



CITTA' DI CANOSA DI PUGLIA

Provincia Barletta - Andria - Trani

DELIBERAZIONI DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 34 /
03/03/2022

OGGETTO: Approvazione Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022-2024.

L'anno duemilaventidue, il giorno tre del mese di Marzo, alle ore 18:40 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
MORRA ANNAMARIA LETIZIA	Vice Sindaco	Si
DI SIBIO ROSSANA	Assessore	Si
GERARDI ANNA ALTOMARE	Assessore	Si
LOVINO MASSIMO	Assessore	Si
PIZZUTO ANTONIO	Assessore	Si
PRISCIANDARO ANTONELLA	Assessore	Si

Il Segretario Generale Dott. Gianluigi Caso assiste alla seduta.

L'Assessore al personale Dott.ssa Antonella Prisciandaro propone l'approvazione del seguente provvedimento su relazione del Dirigente ad interim dell'Ufficio Gestione Giuridica del Personale, Dott. Gianluigi Caso, Segretario Generale, in assenza di situazione di conflitto di interesse ex art. 6 bis della legge n. 241/1990 e l'assenza di cause di astensione di cui al DPR 62/2013 ed al Codice di Comportamento dell' ente

Premesso:

- che la potestà regolamentare degli enti locali in materia di organizzazione degli uffici e dei servizi è esercitata dalla Giunta Comunale, in conformità all'art.48, comma 3, del D.Lgs. n. 267/00;

che nell'ambito di questa regolamentazione assume particolare rilievo, come previsto dall'art. 89, comma 2, lettera e) del D.Lgs. n. 267/2000 la definizione della dotazione organica e la determinazione della relativa consistenza;

- che, ai sensi dell'art. 91 del D. Lgs. n.267/00, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie, gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;

- che l'art. 39 della Legge n. 449/1997 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedano alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/1999;

- che, 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.;

- che, ai sensi dell'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;

Dato atto:

- che la programmazione del fabbisogno del personale è stata oggetto di un' incisiva riforma legislativa nel corso del 2017. Ed infatti, l'articolo 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dall'art. 4 del D.Lgs. 25.05.2017, n. 75, testualmente recita:

“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. *In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.*

4. *... Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*

(...) 6. *Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale”;*

– che l'articolo 22, comma 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che *"In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo"*;

- che con il Decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione venivano definite le predette *"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;

- che, come evidenziato anche dalla Corte dei Conti (Sezione di Controllo Marche n. 11 del 07.03.2019), i tratti salienti della nuova programmazione del fabbisogno di personale, ai sensi del richiamato D.Lgs n. 75/2017 e delle sopra citate Linee di indirizzo, potevano riassumersi come di seguito:

1) *"lo strumento del piano triennale dei fabbisogni di personale sostituisce il tradizionale assetto organizzativo della dotazione organica, in coerenza con la pianificazione pluriennale di personale e della performance"*;

2) *"la ratio della riforma consiste non nel superamento del concetto di programmazione ma nella sua valorizzazione, attraverso l'introduzione di uno strumento che consente di rilevare le effettive esigenze dell'amministrazione"*;

3) *"la possibilità di rimodulare la dotazione organica, ai sensi dell'art. 6, comma 3, d.lgs. 165/2001, si fonda, quindi, sull'esigenza di individuare la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene effettivamente rispondente ai propri fabbisogni (individuati ex ante, cioè prima di effettuare assunzioni di personale): la norma, infatti, detta le regole per la eventuale rimodulazione della dotazione organica in caso di scostamenti rispetto ai fabbisogni programmati all'interno del piano triennale, da effettuarsi nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e garantendo la neutralità finanziaria dell'operazione"*;

4) *"sono le effettive esigenze di fabbisogno di personale che costituiscono il punto di riferimento per le scelte assunzionali dell'amministrazione, fermo restando il rispetto dei vincoli, giuridici e finanziari, previsti dalla normativa vigente. Ne consegue che lo strumento programmatico deve necessariamente precedere la fase dell'assunzione di personale, che trova nel piano il suo indispensabile presupposto".*

