



CITTA' DI CANOSA DI PUGLIA

Provincia Barletta - Andria - Trani

DELIBERAZIONI DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 50
25/03/2021

OGGETTO: Approvazione Piano triennale del fabbisogno del personale 2021-2022-2023.

L'anno duemilaventuno, il giorno venticinque del mese di marzo, alle ore 18:00 e seguenti, in Canosa di Puglia, nella sede municipale, previo avviso del Sig. SINDACO, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

| Componente | Qualifica | Presenza |
|----------------------------|------------------|-----------------|
| MORRA ROBERTO | Sindaco | Si |
| SANLUCA FRANCESCO | Vicesindaco | Si |
| MORRA ANNAMARIA LETIZIA | Assessore | Si |
| DE MITRI MARCELLA | Assessore | Si |
| PATRUNO FRANCESCO GIUSEPPE | Assessore | Si |
| GERARDI ANNA ALTOMARE | Assessore | Si |
| LENOCI SABINA ANNA | Assessore | Si |
| LOPS FRANCESCO | Assessore | Si |

V. Segretario Generale Dott. Adriano Domenico Saracino assiste alla seduta.

L'Assessore al Personale Dott. Francesco Patruno sottopone all'approvazione della Giunta Comunale il seguente provvedimento, redatto a seguito di istruttoria effettuata dall'ufficio personale condivisa e ratificata dal Dirigente del 2° Settore Dott. Adriano Domenico Saracino, accertata l'assenza di situazioni di conflitto di interessi, ex art.6 bis della legge n.241/90 come introdotto dalla Legge n.190/2012 riferisce quanto segue:

Premesso che:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 482/1968;
- a norma dell'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, , le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, 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;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;
- secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

Richiamato altresì l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, il quale 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;

Considerato che con il Decreto 05/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 173 del 27/07/2018;

Accertato che:

- gli enti possono procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati nell'ambito del tetto finanziario massimo potenziale;
- nel piano triennale dei fabbisogni di personale dovranno essere altresì indicate le risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione(indicando delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce e posizioni economiche), 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.n.165/2001 e s. m. i.);

- la somma di questi due valori non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge (come sopra specificata);

- la programmazione deve tenere conto degli equilibri e delle risorse di bilancio, nonché dei vincoli in materia di spesa di personale e non può, in ogni caso, comportare maggiori oneri per la finanza pubblica;

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve altresì riportare le modalità di reclutamento dei profili professionali richiesti, profili individuati in coerenza con le funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, delle responsabilità connesse a ciascuna posizione, il tutto finalizzato a definire un ordinamento professionale in linea con i principi di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini ed in grado di perseguire gli obiettivi dell'Ente;

Visto l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), il quale ha introdotto l'obbligo dall'1/1/2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

Considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., come deliberato dalla G.C. n. atto n. 227 del 17/12/2020;

Accertato che alla data odierna risultano in servizio n. 85 dipendenti comunali e che dalla dotazione vigente emergono n. 64 posti vacanti;

Rilevato che con deliberazione di G.C. n. 13 del 23.01.2020, e ss.mm.ii., esecutiva ai sensi di legge, si è approvato al Piano Triennale del fabbisogno del personale 2020/2022;

Valutate le proposte dei Dirigenti riguardanti i profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico/finanziaria e dallo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, ai sensi dell'art.6, comma 4-bis, del D.Lgs. n.165/2001, ed in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente, tenuto conto del contingente di personale in servizio e degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale

Considerato che la vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

1. abbiano conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art.1, comma 723, lett. e), Legge 28 dicembre 2015, n. 208;

2. abbiano 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 Decreto Legge 24 giugno 2016, n.113);

3. abbiano 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 3 bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n.267, è unificato nel Piano Esecutivo di Gestione;

4. abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011 -2013(art.1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n.296);

5. abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art.39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n.449, art.6, Decreto Legislativo 30 marzo2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n.267);

6. abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art.33 , comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165);
7. abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n.198 e art.6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165);
8. rispettino gli obblighi previsti dall'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008,n. 185, in materia di certificazione del credito;

Dato atto pertanto che all'atto dell'avvio delle procedure assunzionali occorre attestare l'esecuzione dei predetti adempimenti;

Tenuto conto:

- del vigente regime vincolistico in materia di assunzione di personale;
- della dotazione organica dell'Ente;
- delle esigenze legate ad alcune categorie professionali;

Richiamato l'art.6, "Organizzazione e disciplina degli uffici e dotazioni organiche " comma 4 bis, del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i. che testualmente recita: Il documento di programmazione triennale del fabbisogno del personale ed i suoi aggiornamenti di cui al comma 4 sono elaborati su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti";

Dato atto del verbale della Conferenza dei Dirigenti in data 26/02/2021 in ossequio al sopracitato art.6, comma 4 bis, D.Lgs. n.165/2001, le cui risultanze sono riportate nel Piano Triennale del fabbisogno del personale 2021- 2022- 2023, di cui alla presente proposta così come modificato in relazione agli indirizzi e alle esigenze dell'Amministrazione in linea con i principi di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini ed in grado di perseguire gli obiettivi dell'Ente;

Considerata la necessità di approvare, nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni, le sostituzioni di personale nel triennio di riferimento, che si rende necessario per garantire i servizi essenziali e di sicurezza ai cittadini ed in coerenza con gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

Considerato che nell'anno 2020 si sono verificate n. 13 cessazioni di personale dipendente, oltre a n. 12 cessazioni che si prevede interverranno nel 2021;

