



COMUNE DI RIBERA

Libero Consorzio Comunale di Agrigento

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 155 del 16/05/2022

IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA

**OGGETTO: Piano del fabbisogno del personale per il triennio 2022/2024.
Piano delle assunzioni per l'anno 2022.**

L'anno duemilaventidue, il giorno sedici del mese di Maggio, alle ore 16,00 e seguenti, nella sala delle adunanze di questo Comune, regolarmente convocata si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei signori:

	<i>Cognome e Nome</i>	<i>Carica</i>	<i>Presente</i>	<i>Assente</i>
1	RUVOLO MATTEO	SINDACO	X	
2	TRAMUTA GIUSEPPE	VICE SINDACO	X	
3	AUGELLO LEONARDO	ASSESSORE	X	
4	CAICO DAVIDE	ASSESSORE	X	
5	DI CARO GIOVANNI	ASSESSORE	X	
6	RAGUSA MARIA FRANCESCA	ASSESSORE	X	
		<i>N. presenti</i>	6	0

Presiede la seduta l'Avv. Matteo Ruvolo, nella qualità di Sindaco.

Partecipa alla seduta, ai sensi dell'art. 97, comma 4, lett. a), del d.lgs. 18 agosto 2000 n. 267, il Segretario Generale Dott. Leonardo Misuraca, il quale cura anche la redazione del presente verbale.

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la discussione ed invita la Giunta a deliberare in ordine all'argomento in oggetto indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n° 267;

Vista la L.R. 15 marzo 1963, n° 16, recante “Ordinamento amministrativo degli Enti Locali nella Regione Siciliana” e successive modifiche ed integrazioni.

Vista l'allegata proposta di deliberazione, avente per oggetto: **Piano del fabbisogno del personale per il triennio 2022/2024. Piano delle assunzioni per l'anno 2022.**

Visto che la stessa è munita dei prescritti pareri di legge;

Ritenuta la stessa meritevole di accoglimento, condividendone i contenuti;

Con voti favorevoli unanimi, espressi nei modi di legge;

DELIBERA

Di approvare l'allegata proposta di deliberazione ed in conseguenza di adottare il presente atto con la narrativa, le motivazioni ed il dispositivo di cui alla proposta stessa, che qui si intende integralmente riportata e trascritta.

Successivamente

LA GIUNTA COMUNALE

Su proposta del Presidente, che evidenzia l'urgenza dell'immediata esecuzione del presente provvedimento ai sensi dell'art. 12, comma 2 della L.R. 44/91.

Con voti favorevoli unanimi, resi nelle forme di legge,

DELIBERA

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva.



COMUNE DI RIBERA
Libero Consorzio Comunale di Agrigento

Settore

Inserita nella Deliberazione della Giunta

Servizio:

n. 155 del 16 MAG. 2022

Proponente :

Oggetto:	Piano del fabbisogno del personale per il triennio 2022/2024. Piano delle assunzioni per l'anno 2022.
-----------------	--

Il sottoscritto dott. Davide Caico Assessore al Personale

Richiamati :

- l'art. 39, comma 1, della L. n. 449/1997 e l'art. 91, 1^ comma, del D. Lgs 18/8/2000, n. 267, ai sensi del quale 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, 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;

- l'art. 91, 2^ comma, del D. Lgs 267/2000, ai sensi del quale, 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'art. 39 della legge 27/12/1997, 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;

- l'art. 35, comma 4, del D. Lgs 165/2001 il quale dispone che le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4;

- l'art. 89, comma 5, del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 che stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali disestati e strutturalmente deficitari, i comuni, le province e gli altri enti locali territoriali, 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 servizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti.

- il D.lgs. n. 165/2001, che relativamente alla programmazione del fabbisogno di personale, secondo le ultime novità intervenute in materia dettate dal d.lgs. 75/2017, dispone quanto segue:

- l'art. 6, comma 2, ai sensi del quale : “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.”;

- l'art. 6, comma 3, ai sensi del quale : “ 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.”;

- l'art. 6, comma 4, “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”;

-art. 6, comma 6," ai sensi del quale : Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale”;

- l'art. 33 che recita: “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'articolo 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.

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”;

Premesso.

Che, come è noto, 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 Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018.

Le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.

L'art. 22, c. 1, D. Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo".

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;

- prevede che tali vincoli e limiti debbano essere tenuti in debita considerazione nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa.