- che le linee di indirizzo ministeriali precisavano che l'elaborazione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale non comportava modifiche della sua procedura di approvazione, che restava pertanto identica a quella sino a quel momento seguita dagli enti locali, da cui conseguiva la necessità di definire una correlazione tra il Documento Unico di Programmazione e il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale come è stato indicato dalle sezioni regionali di controllo della Corte dei Conti Puglia (deliberazione 15/09/2016 n. 149) e successivamente dalla Corte dei Conti Campania (deliberazione 10/05/2017 n. 68), con la precisazione che la programmazione del fabbisogno del personale era e resta un atto di

competenza della Giunta Comunale, soggetto al parere dell'Organo di revisione contabile e che i nuovi principi contabili (art. 174 TUEL e Allegato n. 4/1 al D.lgs. n. 118/2011), prevedono come tale atto, approvato dall'organo esecutivo, debba confluire nel DUP (documento unico di programmazione) e, specificamente, nella parte 2 della Sezione Operativa ai sensi del punto 8.2, lettera j del Principio contabile applicato n. 1 concernente la programmazione di bilancio - Allegato n. 4/1 del D.Lgs. n.118/2011 e s.m.i. Tuttavia, precisano i giudici contabili, dovendo tale atto di programmazione del fabbisogno del personale impiegare le risorse iscritte in bilancio, lo stesso potrebbe anche non essere adottato contestualmente al DUP, ma per la sua operatività è in ogni caso necessario che tale distinto atto di programmazione sia approvato prima del bilancio, che deve includere la spesa del personale prevista, il che porta a concludere che se l'Organo esecutivo lo approvi, anche come atto separato, lo stesso debba essere presentato al Consiglio Comunale prima dell'adozione del DUP o della sua nota di aggiornamento, che a sua volta deve essere approvata prima o contestualmente al bilancio di previsione;

Dato atto, quindi ed ai sensi della richiamata novella legislativa del 2017:

- che, nell'ambito della "spesa potenziale massima" costituita, a partire dall'annualità 2014, dal valore medio del triennio 2013, 2012 e 2011 ai sensi dell'art. 1, comma 557-*quater* della legge 27 dicembre 2006, n. 296, gli enti potevano procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati; era possibile, in definitiva, coprire in tale ambito i posti vacanti nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;

- nel piano triennale dei fabbisogni di personale dovevano essere, altresì, indicate le risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione (indicando le categorie d'inquadramento), 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 e stabilizzazioni);

- la somma di questi due valori non poteva essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge (come sopra specificata). Ciò sino all'entrata in vigore del Decreto attuativo dell'art. 33, comma 2 del Decreto Legge n. 34 del 30.04.2019, convertito dalla Legge n. 58 del 28.06.2019 (cosiddetto Decreto Crescita);

- la programmazione doveva e deve tenere conto degli equilibri e delle risorse di bilancio, nonché dei vincoli in materia di spesa di personale;

Dato atto, altresì:

- che l'art. 6 del Decreto Legge 09.06.2021 n. 80 (convertito con modificazioni dalla legge 06.08.2021 n. 113) impone alle pubbliche amministrazioni di redigere ed approvare il Piano integrato di attività e organizzazione, il cosiddetto "PIAO". Il PIAO, da elaborare ed approvare secondo le normative di settore e, in particolare, applicando il D.Lgs. 150/2009 e la legge 190/2012, dovrebbe essere licenziato entro il 31 gennaio di ogni anno, ma per il 2022 è già prevista la proroga. Attraverso il PIAO, di durata triennale ma che dovrà essere aggiornato annualmente, il legislatore persegue le finalità di:

➤ assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa;

➤ migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese;

➤ procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, anche quelli in materia di diritto di accesso (art. 6, comma 1, DL 80/2021).

- che il comma 1 dell'art. 6 del DL 80/2021 prevede espressamente che il PIAO sia obbligatorio per le amministrazioni con più di 50 dipendenti. Dalla lettura della norma e della bozza del decreto, già approvata dalla Conferenza unificata, il PIAO appare come la semplice sommatoria di una serie di strumenti di programmazione, già previsti dall'ordinamento. Infatti, il PIAO ha contenuti che riguardano l'intera struttura organizzativa e che si sovrappongono ad altri strumenti di programmazione, quali:

- il piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT);
- il piano triennale della performance individuale e organizzativa, come da art. 10 del d.lgs. 150/2009;

