



COMUNE DI CHIETI
GIUNTA COMUNALE IN MODALITA' TELEMATICA
ESTRATTO DEL REGISTRO DELLE DELIBERAZIONI

N. 100

DATA 19 APRILE 2021

OGGETTO: Approvazione Piano Triennale del fabbisogno del personale triennio 2021/2023 ex art. 6 comma 4 del D.Lgs. 165/01.

L'anno **duemilaventuo**, il giorno **diciannove** del mese di **aprile** alle ore **12:00** presso la sede comunale provvisoria in Corso Marrucino 81 (ex Banca d'Italia), in esecuzione del decreto sindacale n. 6 del 27.10.2020 avente ad oggetto "Disciplina per le attività della Giunta Comunale in videoconferenza. DPCM 24 ottobre 2020, art. 1, comma 9, lettera o)" è stato convocato tramite mail, in atti, inviata a tutti i componenti, l'organo collegiale, che si è riunito in modalità *meeting online* collegandosi all'indirizzo <https://comunedichieti.iv1.joinconferencing.com/join/zHjfd8kD> in sistema chiuso la

Giunta Comunale

Composta dai Signori:

<i>Sindaco</i>	<i>Ferrara dott. Pietro Diego</i>
<i>Vice Sindaco</i>	<i>De Cesare dott. Paolo</i>
<i>Assessore</i>	<i>Cascini dott. Giancarlo</i>
<i>Assessore</i>	<i>Della Penna d.ssa Tiziana</i>
<i>Assessore</i>	<i>Giammarino d.ssa Anna Teresa</i>
<i>Assessore</i>	<i>Maretti d.ssa Mara</i>
<i>Assessore</i>	<i>Pantalone dott. Manuel Carlo</i>
<i>Assessore</i>	<i>Raimondi avv. Enrico</i>
<i>Assessore</i>	<i>Rispoli dott. Stefano</i>
<i>Assessore</i>	<i>Zappalorto sig.ra Chiara</i>

Sono presenti come riscontrato tramite collegamento al sistema effettuato sul *meeting* <https://comunedichieti.iv1.joinconferencing.com/join/zHjfd8kD> e verificato mediante appello nominale eseguito dal Segretario Generale alle **ore 12:20** i sig.ri:

		Presente	Assente
<i>Sindaco</i>	<i>Ferrara dott. Pietro Diego</i>	X	
<i>Vice Sindaco</i>	<i>De Cesare dott. Paolo</i>	X	
<i>Assessore</i>	<i>Cascini dott. Giancarlo</i>		X
<i>Assessore</i>	<i>Della Penna d.ssa Tiziana</i>	X	
<i>Assessore</i>	<i>Giammarino d.ssa Anna Teresa</i>	X	
<i>Assessore</i>	<i>Maretti d.ssa Mara</i>	X	
<i>Assessore</i>	<i>Pantalone dott. Manuel Carlo</i>	X	
<i>Assessore</i>	<i>Raimondi avv. Enrico</i>		X
<i>Assessore</i>	<i>Rispoli dott. Stefano</i>	X	
<i>Assessore</i>	<i>Zappalorto sig.ra Chiara</i>	X	

Presiede il Sindaco **dott. Pietro Diego FERRARA.**

Partecipa il Segretario Generale **avv. Celestina LABBADIA.**

OGGETTO: Approvazione Piano Triennale del fabbisogno di personale triennio 2021-2023 ex art. 6 comma 4 del D.Lgs. 165/01.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;

ancora di più detto precetto vale per il Comune di Chieti che con delibera di c.c. n. 44/2020 ad oggetto *“salvaguardia degli equilibri per l’esercizio 2020 ai sensi dell’art. 193 d.lgs n. 267/00. Ripiano maggior disavanzo di amministrazione rendiconto 2019 ai sensi dell’art. 188 D.lgs n. 267/00: provvedimenti di riequilibrio. Ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale ai sensi dell’art. 243 bis D.lgs n. 267/00 e al fondo di rotazione”*, esecutiva ai sensi di legge, ha deliberato il ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale prevista e disciplinata dall’art. 243-bis del D.lgs n. 267/00, avendo certificato l’impossibilità di ripianare il deficit di bilancio con misure ordinarie;

la condizione di pre-dissesto finanziario impone all’Ente, ai sensi del combinato disposto dell’art. 243-bis comma 9 lette. a) e comma 6 dell’art 259 del TUOEL, la riduzione della spesa di personale e la revisione delle dotazione organica in diminuzione;