Il valore finanziario di spesa potenziale massima che deve essere contenuto nel PTFP per gli enti locali deve essere identificato nella spesa media del triennio 2011-2013 ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006 come affermato dalla Corte dei Conti Sezione Regionale di Controllo per la Puglia con deliberazione n. 111/2018.

Il Decreto Crescita (D. L. 30 aprile 2019 n. 34) con l'art.33, comma 2, nel testo risultante dalla legge di conversione 28 giugno 2019 n. 58, come modificato dall'art. 1, comma 853, lett. a), b), e c), della legge 27 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, ha introdotto una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale per i Comuni prevedendo il superamento del turn-over ed introducendo un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Con la modifica apportata il legislatore ha introdotto, quale presupposto per l'effettuazione di assunzioni, la presenza di un equilibrato rapporto fra spesa complessiva di personale e media delle entrate correnti dell'ultimo triennio (in termini di accertamenti, al netto dell'accantonamento a fondo crediti di dubbia esigibilità), sostituendo il previgente sistema dei contingenti assunzionali parametrati ai risparmi derivanti dalle cessazioni intervenute nell'esercizio precedente (o negli esercizi precedenti).

Si tratta di disciplina marcatamente differente rispetto alla precedente, che risultava sostanzialmente riferita a dati storici (in particolare, ai risparmi di spesa generatisi dalle cessazioni di personale), senza alcuna specifica verifica del grado di rigidità che la spesa per il personale "di ruolo" ha sul bilancio complessivo dell'ente, né della sua sostenibilità in prospettiva, almeno nel medio periodo.

La nuova disciplina, invece, legittima le assunzioni a tempo indeterminato (in coerenza, naturalmente, con i piani dei fabbisogni del personale) nel momento in cui, quale presupposto (dato

storico-statico), emerga (cfr. art. 2 DM 17 marzo 2020) un rapporto congruo fra spese complessive di personale dell'ultimo rendiconto e media delle entrate correnti dell'ultimo triennio (valore che esprime, appunto, il grado di rigidità del bilancio dovuto alle spese di personale), a cui affianca, quale ulteriore requisito, il rispetto pluriennale dell'equilibrio complessivo di bilancio (indice dinamico), per il quale la norma richiede, in quanto frutto di stime (o, comunque, a differenza del presupposto di base, di dati non ancora consuntivati) una specifica asseverazione da parte dell'organo di revisione (riferita, appunto, alla complessiva sostenibilità finanziaria, in prospettiva almeno triennale, delle assunzioni programmate da parte del bilancio dell'ente (Corte dei Conti Sezione regionale di controllo per la Liguria – Del. n. 91/2020/PAR).

L'art. 33, comma 2, del DL 34/2019, ha previsto un Decreto attuativo per l'individuazione dei criteri di sostenibilità finanziaria e della decorrenza della nuova disciplina.

Il Decreto attuativo (DM 17 marzo 2020) è stato pubblicato nella Gazzetta ufficiale del 27 aprile 2020 e fissa la decorrenza del nuovo sistema per il calcolo della capacità assunzionale dei Comuni al 20 aprile 2020.

Il Decreto attuativo ha individuato 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, ed ha individuato 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; ad esso ha fatto seguito l'emanazione della circolare 13 maggio 2020, pubblicata in Gazzetta ufficiale lo scorso 11 settembre, contenente alcuni essenziali indirizzi applicativi.

Secondo la nuova disciplina, come chiarito dalla richiamata Circolare, a decorrere dal 20 aprile 2020, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite di una spesa complessiva non superiore ad un 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 di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione.

Tale parametro, dinamico nel tempo e ancorato alla dimensione del comune, costituisce, quindi, il nuovo criterio per la determinazione delle facoltà assunzionali di ciascun comune limitatamente al personale a tempo indeterminato.

I Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti elevata, devono attuare politiche di contenimento della spesa di personale in relazione alle entrate correnti.

Il decreto attuativo individua, inoltre, all'art. 6, comma 3, la fattispecie dei Comuni per i quali l'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti si colloca in posizione intermedia rispetto ai valori soglia definiti dalle tabelle 1 e 3 del decreto.

Come chiarisce la circolare, questi Enti, in ciascun esercizio di riferimento, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Questo Ente ha una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti intermedia e che, pertanto, deve fare attenzione a non peggiorare il valore di tale incidenza;

Tanto premesso e considerato.

