



COMUNE DI SAN GIUSEPPE JATO CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

OGGETTO: Approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale dell'Ente per gli anni 2022 - 2023 – 2024. Valutazione soprannumero/eccedenze di personale ai sensi dell'art.33 del D.Lgs.n.165/2001 – Approvazione dotazione organica.

Il Responsabile del Settore Finanziario e Tributi

Premesso che:

- l'art. 39 della L. 27/12/1997, n. 449 prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale, prevedendo che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;
- l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 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 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;

Visto l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16 della L. 12-11-2011, n. 183, (c.d. legge di stabilità 2012), che stabilisce per le amministrazioni pubbliche, laddove ravvisino situazioni di soprannumero o di eccedenze, anche in sede di ricognizione annuale del personale, ai sensi dell'art. 6, comma 1 del decreto medesimo, l'obbligo di attivare le procedure indicate nell'articolo, dandone immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;

Rilevato che tale adempimento impegna i responsabili apicali ad attivare tale procedura per il proprio settore e che sanziona le pp.aa. inadempienti con il divieto di effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, dettando nel contempo le procedure da applicare per il collocamento presso altre amministrazioni ovvero, in caso di esito negativo, alla risoluzione del rapporto di lavoro;

Visti i primi tre commi del citato articolo 33;

Dato atto che:

- la condizione di soprannumero si rileva da una verifica numerico/formale condotta sulla dotazione organica dell'ente e resa palese dall'eventuale presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica, mentre la condizione di eccedenza si rileva, in primis, dalla condizione finanziaria non rispondente alle norme ed ai vincoli imposti dal legislatore in materia di spesa di personale;
- effettuata la ricognizione del personale assegnato ai diversi settori dell'Ente, come da dichiarazioni agli atti del presente procedimento, ed in relazione alle esigenze funzionali di ogni settore non emergono situazioni di soprannumero ed eccedenze di personale che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità e di collocamento in disponibilità;

Considerato che:

- il Decreto 18 novembre 2020 "Rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto per il triennio 2020-2022 (GU n.297 del 30.11.2020)" descrive i seguenti parametri: da 5.000 a 9.999 abitanti: 1/169

- il Comune di San Giuseppe Jato, il quale non versa in condizioni di dissesto, ha una popolazione al 31.12.2021 di n.8331 abitanti e dovrebbe avere una dotazione di 49 unità di ruolo a fronte delle 72,84 attualmente in servizio;

Visto il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8/5/2018, pubblicato sulla G.U. del 27/7/2018, n. 173, con il quale sono state definite, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come inserito dall'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;

Rilevato che le predette linee di indirizzo forniscono agli enti pubblici e agli enti locali, che nello specifico le devono applicare adeguandole ai propri ordinamenti, i seguenti elementi per la redazione dei piani del fabbisogno:

- coerenza con gli strumenti di programmazione;
- complementarità con le linee di indirizzo sullo svolgimento delle procedure concorsuali e sulla valutazione dei titoli di cui alla Direttiva n. 3/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;
- ambito triennale di riferimento ed approvazione con cadenza annuale;
- procedura e competenza per l'approvazione;
- superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica";
- rispetto dei vincoli finanziari;
- revisione degli assetti organizzativi e impiego ottimale delle risorse;
- contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali;

Evidenziato che:

- le richiamate linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale hanno definito il concetto di superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica", per effetto del quale il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la "dotazione organica" non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima;
- nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale, gli enti potranno procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati;
- sarà possibile, quindi, coprire in tale ambito i posti necessari 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 dovranno essere altresì indicate le risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione, nel limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente, comprese le norme speciali (mobilità, stabilizzazioni ex art. 20, comma 3, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, ecc.);

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

Considerato che il vigente quadro normativo richiede, al fine di poter procedere alle assunzioni, alla verifica del rispetto dei seguenti vincoli:

- art. 1, comma 557, della L. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007) che prevede che gli enti locali soggetti al patto di Stabilità interno assicurino la riduzione della spesa di personale, calcolata secondo le indicazioni del comma 557-bis e che in caso di mancato rispetto di tale vincolo, come previsto dal successivo comma 557-ter, si applichi il divieto agli enti di procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale;