- la programmazione triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, comma 2, del d.lgs. 165/2001;
 - il piano organizzativo del lavoro agile (POLA), imposto dall'art. 263, comma 4-bis, lett. a), del DL 34/2020 (convertito con modificazioni dalla legge 77/2020);
 - il Piano triennale delle azioni positive per favorire le pari opportunità (PAP), imposto dall'art. 45 del D.Lgs. 198/2006;
- che, inizialmente, il legislatore ha stabilito che, entro 120 giorni dall'entrata in vigore del D.L. 80/2021, con uno o più decreti della presidenza della Repubblica, adottati d'intesa con la Conferenza unificata, fossero "individuati e abrogati" gli adempimenti relativi ai piani i cui contenuti confluiranno nel PIAO. Il Decreto Legge 30.12.2021 n.228, successivamente, ha fissato nel 31/3/2022 il termine per assumere i suddetti decreti. Parimenti, il Ministro aveva reso noto, a dicembre 2021, dell'avvio dell'iter d'approvazione delle norme abrogative dei piani che si sovrappongono al PIAO. Come già precisato, il piano dovrebbe essere approvato entro il 31 gennaio, utilizzando lo schema tipo del Ministero. In sede di prima applicazione, l'art. 1 comma 12 del citato D.L n. 228/2021 ha fissato il termine al 30 aprile 2022 (mentre la bozza di decreto attuativo approvata in Conferenza unificata, ma al momento non in vigore, sposta ulteriormente il termine a 120 gg. da quello per l'approvazione del bilancio di previsione, quindi, al 31 luglio 2022 in ragione della scadenza del termine per l'approvazione del bilancio differita al 31 marzo 2022). Del resto, secondo l'art. 8 del decreto, i documenti di programmazione finanziaria, previsti per ciascuna delle amministrazioni dall'ordinamento vigente, costituiscono il "necessario presupposto" del PIAO. I contenuti del PIAO, pertanto, dovranno risultare coerenti con detti strumenti di programmazione. Essendo questo il "presupposto" del PIAO, nel caso di differimento del termine ultimo di approvazione del bilancio di previsione, a regime il termine di approvazione del piano dovrebbe essere automaticamente differito fino al trentesimo giorno successivo al termine di approvazione del bilancio.
- che, per tutto quanto esposto, stante l'incompatibilità dei termini di approvazione del nuovo strumento di programmazione ideato dal legislatore con la celere approvazione del bilancio di previsione 2022-2024, di cui è imminente la definizione del relativo schema, corre l'obbligo di procedere all'approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022-2024 seguendo l'iter normativo tuttora in vigore, come nella precedente annualità, riservandosi di recepire eventuali modifiche che si rendessero necessarie una volta concluso il percorso preordinato a rendere effettivamente operativo il nuovo strumento di programmazione;

Considerato:

- che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve individuare i profili professionali in coerenza con le funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, con la struttura organizzativa, con le 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
- che 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), ha introdotto l'obbligo dall'1/01/2012 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;
- che con atto deliberativo di Giunta Comunale n. 13 del 20.01.2022, dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi di legge, si è dato atto che questo Comune non presenta condizioni di soprannumero e di eccedenza di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'articolo 16 della legge n. 183/2011;

Dato atto, altresì :

- che l'ente ha rispettato nell'anno 2021 il tetto alla spesa del personale e che vi è l'impegno a rispettare il suddetto limite anche nel bilancio di previsione 2022-2024 in corso di predisposizione, con la precisazione che, per effetto delle modifiche introdotte dall'art. 3, comma 5 bis, del D.L. n. 90 del 2014, convertito con modifiche nella legge n. 114 del 2014, è stato inserito, dopo il comma 557-ter dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296,

il seguente 557 quater che recita quanto segue: “*Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione*”, per cui il richiamato tetto di spesa è costituito, a partire dall'annualità 2014, dal valore medio del triennio 2013, 2012 e 2011, come precisato dalla Corte dei Conti – sezione Autonomie – con deliberazione n. 21/2014; tetto che, nella logica della programmazione del fabbisogno di personale introdotta dal richiamato D.Lgs. n. 75/2017, identificava la cosiddetta “spesa potenziale massima”, come già sopra anticipato e riportato nel prospetto costituente l'Allegato “C” della presente delibera, ferme restando le novità in termini di “capacità assunzionale massima” introdotte con il sopra richiamato del Decreto attuativo dell'art. 33, comma 2 del Decreto Legge n. 34 del 30.04.2019, convertito dalla Legge n. 58 del 28.06.2019 (cosiddetto Decreto Crescita), di seguito meglio esplicitate;