In questo Ente il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, elaborato secondo le modalità indicate dal D.P.C.M. del 17/03/2020 e, quindi, determinato facendo riferimento alla spesa del personale anno 2020 e alle entrate correnti degli anni 2018, 2019 e 2020 (dati ultimo consuntivo), è pari al 30% desunto dalla seguente tabella di calcolo :

	ESERCIZIO 2018	ESERCIZIO 2019	ESERCIZIO 2020	TOTALE
ACCERTAMENTI				
Titolo 1	€ 9.362.215,72	€ 9.441.431,41	€ 9.979.275,75	€ 28.782.922,88
Titolo 2	€ 6.371.067,22	€ 5.956.613,33	€ 6.325.969,71	€ 18.653.650,26
Titolo 3	€ 485.537,92	€ 411.186,79	€ 309.440,27	€ 1.206.164,98
totale	€16.218.820,86	€ 15.809.231,53	€ 16.614.685,73	€ 48.642.738,12

Spesa di personale

IMPEGNI	€ 5.366.734,54	€ 4.881.425,40	€ 4.572.712,61	€ 14.820.872,55
----------------	----------------	----------------	----------------	-----------------

FONDO CREDITI DUBBIA ESIGIBILITA'	€ 772.327,51	€ 896.433,26	€ 1.104.676,79	€ 2.773.437,56
--	--------------	--------------	----------------	----------------

Media del totale Accertamenti del triennio al netto del fondo c.d.e. 2020

$$(48.642.738,12 : 3) - 1.104.676,79 = 15.109.569,25$$

Spesa per il personale esercizio 2020 : media del totale accertamenti del triennio al netto del fondo c.d.e. 2020

$$4.572.712,61 : 15.109.569,25 = 0,30;$$

In relazione alla popolazione residente, il Comune di Ribera si colloca nella fascia demografica f) - comuni da 10.000 a 59.999 abitanti di cui agli artt. 4 e 6 del D.M. 17/3/2020 - i cui valori soglia sono intermedi tra il 27 % (valore più basso) e il 31 % (valore più elevato).

Si è valutato, conseguentemente, di non dover programmare nell'anno 2022 e per il triennio 2022/2024, assunzioni a tempo indeterminato in osservanza ai vincoli anzi riportati per l'esigenza di riduzione annualmente del suddetto rapporto.

Nella materia, per fattispecie assunzionali diverse da quelle a tempo indeterminato, sono ancora in vigore i commi 557, 557-bis, 557-quater e 562 dell'art. 1 della L. n. 296/2006, che fissano i principi e i vincoli in materia di contenimento di spesa del personale da parte dei Comuni.

Come emerge dalla lettura delle norme richiamate, la nuova disciplina e quella pregressa sui tetti di spesa hanno due ambiti di applicazione differenti : le norme introdotte dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, infatti, individuano i criteri per stabilire quando ed in che misura i comuni possano procedere ad assumere nuovo personale a tempo indeterminato, mentre le norme dettate dai commi 557 quater e 562 dell'art. 1 della L. n. 296/2006 fissano i limiti alla spesa complessiva del personale in un'ottica di contenimento della stessa.

Il Comune di Ribera, come la stragrande maggioranza dei Comuni siciliani, per effetto delle disposizioni di cui all'art. 33, del DL 34/2019 e del Decreto attuativo (DM 17 marzo 2020) risultano ricompresi nella fascia dei comuni c.d. "non virtuosi" per effetto dell'elevata incidenza della spesa del personale sulle entrate correnti.

Gli effetti del criterio di calcolo, introdotto con le disposizioni anzi richiamate, risultano oltremodo gravosi per i Comuni Siciliani stante che, se da un lato gli stessi enti si sono ritrovati, in forza di legislazione speciale, a stabilizzare negli ultimi anni un numero elevato di dipendenti, inquadrati, nella maggior parte dei casi in categorie di concetto ed esecutive, dall'altro, registrano la fuoriuscita di figure di vertice, incentivata dalla c.d. quota 100, già impegnate in settori nevralgici, figure indispensabili per potere assicurare il corretto funzionamento degli Enti e per garantire il miglioramento della qualità delle attività amministrative.