Visti:

•l’art. 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come da ultimo modificato dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo cui *“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. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. 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. 6-bis. Sono fatte salve le procedure di reclutamento del personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) delle istituzioni scolastiche ed educative statali, delle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica e delle istituzioni universitarie, nonché degli enti pubblici di ricerca di cui al decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218. Per gli enti del servizio sanitario nazionale sono fatte salve le particolari disposizioni dettate dalla normativa di settore”;

•*l'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001 secondo cui “1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali. 2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60. 3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute. 4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni. 5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni. 6. Qualora, sulla base del monitoraggio effettuato dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica attraverso il sistema informativo di cui al comma 2, con riferimento alle amministrazioni dello Stato, si rilevino incrementi di spesa correlati alle politiche assunzionali tali da compromettere gli obiettivi e gli equilibri di finanza pubblica, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con decreto di natura non regolamentare, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adotta le necessarie misure correttive delle linee di indirizzo di cui al comma 1. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al*

sistema sanitario nazionale ed agli enti locali, le misure correttive sono adottate con le modalità di cui al comma 3”;

•l’art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017 secondo cui “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”;

Dato atto che:

•il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;

•tali Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare, bensì definiscono meramente una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l’autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL dalle altre norme specifiche vigenti;

Visti altresì:

•l’art. 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni, che testualmente recita “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 legge 2 aprile 1968, n. 482;

•l’art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni, in tema di assunzioni, che testualmente recita: “1. Gli Enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale. 2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell’articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l’incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze. 3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all’interno dell’ente. 4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l’eventuale copertura dei posti che si

venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo”;

- l’art. 89, comma 5, del D. Lgs. n. 267/2000 secondo cui, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all’organizzazione e gestione del personale nell’ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

- l’art. 1, comma 102, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, secondo cui le amministrazioni pubbliche di cui all’art. 1, comma 2, e all’art. 70, comma 4, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, 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;

- l’art. 33 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come sostituito dall’art. 16 della legge 12 novembre 2011, n. 183, relativo alle eccedenze di personale, che dai commi 1 a 4 dispone come *“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall’art. 6 comma 1 terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione pubblica ... omissis...”*

l’art. 14 comma 7 D.L. n. 14/2010 convertito in legge n. 122/2010 che ha sostituito l’art.1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e successive modificazioni e’ sostituito che recita *“557 Ai fini” del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilita' interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: a) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile (abrogato dall’art. 16 comma 1 legge 160/2016); b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali. 557-bis. Ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonche' per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente. 557-ter. In caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto-legge*

25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n.133."

;

l'art. 1 comma 424 delle legge n. 190/2014 in cui è stabilito che "Le regioni e gli enti locali, per gli anni 2015 e 2016, destinano le risorse per le assunzioni a tempo indeterminato, nelle percentuali stabilite dalla normativa vigente, all'immissione nei ruoli dei vincitori di concorso pubblico collocati nelle proprie graduatorie vigenti o approvate alla data di entrata in vigore della presente legge e alla ricollocazione nei propri ruoli delle unita' soprannumerarie destinatarie dei processi di mobilita'. E' fatta salva la possibilita' di indire, nel rispetto delle limitazioni assunzionali e finanziarie vigenti, le procedure concorsuali per il reclutamento a tempo indeterminato di personale in possesso di titoli di studio specifici abilitanti o in possesso di abilitazioni professionali necessarie per lo svolgimento delle funzioni fondamentali relative all'organizzazione e gestione dei servizi educativi e scolastici, con esclusione del personale amministrativo, in caso di esaurimento delle graduatorie vigenti e di dimostrata assenza, tra le unita' soprannumerarie di cui al precedente periodo, di figure professionali in grado di assolvere alle predette funzioni.