- per quanto concerne il pareggio di bilancio, corre l'obbligo di ricordare che, a partire dal 2019, il citato vincolo di finanza pubblica coincide con gli equilibri ordinari, secondo la disciplina contabile armonizzata (di cui al D.Lgs. 118/2011) e le disposizioni del TUEL (D.Lgs. 267/2000), senza l'ulteriore limite fissato dal saldo finale di competenza non negativo. Gli enti, infatti, si considerano “in equilibrio in presenza di un risultato di competenza non negativo”, desunto “dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al rendiconto”. A fronte della nuova disciplina, sono stati rimossi o fortemente attenuati una serie di obblighi, relativi al contenimento di specifiche categorie di spese (in particolare spese di personale), introdotti a carico degli enti territoriali a partire dal 2010, così come è venuta meno la sanzione del divieto di assunzioni per gli Enti che non hanno rispettato il suddetto pareggio di bilancio mentre restano fermi gli obblighi connessi all'invio del monitoraggio e della certificazione, che avranno peraltro solo valore conoscitivo.

Richiamata l'osservanza delle ulteriori norme di legge in materia di personale, per quanto concerne l'esatto calcolo delle capacità assunzionali, che vengono riassunte come di seguito si riporta:

- l'articolo 33, comma 2 del Decreto Legge n. 34 del 30.04.2019, convertito dalla Legge n. 58 del 28.06.2019 (cosiddetto Decreto Crescita) stabilisce quanto testualmente si riporta di seguito:

“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”.

Con tale norma il legislatore, a decorrere dal 2020, ha inteso modificare le regole per le assunzioni di personale superando il vincolo del turn over, basando la capacità assunzionale dei Comuni sul rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, in modo da farsi scaturire un ampliamento delle capacità assunzionali degli enti in linea con il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, mentre per gli enti locali che superano tale rapporto non si produce un effetto automatico di blocco delle procedure assunzionali, ma tali enti dovranno darsi un percorso per rientrare, entro il 2025, all'interno di tale rapporto. Tuttavia, la stessa disposizione di legge ne condizionava l'entrata in vigore a partire dalla data da individuarsi nello specifico decreto, che è stato approvato soltanto in data 17 marzo, dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile, denominato “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*” e che ha stabilito la suddetta data nel 20 aprile 2020;

- il suddetto Decreto attuativo, come enunciato nell'art. 1 individua i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, oltre che le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia. Ai sensi del combinato disposto degli artt. 3 e 4, il cosiddetto “valore soglia” per i Comuni della fascia demografica compresa tra 10.000 e 59.999 abitanti (in cui si colloca questo Ente) è fissato al **27,00%**. Come si evince dal prospetto allegato alla presente delibera (**allegato B**)), il Comune di Canosa di Puglia si presenta come ente “virtuoso” riportando un valore di **21,67%** per effetto del quale potrebbe incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato (2020), per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, così come definite nell'art. 2, non superiore al suddetto valore soglia, pari ad **€ 5.277.751,00**, con un incremento potenziale massimo rispetto alla spesa del personale registrata nel 2020 (attestasi ad **€ 4.235.412,98**) che, per differenza, ammonta ad **€ 1.042.338,02**. Peraltro, secondo quanto stabilito nell'art. 5, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2 (cosiddetti virtuosi, categoria nella quale rientra anche questo Ente), possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla sotto riportata Tabella 2 del richiamato D.M., 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 individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica:

Fascia demografica	Comuni virtuosi	% incremento spesa personale 2018 2020 - 2021 - 2022 - 2023 - 2024	Comuni intermedi	Comuni non virtuosi
Da 10.000 a 59.999	27,00%	9 16 19 21 22	Da 27,01% a 30,99%	31,00%

Questi incrementi possono essere, quindi, utilizzati a condizione di rimanere comunque all'interno dei parametri di virtuosità, con la precisazione (contenuta nella circolare dei ministri per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e finanze e il Ministro dell'Interno del 08/06/2020 attuativa dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019) che la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli *anni precedenti* e che, nel caso di specie, gli incrementi *de quibus* per l'annualità 2022 sarebbero pari ad € 963.428 ,23 (19% della spesa del personale registrata nel