L'obbligo di rientrare entro il 2025 nella soglia fissata per gli enti c.d. non virtuosi, che hanno una elevata incidenza della spesa del personale sulle entrate correnti, rende in atto difficoltosa l'acquisizione stabile di figure indispensabili per effetto della difficoltà ad ipotizzare un piano di rientro quanto più possibile attendibile. Tale condizione, peraltro, come noto, è destinata ad aggravarsi nell'anno 2022 e, verosimilmente, nell'anno successivo, a seguito della riduzione delle entrate correnti e dell'aumento del fondo crediti di dubbia esigibilità, fenomeno aggravato dalla emergenza da COVID-19.

In considerazione, come anzi evidenziato, della modifica significativa alla disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei comuni introdotta dal c.d. Decreto Crescita (decreto-legge n. 34/2019), che prevede il superamento delle regole fondate sul turn over e l'introduzione di un sistema, teoricamente più flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, in presenza di un valore soglia elevato che va ricondotto entro i limiti previsti e dell'esigenza di acquisire professionalità indispensabili per una maggiore funzionalità, l'Ente ritiene di dover prospettare la possibilità, da verificare, comunque, nell'ambito di un percorso di rientro, del ricorso a istituti contrattuali e legislativi non soggetti a vincoli se non quelli previsti per il contenimento delle spese del personale, che non configurano ipotesi di assunzioni a tempo indeterminato e che possono soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e far conseguire, soprattutto, una economica gestione delle risorse.

Atteso che al fine di poter dare una risposta non elusiva dei precetti imposti dalle disposizioni anzi richiamate e di dover sopperire all'assenza di figure di vertice assolutamente indispensabili si è ritenuto di far ricorso a soluzioni in grado di garantire condizioni di maggiore funzionalità e, soprattutto, una minore incidenza del costo del personale, facendo ricorso al conferimento di incarichi ex art. 110, primo comma, del decreto legislativo n. 267 del 2000 riservati al personale interno aventi i titoli per l'accesso dall'esterno.

Richiamati di seguito le vigenti disposizioni normative che disciplinano l'istituto anzi riportato e i relativi vincoli finanziari alla luce di consolidati orientamenti giurisprudenziali .

Per il conferimento di incarichi ex art. 110, primo comma, del decreto legislativo n. 267 del 2000 riservati al personale interno aventi i titoli per l'accesso dall'esterno.

Il ricorso al reclutamento di posizioni di vertice può essere attuato mediante conferimento di incarichi ex art. 110, primo comma, del decreto legislativo n. 267 del 2000, così come sostituito dall'art.11, comma 1, lett.a), D.L. 24 giugno 2014, n.90, convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014 n.114, in base al quale *“Lo statuto può prevedere che la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici, di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione, possa avvenire mediante contratto a tempo determinato. Per i posti di qualifica dirigenziale, il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi definisce la quota degli stessi attribuibile mediante contratti a tempo determinato, comunque in misura non superiore al 30 per cento dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica e, comunque, per almeno una unità. Fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire, gli incarichi a contratto di cui al presente comma sono conferiti previa selezione pubblica volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico”* ;

Per tale fattispecie occorre richiamare, da subito, la disposizione dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, come modificata dall'art. 16, comma 1-quater del d.l. n.113/2016, che esclude *“dalle limitazioni previste dal comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato, ai sensi dell'art. 110, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000”*.

Detta modifica normativa era intervenuta (agosto 2016) qualche mese dopo l'ultimo degli interventi operati con la deliberazione n. 14/2016, depositata il 3 maggio 2016 dalla Sezione delle Autonomie, sulla controversa materia dei rapporti intercorrenti tra le disposizioni dell'art. 110, comma 1, TUEL e le precitate disposizioni del comma 28 dell'art. 9 del d.l. n.78/2010 con la quale la Sezione aveva ritenuto applicabile a tutte le fattispecie assunzionali di cui al ripetuto art. 110, comma 1, TUEL i limiti fissati dal menzionato comma 28, tenendo conto anche degli arresti della sentenza della Corte Costituzionale n.173/2012 sulla valenza generale dei limiti medesimi.

Pertanto, gli incarichi a dirigenti e/o responsabili e/o elevate professionalità ex articolo 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, per la copertura di posti vacanti in dotazione organica, non entrano in tale tetto di spesa, avendo un loro specifico regime, con limiti assunzionali “propri”, desumibile dalle stesse disposizioni del medesimo articolo 110 e dagli orientamenti interpretativi formati su di esse, che pone quale tetto massimo la misura non superiore al 30 per cento dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica (limite ampliato, rispetto alla precedente limitazione del dieci per cento, dall'art. 11, comma 1,lett. a), del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114) .