Esclusivamente per le finalita' di ricollocazione del personale in mobilita' le regioni e gli enti locali destinano, altresì, la restante percentuale della spesa relativa al personale di ruolo cessato negli anni 2014 e 2015, salva la completa ricollocazione del personale soprannumerario. Fermi restando i vincoli del patto di stabilita' interno e la sostenibilita' finanziaria e di bilancio dell'ente, le spese per il personale ricollocato secondo il presente comma non si calcolano, al fine del rispetto del tetto di spesa di cui al comma 557 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Il numero delle unita' di personale ricollocato o ricollocabile e' comunicato al Ministro per gli affari regionali e le autonomie, al Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e al Ministro dell'economia e delle finanze nell'ambito delle procedure di cui all'accordo previsto dall'articolo 1, comma 91, della legge 7 aprile 2014, n. 56. Le assunzioni effettuate in violazione del presente comma sono nulle.";

l'art. 1, comma 221 della legge n. 208/2015 che impone agli enti locali la ricognizione delle dotazioni organiche dirigenziali, nonché il riordino delle competenze degli uffici dirigenziali, eliminando eventuali duplicazioni;

Osservato che:

- secondo la novella impostazione definita dal D. Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre non più come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, bensì come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali;

- la previsione di tale nuovo modello di programmazione del personale appare finalizzato a superare il meccanismo rigido della dotazione organica che distingue tra posti in organico resi disponibili in base a vacanze pregresse rispetto a procedure concorsuali e posti di nuova istituzione. Tale considerazione è suffragata dal contenuto delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della P.A." adottate con

decreto del Ministero della Funzione Pubblica di concerto con il MEF, che prevede l'abbandono della dotazione organica in favore dell'adozione dell'istituto della *"spesa potenziale massima sostenibile"*;

- in tale direzione, peraltro, l'art. 17-bis, comma 1, del D.L. n. 162/2019, convertito in legge n. 8/2020, ha statuito che *"gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto previsto dal comma 4 dell'articolo 91 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267"*;

Considerato che:

il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'Ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base dei precetti costituzionali di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico e del miglioramento della qualità dei servizi offerti alla collettività;

Fatto presente che con apposito provvedimento, quale impegno obbligatorio per legge, ex art. 243-bis comma 8 lett.g) d.lgs. n. 267/2000, l'ente ha proceduto alla rideterminazione della dotazione organica, in diminuzione, nei limiti dei parametri di cui al D.M. 18 novembre 2020 pubblicato sulla G.U. n. 297 del 30.11.2020;

Richiamato l'art. 9, comma 1-*quinquies*, del D.L. n. 113/2016 secondo cui non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato (e in ogni caso fino alla data di approvazione di tali provvedimenti);

Preso atto da ultimo che:

- ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito in legge n. 58/2019, come modificato dall'art. 1, comma 853, della legge n. 160/2019, *"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 valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. 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 superiore 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 superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018";

• il Ministro per la Pubblica Amministrazione, con decreto del 17 marzo 2020, pubblicato in G.U. n. 108/2020, avente ad oggetto le Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni, ha individuato 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 valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con la spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. In particolare, secondo l'art. 2, comma 1, lett. a), del decreto sopra citato, per spesa del personale si intende "impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego (...) al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato", mentre in base alla lett. b), per entrate correnti occorre considerare la "media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata". L'art. 4 del medesimo decreto riconosce la facoltà di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali di fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione non superiore al valore soglia individuato nella misura del 27 per cento (per i comuni appartenenti alla fascia demografica da 10.000 e fino a 59.999 abitanti, qual è Comune di Chieti);

