dimostra il rispetto dei limiti in materia di spesa di personale;
- il prospetto allegato al presente atto sub "F", contenente la Dotazione Organica aggiornata;

3. di dare atto che la spesa relativa al presente piano è coerente con gli stanziamenti dei capitoli destinati alla spesa di personale sul bilancio di previsione finanziario 2022/2024, in corso di approvazione;

4. di dare atto che il piano dei fabbisogni di personale, come indicato nei prospetti allegati sono coerenti:

- con il limite di spesa imposto dall'art. 1, comma 557 della L. n. 296/2006, in quanto la spesa complessiva di personale prevista annualmente risulta essere inferiore alla media aritmetica della spesa di personale allocata nei bilanci consuntivi degli anni 2011, 2012 e 2013;

- con le disposizioni del DPCM 17 Marzo 2020 - Dipartimento Della Funzione Pubblica - in ordine alle "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei

comuni. (20A02317)”,(G.U n.108 del 27-4-2020), emanato in esecuzione dell’art. 33 del DL n. 34/2019, in quanto la spesa per le nuove assunzioni esaurisce i residui assunzionali del quinquennio precedente calcolate sulla base del trattamento tabellare e, comunque, genera una maggiore spesa inferiore all’incremento annuale massimo consentito;

5. di dare atto che la programmazione delle assunzioni con contratti flessibili è coerente con i limiti di spesa di cui all’art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito nella Legge n. 122/2010, pari ad Euro 276.005,14;

6. di specificare che sul presente provvedimento è stato acquisito il parere del Collegio dei Revisori dei Conti;

7. di dare atto che il presente programma potrà essere aggiornato in relazione a situazioni che dovessero verificarsi successivamente alla sua approvazione o a situazioni al momento non previste o non prevedibili al momento dell’approvazione;

8. di stabilire che potrà essere assicurata la copertura, mediante le procedure previste dall’ordinamento, dei posti resisi vacanti a seguito di mobilità in uscita o di cessazione dopo l’approvazione del programma e non previste dallo stesso, previa verifica della coerenza con il vincolo del turn over in caso di reclutamento dall’esterno, sulla base della considerazione che i suddetti reclutamenti, in quanto di carattere meramente sostitutivo, non hanno ricadute sulla spesa di personale programmata;

9. di stabilire che il piano triennale dei fabbisogni sarà oggetto di invio al SICO (www.sico.tesoro.it);

10. di dare atto che della presente deve essere data informativa alla RSU ed alle OO.SS.

Inoltre, stante la necessità ed urgenza di mettere in atto i provvedimenti conseguenti, con autonoma ed unanime votazione per alzata di mano,

DELIBERA

di rendere il presente atto immediatamente esecutivo ai sensi dell’art. 134 c. 4 del D.Lgs. 267/2000.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

Segretario Generale
Morosi Sergio

Il Presidente
CIARAPICA FABRIZIO

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Generale certifica che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on-line di questo Comune dal giorno 08-02-22 e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi, ai sensi dell'art.124 del D.Lgs. 18.8.2000, n.267.

Civitanova Marche, li 08-02-22

Segretario Generale
Morosi Sergio

CERTIFICATO ESECUTIVITA`

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il 02-02-22 , ai sensi dell'art.134 del D.Lgs. 18.8.2000, n.267.

Civitanova Marche, li 02-02-22

Segretario Generale
Morosi Sergio