- art. 1 comma 557 quater della L. 296/2006 che dispone che gli enti, sottoposti al patto di stabilità interno, a decorrere dall'anno 2014 assicurino nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione e precisamente alla spesa media del triennio 2011/2013, che assume pertanto un valore di riferimento statico;
- rispetto pareggio di bilancio dell'anno precedente (legge 28 dicembre 2015, n. 208);
- rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, comma 2, lett. c, del D.L. 66/2014);
- obbligo di adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs. 198/2006 pena l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni;
- rispetto dei termini di approvazione, a decorrere dal 2017, del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato e di trasmissione di detti documenti alla BDAP. La sanzione cessa all'atto di approvazione e invio dei documenti;

Dato atto che il Comune di San Giuseppe Jato:

- ha approvato con deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri del Consiglio Comunale n.12 del 17.05.2021 il bilancio di previsione 2021/2023;
- ha approvato con deliberazione della Commissione Straordinaria con i poteri del C.C. n.8 del 28.04.2022 il rendiconto di gestione per l'anno 2021;
- ha inviato il bilancio di previsione 2021/2023, il rendiconto di gestione 2021 ed i dati relativi alla BDAP;
- ha rideterminato la dotazione della pianta organica del personale;
- ha rispettato il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L.296/2006;
- ha rispettato negli esercizi 2020 e 2021 il pareggio di bilancio;
- non versa in situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art.242 del D. Lgs. n. 267/2000e ss. mm. ;
- rispetta il tetto per la spesa per il personale riferita al triennio 2011/2013 (Spesa per il personale triennio 2011/2013);
- ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;

Tenuto conto che le norme vigenti che disciplinano le facoltà assunzionali sono state radicalmente modificate con l'entrata in vigore del DL 34/2019 e in particolare del DPCM attuativo del 17 marzo 2020, secondo un principio generale di superamento del concetto di turnover e l'introduzione di parametri finanziari di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti;

- In particolare il comma 2 del citato articolo prevede che 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, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate degli ultimi tre rendiconti approvati considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Vista la Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni, sottoscritta dal Ministro per la pubblica amministrazione in data 13 maggio 2020 e pubblicata in G.U Serie Generale n.226 del 11 settembre 2020 che riconduce i Comuni a tre distinte categorie:

- 1 Comuni con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, ai quali è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato (art. 4, c.2 del D.P.C.M.)
(Comuni il cui rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti è al di sotto del rispettivo valore soglia della tabella 1 dell'art. 4, che possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo

rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia)

- 2 Comuni con elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, ai quali è richiesto di attuare una riduzione del rapporto spesa/entrate

(I Comuni in cui il rapporto tra spesa di personale e le entrate correnti risulti superiore al valore soglia di cui alla tabella 3 dell'articolo 6, sono tenuti ad adottare un percorso di graduale riduzione del predetto rapporto, fino al conseguimento del valore soglia.)

A tal fine possono operare sia sulla leva delle entrate che su quella della spesa di personale, eventualmente "anche" applicando un turn-over inferiore al 100 per cento. Nell'eventualità che la soglia-obiettivo non sia raggiunta nel 2025, il Decreto prevede un turn-over ridotto al 30%, sino al raggiungimento della soglia, come già previsto dall'art.33, co.2, del dl 34/2019)

- 3 Comuni con moderata incidenza della spesa di personale

(Comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale e le entrate correnti risulta compreso fra i valori di soglia individuati dall'art.4, comma 1(tabella 1), e dall'art. 6, comma 1(tabella 3), del Decreto per ciascuna fascia demografica. I Comuni che si collocano in questa fascia intermedia possono incrementare la propria spesa di personale solo a fronte di un incremento delle entrate correnti tale da lasciare invariato il predetto rapporto. Questi comuni, in ciascun esercizio di riferimento, devono assicurare un rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti non superiore a quello calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto approvato)

Dato atto che in tale Circolare vengono esplicitati in particolare gli elementi di calcolo che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa/entrate, con il dettaglio delle relative voci (macroaggregato BDAP U.1.01.00.00.000, nonché codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999; per le entrate, Titoli I, II, III);

Evidenziato che:

Ai fini dell'attuazione dell'art. 33, c. 2, del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58/2019, e ai sensi del citato decreto attuativo del 17 Marzo 2020, il Comune di San Giuseppe Jato:

- a Rientra nella fascia demografica da 5.000 a 9.999 abitanti (art.3);
- b Deve rispettare il "valore soglia di massima spesa del personale" del 26,9% calcolato ai sensi dell'art. 1, c.1, del decreto attuativo del 17/03/2020 e della Circolare interministeriale del 08/06/2020 (soglie indicate all'art. 4, c.1 del Decreto);
- c Atteso che il valore soglia è invece maggiore al limite del 30,90%, deve adottare un percorso di graduale riduzione annuale della spesa fino al raggiungimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un *turn over* inferiore al 100% (art. 6, c.1);

Esaminati i conteggi predisposti in termini di analisi delle spese di personale dell'ultimo rendiconto in rapporto alle entrate correnti medie dell'ultimo triennio (al netto del Fondo crediti dubbia esigibilità), e preso atto che:

- la spesa di personale a qualsiasi titolo registrata nell'ultimo rendiconto approvato (Rendiconto di gestione 2021) è pari ad € 2.543.176,00;
- la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (ee. ff. 2019-2021) è pari ad € 7.591.189,05;
- il FDCE stanziato in bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata (Consuntivo 2021) è pari ad € 1.559.524,59;
- il rapporto tra la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia

esigibilità stanziato in bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, è pari al 42,16 %, ovvero è al di sopra del "valore soglia di rientro della maggiore spesa di personale" di cui all'art. 6, comma 1, Tabella 3 (pari al 30,9%);

Considerato pertanto che:

- il Comune si pone al di sopra del primo "valore soglia" secondo la classificazione di cui al DPCM all'articolo 4, tabella 1, e anche al di sopra del secondo limite indicato dalla tabella 3 dell'art. 6;
- secondo l'art. 4 comma 2 del citato decreto i Comuni che si collocano nella fascia di virtuosità meno favorevole 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;
- con la deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta n.34 del 23/4/2021 è stato approvato il piano di rientro di cui di cui all'art.6, comma 1, del DPCM 17.03.2020 attuativo dell'art.33, comma 2, del D.L. n°34 2019 convertito con modificazioni dalla legge n.°58 /2019, per le annualità 2021-2025;
- occorre, alla luce delle risultanze dell'esercizio 2021, provvedere ad adottare un nuovo percorso di riduzione annuale del rapporto sopra indicato, al fine di conseguire la riduzione dell'incidenza della spesa di personale rispetto alle entrate correnti;

Tenuto conto che, sulla scorta dei dati previsionali ad oggi disponibili, il percorso di graduale riduzione in parola può essere sinteticamente così configurato:

esercizio	rapporto %
2022	42,16
2023	43,19
2024	39,51
2025	34,99

Dato atto che i collocamenti a riposo previsti fino al al 31.12.2025 , a cui non seguirà turn-over, sono i seguenti:

ANNO	N.RO UNITA'	SPESA
2022	1	40.010,28
2023	/	/
2024	/	/
2025	/	/

Vista la deliberazione della sezione di controllo della Regione Siciliana della Corte dei Conti n.131 del 27/10/2020, nella quale viene affermato che *"gli enti caratterizzati da elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate corrente(c.d. "non virtuosi") non sono, per ciò solo, privati di ogni facoltà di effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, ma l'entità dei relativi spazi assunzionali deve essere determinata in misura tale da risultare compatibile con il percorso di graduale riduzione annuale del rapporto di sostenibilità finanziaria che gli stessi sono chiamati a compiere"*;

Vista la deliberazione della sezione di controllo Regione Lombardia della Corte dei Conti n.134 dell' 08.10.2020 che si esprime nel senso che la spesa per le assunzioni obbligatorie di lavoratori disabili entro la quota di riserva non è esclusa dal computo della spesa complessiva per tutto il personale dipendente, rilevante ai fini di quanto previsto per le assunzioni di personale a tempo indeterminato dall'articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019 n.34 , convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019 n.58, **fermo restando che all'interno della spesa complessiva per tutto il personale dipendente il Comune dovrà rispettare la quota di riserva fissata dall'articolo 3 della legge 12 marzo 1999 n.68;**