• la novella disposizione normativa di cui all'art. 33 del D.L. n. 34/2019 denota la volontà del legislatore di superare la logica del *turn over* in luogo della facoltà di reclutare nuove unità in coerenza con il Piano triennale dei fabbisogni di personale, nel rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, nonché nei limiti di una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, senza alcuna distinzione circa la tipologia di rapporto;

Richiamata la Circolare del Ministero dell'Interno del 8 giugno 2020 avente ad oggetto: "Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazioni concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze e il Ministro dell'Interno, in attuazione dell'art.33 comma2 del decreto-legge 30 aprile 2019, n.34, convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n.58 in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni" con cui vengono forniti dettagli specifici in ordine agli elementi che concorrono alla determinazione del rapporto spesa/entrate, all'individuazione delle fasce demografiche e dei relativi valori-soglia, nonché alla determinazione delle percentuali massime di incremento del personale;

Dato atto che ai sensi degli artt. 3 e 4 del D.M. 17/3/2020, questo Ente rientra nella fascia demografica f) relativa ai Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti e che il valore soglia nel rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti che consente l'incremento delle spese di personale è fissato nella misura del 27,00% (art. 4 comma 1);

Vista la comunicazione del dirigente del settore finanziario, in atti, con la quale lo stesso ha fornito i dati contabili di riferimento necessari per l'individuazione della percentuale di cui sopra e precisamente :

media accertamenti entrate 2017/2019	€ 56.731.610,81
Fondo crediti dubbia esigibilità (FCDE) stanziamento bilancio 2019	€ 5.433.286,29
Media entrate correnti 2017/2019 al netto FCDE	€ 51.298.324,52
Spesa netta personale 2019	€ 9.156.017,97
IRAP 2019	€ 678.938,74
Spesa lorda personale 2019	€ 9.834.956,71

Preso atto che, dai conteggi che ne conseguono, il rapporto tra la spesa per tutto il personale (2019) e la media delle entrate correnti 2017/2019 è il seguente:

spesa per tutto il personale (2019)	€ 9.834.956,71	
-----		19,17%
media entrate correnti al netto FCDE (2017/2019)	€ 51.298.324,52	

Verificato pertanto che questo Ente soddisfa i parametri prescritti dal decreto in quanto registra un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti nettamente inferiore al valore soglia di cui all'art. 4 dello schema di decreto sopra citato, in quanto rientrante tra gli Enti virtuosi che nel corso del corrente esercizio possono incrementare la spesa di personale registrata nel 2018 per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla tabella 2, 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;

Considerato che il medesimo decreto all'art. 5 stabilisce la percentuale massima annuale di incremento del personale che, per la fascia demografica cui appartiene questo Ente è pari al 16% per il 2021, al 19% per l'anno 2022 e al 21% per l'anno 2023 chiarendo (art.7) che la maggiore spesa derivante dalle assunzioni effettuate nel rispetto del valore soglia e dell'incremento annuale per il personale a tempo indeterminato non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1 comma 557 quater della L. n. 296/06 (valore medio triennio 2011-2013);

Ritenuto di potersi avvalere della facoltà di incremento della spesa di personale per assunzioni a tempo indeterminato in quanto la programmazione della assunzioni come elaborata nel prospetto allegato sostituisce i futuri pensionamenti e comunque il numero dei dipendenti resta al di sotto del limite massimo di personale pari a n. 300, come meglio si evince dalla relazione propedeutica alla redazione del piano di riequilibrio in atti prot.n. 15492 del 04.03.2021 a firma del dirigente ex Settore III^ "Gestione risorse umane-Servizi Sociali";

Dato atto che nella predetta relazione prot. n. 15492 del 04.03.2021 si legge che l'ente ha garantito la costante riduzione della spesa di personale nei i rispetti dei vincoli di legge, nonchè si elabora una proiezione dei pensionamenti con una media pari a 20 unità fino al 2025, come di seguito si riporta:

estratto "....."