Per tale tipologia di incarichi si richiama anche la sentenza del Consiglio di Giustizia amministrativa per la Sicilia n. 171/2020 che ha sancito che la procedura di selezione per il conferimento dell'incarico dirigenziale a contratto previsto dall'art. 110 del TUEL non ha natura concorsuale, in quanto risulta esclusivamente finalizzata ad accertare in capo ai soggetti interessati

il possesso di comprovata esperienza pluriennale e di specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico.

Si evidenzia che l'assunzione ai sensi dell'art. 110, comma 1, del d.lgs. 267/2000 è, a tutti gli effetti, sostitutiva di un'assunzione a tempo indeterminato, quindi per un posto "di ruolo", cioè per una posizione che l'amministrazione ritiene strettamente necessaria per la conduzione degli ordinari servizi dell'ente (di conseguenza i dirigenti/responsabili a tempo determinato delle strutture di massima dimensione dell'organigramma dell'ente non possono che essere assunti ai sensi del comma 1).

Occorre rammentare, in ultimo, che gli incarichi ex art. 110, primo comma, del decreto legislativo n. 267 del 2000 sono, comunque, subordinati al rispetto dell'art. 9, comma 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 e al rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557-quater, della legge 27 dicembre 2006 n. 296.

Pertanto, ai sensi della vigente normativa, l'ente non potrà conferire gli incarichi di cui trattasi, pena la nullità degli atti posti in essere, nel caso di violazione anche di uno solo degli obblighi di seguito indicati:

- non provveda alla rideterminazione della dotazione organica e all'adozione del piano triennale dei fabbisogni (art. 6, c. 6, D. Lgs. n. 165/2001);
- non effettui la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza (art. 33, c. 2 D. Lgs. n. 165/2001);
- consegua un saldo negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali nell'esercizio precedente (art. 1, comma 723, lett. e), L. 208/2015 e Circolare RGS 5/2016, art. 1, comma 475 della legge n. 232/2016. Nel caso di mancato conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali, a partire dall'anno 2018, il divieto di assumere è riferito al solo personale a tempo indeterminato - art. 1. c. 475 e 476, legge n. 232/2016);
- non provveda all'invio entro il 31 marzo - comunque, entro il 30 aprile - della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali (art. 1, comma 723, lett. e), L. 208/2015 e art. 1, c. 470, legge n. 232/2016, Circolari RGS 5/2016 e 17/2017. (Dall'anno 2018 il divieto di assumere è riferito al solo personale a tempo indeterminato);
- non provveda ad adottare piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne - Art. 48, D.Lgs. n. 198/2006 (la mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale compreso quello delle categorie protette);
- non provveda ad adottare entro il 31 gennaio di ogni anno "un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance" (art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009; art. 169, c. 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000 che specifica che per gli Enti locali il piano della performance è unificato nel PEG);

- non rispetti l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, c. 557 e ss., legge n. 296/2006; - art. 3, c. 5-bis, D.L. n. 90/2014; Circolare 9/2006 RGS su modalità computo spesa personale; Corte Conti, Sez. Autonomie, deliberazione n. 25/2014);

- non rispetti i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e il termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche di cui all' art. 13, legge n. 196/2009 (art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016. Il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti);

- non effettui le comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1, comma 508, L. n. 232/2016 (art. 1, comma 508, L. n. 232/2016 e DPCM n. 21/2017. Il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti);

- non attivi la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27, del D.L. n. 66/2014), ed effettuata la certificazione di un credito nei confronti delle PA (art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008. Il divieto è limitato alla durata dell'inadempimento).

Preso atto che nella Sentenza n. 2479 del 1° marzo 2021 del Tar Lazio, originata dal ricorso di alcuni dipendenti di un Ente Locale, il Giudice amministrativo ha annullato una procedura selettiva indetta da una Amministrazione per l'affidamento a soggetti esterni di incarichi dirigenziali (art. 110, comma 1, del Dlgs. n. 267/2000 – Tuel).