Dato atto che la spesa del personale in servizio per l'anno 2021 è pari a €. 3.360.85190,12 comprensivi degli adeguamenti contrattuali di cui al CCNL 2016/2018 nonché degli adeguamenti contrattuali per il personale dirigente di cui al CCNL 17/12/2020 e che il rapporto personale/popolazione risulta essere pari a 1/348, quindi rispetta quello previsto dal D.M.10 aprile 2017(1/146);

Richiamato l'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 27/12/2006 n. 296 (legge finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni, il quale disciplina il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale per gli Enti soggetti al patto di stabilità nel 2015 (ora soggetti al "pareggio di bilancio");

Considerato altresì che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Rendiconto di Gestione 2019 approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;

Dato atto che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;

Rilevato che l'eventuale modifica è consentita a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale, e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;

Richiamato il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione commissariale n.57/2000 e s.m.i. Richiamato altresì il C.C.N.L. vigente per il personale enti locali, nonché il C.C.N.L. dell'autonoma separata area di contrattazione collettiva per il personale con qualifica dirigenziale del comparto Regioni-Autonomie Locali;

Considerato che l'art. 33 del decreto-legge 30/04/2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28/06/2019, n. 58 che detta disposizioni in materia di assunzioni di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria;

Visto il comma 2 del predetto art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019, come modificato dal comma 853, art. 1, della legge n. 160 del 27/12/2019, che stabilisce: "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 di soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del FCDE 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, 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;

Visto il DPCM del 17/03/2020 ad oggetto: "misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 30 del 30/04/2019, ad individuare i valori di soglia per fascia demografica del rapporto tra spesa complessiva di tutto il personale al lordo degli oneri riflessi e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati considerate al netto dell'FCDE stanziato in bilancio di previsione, stabilendo inoltre che le disposizioni si applicano a decorrere dal 20/04/2020;

Vista inoltre la circolare del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno in attuazione dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 30/04/2019 in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni;

Verificato che dal calcolo delle capacità assunzionali il Comune di Canosa di Puglia si attesta al di sotto dei valori soglia di cui all'art. 4, comma 1, del DPCM 17/03/2020 come risulta dalla tabella allegato B) e che pertanto è possibile incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva non superiore al valore di soglia individuato nella tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica;

Richiamato il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione commissariale n.57/2000 e s.m.i.

Rilevato che il contenuto del presente provvedimento è stato comunicato alle Organizzazioni sindacali in data 22/03/2021, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 165/2001;

Ritenuto pertanto di dover approvare il piano triennale del fabbisogno del personale 2021-2022-2023, come da prospetto allegato A) al presente atto;

Visto il parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei conti reso ai sensi dell'art. 19, comma 8, della legge n. 488/2001 con verbale n. 81 del 18/03/2021 che diviene parte integrante e sostanziale del presente atto;

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta che precede;

VISTO il D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;

VISTO il D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i.;

VISTO l'art. 57, comma 3-septies del D.L. n. 104/2020;

VISTA la dotazione organica al 14/01/2020 allegato D);
RAVVISATA l'opportunità di provvedere in merito;
VISTI i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile espressi dal Dirigente del 2° Settore, ai sensi dell'art.49 del D.Lgs n. 267/2000;
DATO ATTO che il Segretario generale ha apposto il proprio visto di conformità ai sensi dell'art.97-comma 2 e 4 lett. d) del D.Lgs. n. 267/2000;
AD UNANIMITA' di voti espressi in forma palese

D E L I B E R A

La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto

- 1) **di approvare** il piano triennale del fabbisogno del personale 2021-2022-2023, così come riportato nell'allegato A), parte integrante e sostanziale del presente atto nonché prevedere la copertura, di un posto da Dirigente Amministrativo a tempo indeterminato;
- 2) **di prendere atto** del DPCM del 17/03/2020 ad oggetto: “misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 30 del 30/04/2019, ad individuare i valori di soglia per fascia demografica del rapporto tra spesa complessiva di tutto il personale al lordo degli oneri riflessi e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati considerate al netto dell'FCDE stanziato in bilancio di previsione, stabilendo inoltre che le disposizioni si applicano a decorrere dal 20/04/2020;
- 3) **di prendere atto** altresì della circolare del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno in attuazione dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 30/04/2019 in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni;
- 4) **di attestare** che, dal calcolo delle capacità assunzionali, il Comune di Canosa di Puglia si attesta al di sotto dei valori soglia di cui all'art. 4, comma 1, del DPCM 17/03/2020 come risulta dalla tabella, allegato B) e che pertanto è possibile incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva non superiore al valore di soglia individuato nella tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica;
- 5) **di dare atto** che vengono rispettati gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di pareggio di bilancio nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della legge 296/2006 e ss.mm.ii. in tema di contenimento della spesa del personale come da allegato C);
- 6) **di pubblicare** il presente piano triennale dei fabbisogni in “Amministrazione trasparente”, nell'ambito degli “Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato” di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
- 7) **di trasmettere** il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo “PIANO DEI FABBISOGNI” presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
- 8) **di trasmettere** copia della presente deliberazione alle OO.SS. Territoriali e alla R.S.U. per opportuna conoscenza.

La presente deliberazione, attesa l'urgenza di provvedere in merito, viene resa, ad unanimità di voti per alzata di mano, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 –comma 4 del D.Lgs n.267/2000.

Letto, approvato e sottoscritto:

V. Segretario Generale

Dott. Adriano Domenico Saracino

Il Sindaco

Avv. Roberto Morra