Non si può infine non evidenziare che, posti i sottoindicati pensionamenti nell'ultimo triennio:

anno 2018 n. 24 unità
 anno 2019 n. 31 unità
 anno 2020 n. 21 unità
 anno 2021 n. 16 unità (ad oggi)

la proiezione dei pensionamenti fino al 2025 (ipotizzando una media di circa n. 20 pensionamenti annui) è la seguente:

anno	2021	2022	2023	2024	2025
dip	224	208	188	168	148
pens.	16	20	20	20	20
totale	208	188	168	148	128

.....";

Considerato:

- che a norma dell'art. 22 comma 15 del D.lgs n. 75/2017 così come modificato dall'art. 1 c. 1 ter del D.L. 162/2019 (Decreto Milleproroghe) convertito con modificazioni dalla Legge n. 8/2020 "per il triennio 2020-2022, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero dei posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30 per cento

di quelli previsti nei piani di fabbisogno come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria...”;

Ritenuta:

la volontà dell'Ente di cogliere l'opportunità di dare valore, sviluppare e perfezionare le professionalità già esistenti nell'assetto dotazionale dell'Amministrazione e pertanto di procedere all'attivazione della procedura selettiva per progressione verticale di n.2 unità cat. B1 collaboratore amministrativo a cat. C istruttore amministrativo/contabile;

Dato atto

che non sussistono posti da destinare alla copertura della quota d'obbligo di cui alla L. 68/99;

che la presente programmazione è suscettibile di ulteriore variazione in relazione all'eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o diverse esigenze organizzative dell'Ente che allo stato non sono prevedibili;

Atteso che:

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

- 1) abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni del personale (art.6 D.Lgs 165/01 ed art.91 D.Lgs 267/00)
- 2) abbiano adottato il Piano delle Performance (art.10 comma 5 D.Lgs. n.150/2009) che per gli Enti locali, ai sensi dell'art. 169 comma 3bis del D.Lgs. 267/00, è unificato nel Piano esecutivo di Gestione;
- 3) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art.33 D.Lgs. 165/01)
- 4) abbiano approvato il Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art.48 D.Lgs. 198/2006 ed art. 6 comma 6 D.Lgs 165/01)
- 5) abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011/2013 (art.1 commi 557 e successivi Legge n. 296/2006)
- 6) abbiano trasmesso con modalità telematiche alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione dei risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali entro i termini di legge
- 7) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del Bilancio di Previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di trenta giorni, dal termine previsto e la loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla Banca dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 9 comma 1 quinquies D.L. 113/06 convertito dalla Legge 160/16);
- 8) aver rispettato l'obbligo di certificazione dei crediti art.9 comma 3bis D.L.n.185/08 convertito dalla legge n.2/09 ed art. 27 D.L. 66/14 convertito dalla Legge n. 89/14;

Dato atto che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli Enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/00 e dal D.lgs n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Visto l'art. 19 comma 8 della L. n. 448/2001 (Finanziaria 2002) che prevede che a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449 del 27.12.1997;

Visto l'allegato piano delle assunzioni anno 2021/2023, sub lett. **(A)**, le cui previsioni di spesa sono stanziare negli adottandi documenti finanziari:

Dato atto che il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio e del valore soglia di cui all'art.4 comma 1 deve essere asseverato dall'organo di revisione contabile ai sensi dell'art. 5 del DM 17/03/2020;

Visto il parereespresso sulla presente deliberazione dal Collegio dei Revisori dei Conti ai sensi dell'art. 19 comma 8 della legge n. 448/2001 reso in data

Visto il parere favorevole di regolarità tecnica espresso ai sensi del D.Lgs n. 267/00 dal Dirigente ad interim del III Settore e di regolarità contabile espressa dal dirigente del IV Settore ;