2018, pari ad €5.070.674,91), per un totale che ammonterebbe ad € 6.034.103,14 ma che, dovendosi rispettare il valore soglia sopra identificato nel più ridotto importo di € 5.277.751,99, devono quindi essere contenuti, per differenza, nell'ammontare massimo di € **207.077,08** (5.277.751,99-5.070.674,91), come si evince dall'Allegato B e con l'ulteriore precisazione (contenuta nella stessa norma) che detti incrementi possono anche derogare al tetto di spesa del personale nella diversa accezione e definizione di cui all'art.1, comma 557 della Legge n. 296/2006 (cioè la spesa media sostenuta allo stesso titolo nel triennio 2011/2013).

Nel parere prot. n. 12454/2021 della Ragioneria generale dello stato (rivolto al Comune di Roma) è stato precisato che i comuni c.d. virtuosi, per quanto concerne il suddetto rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, non possono, comunque, sommare alle loro capacità assunzionali i cosiddetti "resti" degli ultimi cinque anni (2015 -2019) non consumati. Tali resti possono essere utilizzati, ove più favorevoli, solo "in alternativa" e non "in aggiunta" agli incrementi di spesa del personale prefissati per il quinquennio 2020-2024 dalla tabella (2) riportata nell'art. 5 comma 1.

- la stessa Circolare interministeriale ha chiarito che nei Comuni virtuosi la mobilità volontaria cessa di essere neutra rispetto alle capacità assunzionali; di conseguenza, il documento invita queste amministrazioni, nel momento in cui danno l'autorizzazione ad una mobilità in uscita, a segnalare che essa assorbe capacità assunzionali nell'amministrazione presso cui il dipendente si trasferisce, fermo restando che la Corte dei Conti della Lombardia, con la deliberazione n. 74/2020 e la Corte dei Conti dell'Emilia-Romagna, con la deliberazione n. 32/2020, ritengono che la *mobilità volontaria cessa di essere neutra in tutti i Comuni, visto che essa incide comunque in aumento o in diminuzione sulla spesa del personale.*

- che, per tutto quanto esposto, le amministrazioni devono adottare la programmazione del fabbisogno nel rispetto delle indicazioni dettate dal decreto attuativo; ciò vuol dire che gli enti virtuosi devono dimostrare che, comunque, non supereranno il rapporto-soglia fissato dal decreto tra spesa del personale ed entrate correnti

Rilevato che la futura approvazione del conto consuntivo del 2021 non impone alle amministrazioni la revisione della programmazione del fabbisogno del personale del triennio 2022/2024 già adottata, non essendovi alcun vincolo di legge in questa direzione. Peraltro, se la programmazione del fabbisogno viene modificata dopo l'approvazione del conto consuntivo, occorre fare riferimento ai dati contenuti in questo documento;

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, così come riportate nel verbale della Conferenza dei Dirigenti in data 02/02/202;

Considerato

- che a seguito della dichiarazione annuale della situazione occupazionale rispetto agli obblighi assunzionali di personale disabile e/o appartenente alle altre categorie protette, come previsto dalla Legge 12 marzo 1999 n. 68, è emersa la necessità di adempiere all'obbligo di coprire la quota di riserva calcolata ai sensi della legge 68/99 art.1, per n.1 posto, da inquadrare nella categoria A, come di seguito meglio specificato;

- che l'Amministrazione comunale resta in attesa di chiarimenti in ordine alle possibilità e l'iter da seguire per il reclutamento di personale a tempo determinato di personale legato all'attuazione dei progetti PNRR, con risorse a carico degli stessi progetti, ai sensi dell'art. 1 del Decreto Legge n. 80/2021 (convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113), inerente alle *"Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e per l'efficienza della Giustizia"*, successivamente novellato dal Decreto Legge 06.11.2021, n. 152 (convertito con modifiche dalla Legge 29.12.2021 n.233), cui

stanno seguendo diverse Circolari esplicative, rispetto al quale si prevede che la spesa di personale oggetto di finanziamento e la relativa entrata non si computino ai fini del sopra citato art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 (non incidendo quindi sulla determinazione delle capacità assunzionali), dell'art. 1, commi 557 e 562, della L. n. 296/2006, rimanendo altresì ininfluenti rispetto al vincolo di contenimento della spesa di personale unitamente a prevedersi la deroga, oltre a derogare ai limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, riferita al cosiddetto lavori flessibile.