Ai fini del conferimento degli incarichi dirigenziali, l'art. 19 del D.lgs. n. 165/2001, prevede che tale tipologia di incarichi a soggetti esterni all'Amministrazione possa essere conferita fornendone esplicita motivazione, rendendo conoscibili al personale interno – mediante pubblicazione dell'Avviso – il numero, i tipi e i criteri per l'affidamento, dopo aver accertato che la professionalità richiesta non sia rinvenibile nei ruoli dell'Amministrazione.

In particolare, secondo i Giudici l'impossibilità di rinvenire professionalità nei ruoli dell'Amministrazione deve intendersi nel senso che la ricerca all'esterno deve seguire l'accertamento del possesso dei requisiti richiesti in capo a soggetti già appartenenti ai ruoli dell'Amministrazione e, quindi, anche tra i funzionari direttivi di Categoria "D", in caso di vacanza in organico di personale dirigenziale.

Che del resto, tale teoria è conforme alla *ratio* della norma che è di ridurre le spese dell'Amministrazione, evitando ove possibile il ricorso a professionalità esterne, in linea con i principi di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.

I suddetti Principi hanno indotto i Giudici a ritenere che l'Amministrazione, in caso di vacanza di incarichi dirigenziali, debba cercare di rinvenire le professionalità di cui necessita nei propri ruoli, non solo per ridurre i costi, ma anche al fine di valorizzare il capitale di risorse umane a sua disposizione e, perciò, solo dopo aver constatato l'inesistenza delle professionalità richieste, potrebbe cercare di reperirle all'esterno.

Pertanto, i Giudici hanno accolto il ricorso affermando che la normativa richiamata – segnatamente, l'art. 110 del Tuel e l'art. 19 del Dlgs. n. 165/2001 – depongono nel senso che la ricerca all'esterno

di professionalità deve seguire alla verifica del possesso dei requisiti richiesti in capo a soggetti già appartenenti ai ruoli dell'Amministrazione, ivi compresi i Funzionari direttivi di Categoria "D".

Considerato che tali principi, chiaramente applicabili anche in ipotesi di incarichi a personale direttivo da inquadrare nella categoria D previsti dall'art. 110, comma 1, del D. lgs 267/2000.

Dato atto :

- che questo Ente risulta rispettare il disposto di cui all'art. 1, c. 557 e segg. della delle 296/2006 come desumibile dall'allegato prospetto "B";

- che ai sensi dell'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448 gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

Ritenuto per quanto sopra esposto di dover approvare il Piano del fabbisogno del personale per il triennio 2022/2024 il Piano delle assunzioni per l'anno 2022 nei termini di cui all'allegato prospetto "A";

Dato atto che la presente proposta approvata dalla Giunta Comunale verrà allegata quale parte e integrate allo schema di DUP 2022/2024 e unitamente a tale schema verrà sottoposta al parere del Collegio dei Revisori dei Conti ai sensi dell'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448 ;

Visti i pareri favorevoli resi dal Dirigente competente in ordine alla regolarità tecnica e contabile;

P.Q.S.

PROPONE

Di approvare il Piano del fabbisogno del personale per il triennio 2022/2024 il Piano delle assunzioni per l'anno 2022 nei termini di cui all'allegato prospetto "A".

Dare atto :

che nel triennio 2022/2024 non sono previste assunzioni a tempo indeterminato per le ragioni indicate nella narrativa del presente provvedimento ma solo il conferimento di incarichi ex art. 110, comma 1, del d. lgs 267/2000 riservati agli interni;

del rispetto da parte di questo Ente del disposto di cui all'art. 1, c. 557 e segg. della delle 296/2006 come si evince dai prospetti cui al prospetto "B";

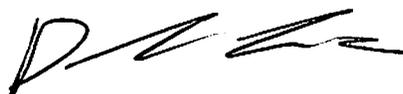
che il conferimento di incarichi ex art. 110, comma 1, del d. lgs 267/2000, ai sensi della vigente normativa è subordinato al rispetto degli obblighi indicati in narrativa;

che la presente proposta approvata dalla Giunta Comunale verrà allegata quale parte e integrate allo schema di DUP 2022/2024 e unitamente a tale schema verrà sottoposta al parere del Collegio dei Revisori dei Conti ai sensi dell'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448.

Di riservarsi, comunque, nel triennio 2022/2024 di modificare il piano triennale del fabbisogno di personale qualora si verificassero esigenze determinate da mutazioni e/o evoluzioni del quadro di riferimento normativo, del quadro normativo/funzionale all'interno dell'Ente, di indicazione e/o direttive provenienti dagli organi regionali e/o nazionali competenti con particolare riferimento all'avvio di procedure in deroga per la stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili e nel caso di attivazione di progetti per la realizzazione di interventi previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).