Con voti favorevoli, unanimi e palesi

DELIBERA

Le premesse costituiscono parte integrante del presente provvedimento e motivazione ex art. 3 legge n. 241/1990;

- 1) di attestare che, a seguito di ricognizione eseguita in attuazione dell'art. 33, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001, non sussistono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale giusta delibera G.C. n. 835 del 24/01/2020;
- 2) di dare atto che questo Ente rispetta i parametri di virtuosità di cui all'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019 e al relativo D.M. del 17.3.2020, in quanto il rapporto tra le spese per il personale dell'anno 2019 e le entrate correnti del triennio 2017/2019 è pari al 19,17%;
- 3) di avvalersi nell'anno 2021 dell'incremento della spesa di personale per assunzioni a tempo indeterminato come prevista dal decreto di cui al punto 2) per gli Enti rientranti nella fascia demografica f) (artt. 3 e 4);
- 4) di approvare, per le motivazioni sopra riportate, il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2021-2023 secondo il prospetto allegato (A), parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- 5) di dare atto che la presente programmazione e conseguenti assunzioni è subordinata all'osservanza di tutte le prescrizioni di legge in materia di assunzioni di personale;
- 6) di dare atto che l'avvio delle procedure di reclutamento previste e l'effettiva assunzione in servizio sono subordinati alla approvazione da parte della Commissione per la stabilità finanziaria degli Enti locali art. 155 D. lgs. n. 267/2000 del presente provvedimento;
- 7) di demandare al Dirigente del Settore ogni adempimento utile all'attuazione del presente provvedimento;

- 8) dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.lgs n. 267/00, propedeutica ai documenti finanziari in corso di approvazione.

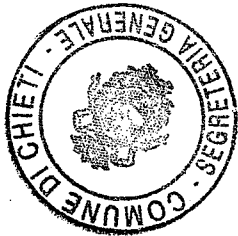
**Letto, approvato e sottoscritto.
(seguono le firme all'originale).**

La presente deliberazione resterà affissa all'Albo Pretorio online per gg. 15 consecutivi: dal 19 aprile 2021 al 03 maggio 2021.

La presente copia è conforme all'originale.

Chieti, 19 aprile 2021

Il Segretario Generale
Avv. Celestina LABBADIA





COMUNE DI CHIETI

100.

Codice fiscale 00098000698

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA MUNICIPALE

OGGETTO: Piano Triennale del fabbisogno di personale triennio 2021/2023 ex art. 6, comma 4, D.lgs 165/01. Determinazioni

Pareri previsti dall'art. 49 del TUEL 267/2000

Il sottoscritta Avv. Celestina Labbadia, nelle sue qualità di Dirigente ad interim del I Settore attesta, ai sensi dell'art. 49, dell'art. 147 bis del D.Lgs. 267/2000 e del relativo regolamento comunale sui controlli interni, la regolarità tecnica del presente provvedimento in ordine alla legittimità, regolarità, e correttezza dell'azione amministrativa e della sua conformità alla vigente normativa comunitaria, nazionale, regionale, statutaria e regolamentare.

Il Dirigente ad interim
Avv. Celestina Labbadia

Data 16.06.2021

Il sottoscritto dott. Franco Rispoli nella sua qualità di Dirigente il IV Settore AA. FF., ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000, esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile, sull'atto specificato in oggetto, escluse le valutazioni di ordine prettamente tecnico ed amministrativo, comprese quelle sull'avvenuta osservanza delle procedure preliminari richieste da leggi e regolamenti per l'esecuzione dell'intervento, che sono rimesse al parere del Responsabile del Settore proponente. I dati riportati nella proposta di deliberazione, rientrano nella responsabilità del Dirigente che ha espresso il parere tecnico.

Data 17/4/2021

Corso Marrucino n. 81, 66100 Chieti (CH) – tel.: 0871 3411 – PEC: protocollo@pec.comune.chieti.it
Codice fiscale e Partita IVA 00098000698

PARERE DEL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Oggetto: parere sulla proposta di Deliberazione di Giunta Comunale avente ad oggetto: “Approvazione Piano Triennale del fabbisogno di personale triennio 2021-2023 ex art. 6 comma 4 del D.Lgs. 165/01.”.