Ritenuto, di dover modulare la programmazione del fabbisogno del personale nel triennio 2022/2024 non prevedendosi alcuna assunzione, con esclusione di quelle di cui alla L.68/99 , in materia di collocamento obbligatorio lavorativo dei soggetti appartenenti alle categorie protette , ai fini del raggiungimento della quota obbligatoria prevista dalla norma, che per il Comune di San Giuseppe Jato è pari a n.ro 5 unità lavorative, di cui n.1 unità già in servizio;

Richiamata la deliberazione della Giunta Comunale n.132 del 29/11/2019 avente ad oggetto l'approvazione dello schema di convenzione con l'Assessorato Regionale della Famiglia , delle Politiche Sociali e del Lavoro –Centro per l'impiego di Palermo-;

Ravvisata dunque l'esigenza di provvedere per il triennio 2022/2024, nel rispetto di quanto previsto dalla norma vigente e delle indicazioni della giurisprudenza contabile, alla programmazione dell'assunzione di n.4 unità lavorative appartenenti alle categorie protette, come segue:

ANNO 2022

N.RO 2 OPERATORI DI CAT.A A 24 ORE L.68/99

N.RO 2 ESECUTORI DI CAT. B A 24 ORE “

ANNO 2023

///

ANNO 2024

///

Visto l'articolo 7, comma 6, del D.L. 101/2013, come convertito con la legge n.125/2013;

Preso atto che la spesa della dotazione organica dell'Ente, comprensiva delle nuove assunzioni, e rappresentata nell'**allegato A**, si colloca al di sotto del valore della media della spesa del triennio 2011/2013;

Visto infine l'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;

Visti gli allegati pareri tecnico e contabile favorevoli;

Visto il parere del Collegio dei Revisori;

PROPONE

- **di dare atto** che, a seguito della ricognizione delle eccedenze del personale, ai sensi dell'art.6 del D.Lgs n.165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni e ai sensi dell'art.33 del D.lgs 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero;
- di approvare la dotazione organica come da prospetto allegato;
- **di dare atto** che il parametro dato dal rapporto tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate correnti dell'ultimo triennio, detratto il FCDE , secondo le indicazioni del DPCM 17 marzo 2020 e della Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione 13 maggio 2020, ammonta al **42,16%**;

- **di approvare** il piano triennale del fabbisogno del personale 2022/2024 in cui vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato, le seguenti assunzioni:

ANNO 2022

N.RO 2 OPERATORI DI CAT.A A 24 ORE L.68/99

N.RO 2 ESECUTORI DI CAT. B A 24 ORE “

ANNO 2023

/

ANNO 2024

/

- **di dare atto** che le menzionate assunzioni dei soggetti appartenenti alle categorie protette saranno effettuate attingendo al bacino del personale ASU ad oggi impiegato presso il Comune di San Giuseppe Jato;
- **di dare atto** che la spesa dell’attuale dotazione organica dell’Ente, calcolata secondo i parametri di cui alla circolare del Ministero dell’Economia e delle Finanze n.9/2006 e rappresentata nell’allegato **A**, si colloca al di sotto del valore della media della spesa del triennio 2011/2013;
- **di adottare**, ai sensi dell’articolo 6, comma 1, del DPCM 17/3/2020 un percorso di graduale riduzione annuale del rapporto fra spesa di personale e entrate correnti, che, sulla scorta dei dati ad oggi disponibili, può essere così sinteticamente rappresentato:

esercizio	rapporto %
2022	42,16
2023	43,19
2024	39,51
2025	34,99

- **di stabilire** che il piano triennale dei fabbisogni sarà oggetto di pubblicazione in “Amministrazione trasparente” nell’ambito delle informazioni di cui all’art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013 “Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato”, unitamente al Conto annuale del personale;
- **di trasmettere** il presente piano triennale dei fabbisogni al Dipartimento della Funzione Pubblica tramite l’applicativo “Piano dei fabbisogni” nell’ambito del sistema di rilevazione 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;
- **di trasmettere** il presente atto alle OO.SS. territoriali e alla R.S.U. aziendale.
- **di dichiarare** il presente atto, stante l’urgenza di provvedere, con separata votazione, immediatamente esecutivo a tutti i sensi di legge.

Il Responsabile del Settore Finanziario e Tributi