Di pubblicare il presente provvedimento all'albo pretorio on line e nell'apposita sezione dell'Amministrazione trasparente

L'Assessore
Dott. Davide Caico



Prospetto "A"

Programma triennale del fabbisogno di Personale

Anno 2022

Categoria giuridica	Profilo professionale	Modalità utilizzo	Costo annuo presunto	Anno 2022 Costo per mesi 6	Anno 2023 Costo annuale	Anno 2024 Costo annuale
"D"	1 Istruttore direttivo Tecnico da assegnare al Settore Infrastrutture e Urbanistica	<i>Conferimento di incarico ex art. 110, primo comma, del decreto legislativo n. 267 del 2000 riservato al personale interno aventi i titoli per l'accesso dall'esterno (laurea triennale o specialistica).</i>	€ 4.101,36 (costo ipotizzando differenza retributiva tra la Cat. B e la Cat. D)	€ 2.050,68	€ 4.101,36	€ 4.101,36
"D"	1 Istruttore direttivo contabile da assegnare al Settore tributi	<i>Conferimento di incarico ex art. 110, primo comma, del decreto legislativo n. 267 del 2000 riservato al personale interno aventi i titoli per l'accesso dall'esterno (laurea triennale o specialistica).</i>	€ 4.101,36 (costo ipotizzando differenza retributiva tra la Cat. B e la Cat. D)	€ 2.050,68	€ 4.101,36	€ 4.101,36
"D"	1 Istruttore direttivo amministrativo da assegnare al Settore Affari Generali	<i>Conferimento di incarico ex art. 110, primo comma, del decreto legislativo n. 267 del 2000 riservato al personale interno aventi i titoli per l'accesso dall'esterno (laurea triennale o</i>	€ 4.101,36 (costo ipotizzando differenza retributiva tra la Cat. B e la Cat. D)	€ 2.050,68	€ 4.101,36	€ 4.101,36

		<i>specialistica).</i>				
--	--	------------------------	--	--	--	--

Anno 2023 e 2024

Non è prevista altra assunzione ad eccezione di quelle programmate nel 2022 qualora non definite.

Prospetto "B"

**RICOGNIZIONE SPESE DI PERSONALE (MEDIA TRIENNIO 2011-2013) E
INDIVIDUAZIONE LIMITE DI SPESA**

(ENTI SOGGETTI A PATTO DI STABILITA' NEL 2015)

(art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, L. 27 dicembre 2006, n. 296)

	Media 2011/2013
	2008 per enti non soggetti al patto
Spese macroaggregato 101	€ 6.648.008,05
Spese macroaggregato 103	€ 17.666,67
Irapp macroaggregato 102	€ 396.383,60
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo	
Altre spese: da specificare buoni pasto	€ 34.000,00
Altre spese: da specificare.....	
Altre spese: da specificare.....	
Totale spese di personale (A)	€ 7.096.058,32
(-) Componenti escluse (B)	€ 320.887,35
(-) Altre componenti escluse:	€ 88.456,96
di cui rinnovi contrattuali	
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	€ 6.686.714,01
<i>(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562</i>	

DISTINTA DETTAGLIATA DEL COSTO DEL PERSONALE TRIENNIO 2022-2024

	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024
Spese macroaggregato 101	4.785.262,12	4.674.827,12	4.319.363,53
IRAP macroaggregato 102	322.035,93	314.915,93	296.763,47
Spese macroaggregato 103	19.796,00	19.796,00	19.796,00
Rimborsi spese personale comandato	49.971,00	49.971,00	49.971,00
Buoni pasto	20.500,00	20.500,00	20.500,00
Totale spese di personale (A)	5.197.565,05	5.080.010,05	4.706.394,00
(-) componenti escluse (B)	394.101,20	394.101,20	342.613,53
(-) Altre componenti escluse:	367.713,71	361.568,25	272.096,88

di cui rinnovi contrattuali	172.922,18	166.776,72	157.013,88
Totale componenti escluse (B)	761.814,91	755.669,45	614.710,41
Totale spese di personale al netto delle componenti escluse (A-B)	4.435.750,14	4.324.340,60	4.091.683,59