Il Collegio dei Revisori dei Conti, costituito dal Dott. Angelo Palombizio (Presidente), Dott. Alfonso Di Sabatino Martina e Luciana Cunicella (componenti), nominati con delibera di Consiglio Comunale n. 437 del 15/10/2018, esecutiva dal 26/10/2018:

- Vista la proposta di cui all’oggetto ricevuta in data 17/04/2021;
- Esaminata la documentazione allegata;
- Visto l’art. 239 del TUEL;
- Visto il parere di regolarità tecnica rimesso dal Dirigente ad interim del I settore in data 16/04/2021;
- Visto il parere di regolarità contabile rimesso dal Dirigente del IV settore in data 17/04/2021;
- Considerato che non sono state segnalate situazioni di soprannumero o eccedenze di personale (GC n. 835 del 24/01/2020);
- Constatato che l’Ente rispetta i parametri di virtuosità di cui all’art. 33 c. 2 del D.L. 34/2019 e del D.M. 17/03/2020;
- Considerati i numerosi pensionamenti intervenuti nel triennio precedente e di quelli ipotizzati per il triennio oggetto di previsione;

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

sulla proposta di Deliberazione di Giunta Comunale avente ad oggetto: “Approvazione Piano Triennale del fabbisogno di personale triennio 2021-2023 ex art. 6 comma 4 del D. Lgs. 165/01”.

Considerate le criticità finanziarie che hanno portato all’avvio della procedura di riequilibrio giusta delibera di C.C. n. 44/2020, il Collegio invita l’Ente, in fase di attuazione del piano, a:

- **Monitorare il rispetto dei parametri di virtuosità di cui all’art. 33 c. 2 del D.L. 34/2019 e del D.M. 17/03/2020;**
- **Verificare l’adeguatezza delle previsioni di cassa;**
- **Limitare le nuove assunzioni di personale al numero di pensionamenti effettivi dell’anno.**


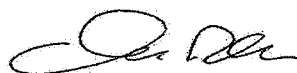
Pratola Peligna, li 17/04/2021

Il Collegio dei Revisori dei Conti

Dott. Angelo Palombizio - Presidente

Dott. Alfonso Di Sabatino Martina - Componente

Dott.ssa Luciana Cunicella - Componente



ALLEGATO "A"
PROGRAMMA FABBISOGNO PERSONALE 2021/2023
TEMPO INDETERMINATO 2021

		capitolo bilancio 2021
PIANO ASSUNZIONALE 2021	Spesa annuale personale	
		cap. 10560/1 cap. 10974/1
N. 7 UNITÀ CATEGORIA "D"	€ 138.691,00	cap. 10560/4
n. 13 UNITA' CATEGORIA C	€ 237.016,00	cap. 10560/4
n. 6 CATEGORIA B1	€ 97.674,00	cap. 10560/4
n. 2 cat. C1 progressione verticale da B1	€ 3.934,00	
Totale	€ 477.315,00	

		capitolo bilancio
PIANO ASSUNZIONALE 2022	Spesa annuale personale	
		cap. 10560/1
N. 15 UNITÀ CATEGORIA "D"	€ 509.520,00	cap. 10974/1
n. 15 UNITA' CATEGORIA C	€ 469.140,00	cap. 10560/4
		cap. 10560/4
		cap. 10560/4
Totale	€ 968.660,00	

		capitolo bilancio
PIANO ASSUNZIONALE 2023	Spesa annuale personale	
		cap. 10560/1 cap. 10974/1
N. 15 UNITÀ CATEGORIA "D"	€ 509.520,00	cap. 10560/4
n. 15 UNITA' CATEGORIA C	€ 469.140,00	cap. 10560/4
		cap. 10560/4
Totale	€ 968.660,00	