Lo stesso dicasi per le altre ipotesi assunzionali ideate dal legislatore, cosiddette "straordinarie", previste dall'art. 31 bis del Decreto Legge 6 novembre 2021, n. 152, introdotto dalla Legge di conversione 29 dicembre 2021, n. 233, rubricato "*Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose*" che, rispetto alla fattispecie precedente, sarebbero a valere sulle risorse di bilancio degli stessi enti locali, ma in deroga al tetto del lavoro flessibile di cui all'art. 9 comma 28 del Decreto Legge n. 78/2010, al limite costituito dalla spesa media del personale riferita al triennio 2011-2013 di cui all'art. 1 comma 557 e ss. della Legge n. 296/2006, oltre a non rilevare ai fini della determinazione dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, in attuazione dell'art. 33 del Decreto Legge n. 34/2019. Tali assunzioni potrebbero essere effettuate nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nell'ultimo bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica che, nel caso di questo Ente, si attesta all'1%;

- che questo Ente, con nota del 28 gennaio u.s. Prot. n. 3041 a firma del Segretario Generale, ha avviato l'iter per la ricognizione del fabbisogno di risorse umane, a tal fine compulsando i Dirigenti per la rispettiva competenza, da prevedere sia per l'attuazione dei progetti già ammessi a finanziamento nell'ambito delle risorse del PNRR, sia per le procedure a valere sul Programma operativo complementare al PON "Governance e capacità istituzionale" ai fini dell'attuazione degli interventi previsti dal PNRR (di competenza degli enti beneficiari) nonché dell'attuazione degli interventi previsti dalla politica di coesione dell'Unione Europea e nazionale per i cicli di programmazione 2014-2020 e 2021-2027;

- che, per quanto esposto, l'Amministrazione ritiene per il momento di dare corso alle sole procedure assunzionali rivenienti dalla precedente programmazione del fabbisogno 2021-2023, dando atto che l'art. 1, comma 14 ter, del D.L. 09/06/2021 n.80 convertito con modifiche dalla Legge 06/08/2021 n. 113 ha prorogato fino al 2024 la non obbligatorietà della mobilità volontaria prima dell'indizione di un concorso, cui aggiungere n. 2 Istruttori amministrativi, Cat. C da reclutare attingendo alla graduatoria concorsuale approvata da questo stesso ente, indifferibili alla luce delle plurime cessazioni di unità inquadrata nella stessa categoria e profilo oltre alla copertura di n. 1 Dirigente del Settore Programmazione, Bilancio, Rendicontazione, Tributi, Personale, a tempo pieno e indeterminato, con le modalità di reclutamento fissate con successivo atto, nel quale sarà valutata l'eventualità di continuare ad avvalersi dell'istituto degli incarichi dirigenziali a contratto ex art. 110 -comma 1- del D.Lgs 267/2000, rinviando invece l'assunzione di n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico, Cat. D, ancorchè già avviata, proprio in ragione delle opportunità che saranno offerte dalle nuove forme assunzionali in deroga sopra menzionate, legate al PNRR. Ne consegue una riduzione delle unità complessive da assumere rispetto a quelle riportate nella richiamata conferenza dei dirigenti, il cui prospetto aveva comunque natura provvisoria, in attesa di verificare, al di là dei margini assunzionali rivenienti dalle normative di finanza pubblica sopra richiamate, l'effettiva sostenibilità finanziaria delle assunzioni in un contesto di necessaria salvaguardia degli equilibri pluriennali di bilancio che, tra l'altro, l'organo di revisione è chiamato ad asseverare ai sensi dell'art. 4 del richiamato D.P.C.M. del 17.03.2020;

Ritenuto, per tutto quanto esposto, di definire il piano del fabbisogno del personale anno 2022- 2024 come da appositi allegati costituenti parte integrante e sostanziale del presente atto, evidenziando che nella corrente annualità l'Amministrazione intende procedere alle seguenti coperture:

- n. 1 posto di Dirigente del Settore Programmazione, Bilancio, Rendicontazione, Tributi, Personale, a tempo pieno e indeterminato, le cui modalità di reclutamento saranno fissate con successivo atto, nel quale sarà valutata l'eventualità di continuare ad avvalersi dell'istituto degli incarichi dirigenziali a contratto ex art. 110 -comma 1- del D.Lgs 267/2000, previo svolgimento procedura idoneativa nel rispetto del Regolamento generale sull'ordinamento degli uffici e dei Servizi e delle ulteriori condizioni previste dalla normativa di legge in materia.
- n. 1 posto di Dirigente Comandante della Polizia Municipale, a tempo pieno e indeterminato, mediante scorrimento di graduatoria di altri enti nel rispetto del vigente Regolamento approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 163 del 28/09/2021;
- n. 1 posto di Istruttore Direttivo Amministrativo -Avvocato, Cat. D, a tempo pieno e indeterminato, mediante mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.;
- n. 2 posti di Istruttore Amministrativo, Cat. C, tempo pieno e indeterminato, mediante scorrimento graduatoria concorsuale approvata da questo Ente;
- n. 2 posti di operatore manutentore Cat. A, a tempo parziale (18 ore settimanali) e indeterminato già avviata mediante selezione ex art. 16 L. 57/1987 e ss.mm.ii.;
- n. 1 posto di operatore servizi generali Cat. A, assunzione obbligatoria disabili ai sensi della Legge 12 marzo 1999, n. 68 -"Norme per il diritto al lavoro dei disabili";

Dato atto:

- che l'ente, con atto deliberativo di Giunta Comunale n.172 del 07.10.2021, ha adottato il piano di azioni positive per il triennio 2021 -2023 tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne di cui all'articolo 48 del D.Lgs. n. 198/2006 - "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna";
- che l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000, cd testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni e che, anche dall'ultimo rendiconto di gestione approvato (2020), non emergono condizioni di equilibrio finanziario;
- che risulta, quindi, confermato il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;

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

Ritenuto pertanto di dover approvare il piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2023-2024, come da prospetto allegato A) al presente atto;

Vista la dotazione organica aggiornata di cui all'allegato D) della presente proposta di delibera;

Richiamato, altresì, il C.C.N.L. vigente per il personale enti locali;

Visti i pareri favorevoli sulla regolarità tecnica e contabile del presente atto, rispettivamente espressi dal Segretario Generale, nella qualità di Dirigente *ad interim* dell'Ufficio Gestione Giuridica delle Risorse Umane e dal Dirigente del 2° Settore, ai sensi dell'art. 49 del Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

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. 141 del 1°.03.2022 che diviene parte integrante e sostanziale del presente atto;

Con votazione unanime e favorevole, espressa in forma palese,

DELIBERA

Per le motivazioni e le finalità di cui in premessa, che si intendono integralmente richiamate:

- 1) **di approvare** il piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2023-2024, così come riportato nell'allegato A), parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 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 del Fondo Crediti Dubbia Esigibilità (FCDE) nel bilancio di previsione assestato, 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 attestare**, altresì che secondo quanto stabilito nell'art. 5, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2 (cosiddetti virtuosi, categoria nella quale rientra anche questo Ente), possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 di cui all'art. 5 dello stesso D.M., 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 al sopra citato art. 4, comma 1 dello stesso D.M. individuato, con l'effetto che l'incremento massimo applicabile viene anch'esso riportato nel suddetto Allegato B);
- 6) **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);
- 7) **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.;
- 8) **di riservarsi** eventuali modifiche al presente piano triennale in corso d'anno, ove dovessero rendersi necessarie al fine di aggiornare i reclutamenti dall'esterno ovvero per recepire gli effetti del nuovo strumento di programmazione denominato PIAO, una volta divenuto effettivamente operativo;
- 9) **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;
- 10) **di trasmettere** copia della presente deliberazione alle OO.SS. Territoriali e alla R.S.U. per opportuna conoscenza.
- 11) **di dichiarare** la presente delibera immediatamente eseguibile, con separata ed unanime votazione favorevole, resa in modalità palese e nelle forme di legge, ai sensi del comma 4 dell'art. 134 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267/2000.

Letto, approvato e sottoscritto:

Il Segretario Generale

Dott. Gianluigi Caso

Il Sindaco

Avv. Roberto Morra