Comune di Ribera

Libero Consorzio Comunale di Agrigento

Oggetto:	Piano del fabbisogno del personale per il triennio 2022/2024. Piano delle assunzioni per l'anno 2022.
-----------------	--

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

In relazione al disposto di cui all' art. 53, comma 1, della legge 8 giugno 1990, n. 142, come modificato dall'art. 12 della L.R. 23 dicembre 2000, n. 30 e recepito dall'art. 1, comma 1, lett. i), della legge regionale 11 dicembre 1991, n. 48 e degli artt. 49 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 (TUEL)

IL DIRIGENTE DEL 3° SETTORE

esprimono parere favorevole di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa

Ribera , _____

IL DIRIGENTE DEL 3° SETTORE

Dott. Raffaele Gallo

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE ATTESTANTE LA COPERTURA FINANZIARIA

IL DIRIGENTE DEL SETTORE FINANZIARIO

In relazione al disposto di cui agli artt. 53 e 55, comma 5, della legge 8/6/1990, n.142 recepiti dall'art. 1, comma 1, lett. i), della legge regionale 11 dicembre 1991, n. 48, dell'art. 13 della L.R. 3 dicembre 1991, n. 44 e degli artt. 49, 147 bis, comma 1 e 153, comma 5, del Decreto Legislativo n° 267 del 18 agosto 2000 e s.m.i.;

ESPRIME

parere favorevole in ordine alla regolarità contabile

Ribera , _____

IL DIRIGENTE DEL SETTORE FINANZIARIO

Dott. Raffaele Gallo

Proposta di deliberazione approvata nella seduta di Giunta del 16.05.2022 ore 16,00

Votazione *unanime*

Immediata esecutività si no

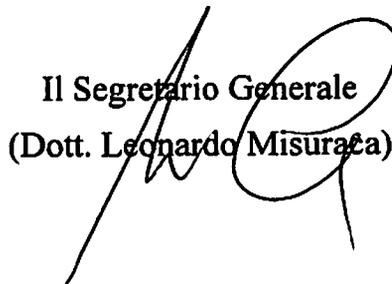
Il Sindaco

(Avv. Matteo Ruvolo)



Il Segretario Generale

(Dott. Leonardo Misuraca)



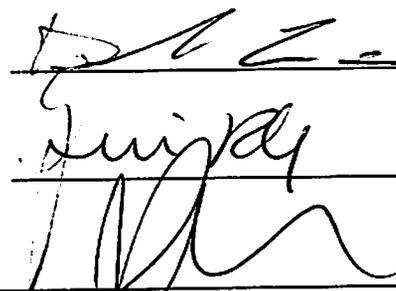
I Componenti

Firma

TRAMUTA GIUSEPPE



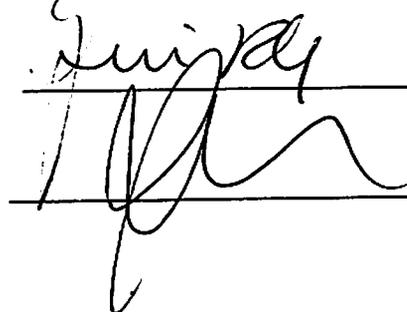
AUGELLO LEONARDO



CAICO DAVIDE

DI CARO GIOVANNI

RAGUSA MARIA FRANCESCA



La presente deliberazione viene letta, approvata e sottoscritta.

IL SINDACO
L'ASSESSORE ANZIANO
IL SEGRETARIO GENERALE

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE
(Art. 32 della Legge 18 giugno 2009, n 69)

Il sottoscritto Segretario Generale certifica che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on-line di questo Comune per gg.15 consecutivi a partire dal giorno _____ e fino al _____ Prot. n. _____

IL SEGRETARIO GENERALE

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA
Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 16 MAG. 2022

- Decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione.
- Dichiarata Immediatamente Esecutiva (Art. 12, Comma 2 L.R. n. 44/91 s.m.i.)

Ribera, li 16 MAG. 2022

IL SEGRETARIO GENERALE

ATTESTAZIONE DI CONFORMITA' DI ORIGINALE ANALOGICO

Il sottoscritto Segretario Generale attesta che la presente copia informatica in formato PDF è conforme all'atto analogico originale.

IL SEGRETARIO GENERALE *
(Dott. Leonardo Misuraca)

* Documento firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 e norme collegate.