



OGGETTO: Approvazione del Piano dei Fabbisogni 2022-2024 e del Piano Occupazionale 2022

L'anno duemilaventidue il giorno diciannove del mese di aprile nella Sede Municipale alle ore 17:30, con l'assistenza del Segretario generale Dott. Andrea La Rocca, si è riunita la Giunta Municipale, sono rispettivamente presenti ed assenti i signori:

LA GIUNTA COMUNALE

VOCE VINCENZO	Sindaco	Si	
PARISE ROSAMARIA	Assessore	Si	
BOSSI LUCA	Assessore	Si	
POLLINZI FILOMENA	Assessore	Si	
VIA RACHELE	Assessore	Si	
SCANDALE ANTONIO FRANCESCO	Assessore	Si	
FILIBERTO NATALE	Assessore	Si	
CRETELLA SANDRO	Vicesindaco	Si	
BRUNI MARIA	Assessore	Si	
PITINGOLO GIOVANNI	Assessore	Si	

Totale Presenti: 10	Totale Assenti: 0
----------------------------	--------------------------

Il Sindaco Vincenzo Voce, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

Letta ed esaminata la proposta di deliberazione n. 29 del 11.03.2022 sottoposta dall'Assessore alle Risorse Umane, Avv. Sandro Cretella che si riporta integralmente:

Richiamata preliminarmente la seguente normativa:

- l'art. 39 della L. 27/12/1997, n. 449 che 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 che 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;
- il Decreto-Legge 80 del 9 giugno 2021, convertito nella Legge 113 del 6 agosto 2021, col quale è stato introdotto il PIAO, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il cui scopo è quello di raccogliere i diversi strumenti di programmazione usati oggi, per creare un piano unico;
- il Decreto-Legge 30 dicembre 2021, n. 228, che al comma 12 prevede testualmente: «6-bis. In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 aprile 2022 e fino al predetto termine, non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni:
 - a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
 - b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124;
 - c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.»;
- il Decreto-Legge 30 dicembre 2021, n. 228, che al comma 14 prevede testualmente: “Le procedure concorsuali già autorizzate per il triennio 2018-2020 e per il triennio 2019-2021, rispettivamente ai sensi dell’articolo 5 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 24 aprile 2018, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana n. 134 del 12 giugno 2018, e ai sensi dell’articolo 13 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 20 agosto 2019, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana n. 234 del 5 ottobre 2019, possono essere espletate sino al 31 dicembre 2022;”
- l’art. 33 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 che 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;
- il D.Lgs. 25/5/2017, n. 75, intervenuto modificando, fra gli altri, l’art. 6 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 al quale si rinvia;
- 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, col 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:

- 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;
- superamento del concetto tradizionale di “dotazione organica”;
- rispetto dei vincoli finanziari;
- contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali;

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

- art. 1, comma 557, della L. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007), 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 in caso di mancato rispetto di tale vincolo, come previsto dal successivo comma 557-ter, si applica il divieto agli enti di procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale;
- art. 1 comma 557 quater della L. 296/2006, 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, fatte salve le deroghe consentite dallo stesso DPCM 17 marzo 2020);
- art. 16 del D.L. 24/6/2016 n. 113 ha mutato il quadro normativo di riferimento precedente, abrogando in via diretta la lettera a) dell’art. 1 comma 557 della legge 296/2006;
- rispetto pareggio di bilancio dell’anno precedente (legge 28 dicembre 2015, n. 208) e dell’anno in corso;
- comunicazione alla Ragioneria Generale dello Stato dell’avvenuto rispetto del pareggio entro il 31 marzo (L. 232/2016);
- rispetto dei termini previsti per l’approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l’invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all’art. 13 della L. 196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
- rispetto dell’art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i che prevede il contenimento della spesa complessiva per assunzioni flessibili entro il limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nell’anno 2009 (Sezione Autonomie - Delibera n. 2/2015);
- invio dei dati della certificazione del saldo finanziario ex art. 1, comma 470, della legge 232/2016;
- 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;

Vista la ricognizione di cui all’art. 33, commi 1, 2 e 3 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, per l’anno 2022, in merito alla quale, per il comune di Crotone i Dirigenti non hanno segnalato eccedenze di personale che, in relazione alle complessive esigenze funzionali, rendano necessaria l’attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale giusta Delibera di Giunta n. 37 del 17/02/2022;

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

firme autografe sostituite a mezzo stampa ai sensi dell’art. 3, comma 2, del D.lgs n. 39/93.

- 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 imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte (per gli enti locali, l'indicatore di spesa potenziale massima resta pertanto quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero il limite imposto dall'art. 1, commi 557 – spesa media triennio 2011/2013 - e 562 – spesa anno 2008 - della L. n. 296/2006, fatte salve le deroghe consentite dallo stesso DPCM 17 marzo 2020);
 - 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);
 - la declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si rileva nel presente atto programmatico del fabbisogno, che è determinato sempre annualmente, con orizzonte triennale, nel rispetto dei vincoli finanziari;

Visto l' allegato **"A"** al presente atto nel quale è indicato il valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge;

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;

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;

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)

Esaminati i conteggi predisposti dai competenti uffici rispetto all'applicazione del DPCM sopra citato, 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 il Comune evidenzia un rapporto di spese di personale su entrate correnti pari al 27,60%;

Considerato pertanto che:

- il Comune si pone al di sotto del primo "valore soglia" secondo la classificazione di cui al DPCM all'articolo 4, tabella 1;
- secondo l'art. 4 comma 2 del citato decreto i comuni che si collocano al di sotto del citato valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica;

Considerato inoltre che l'articolo 5 del decreto, limitatamente all'anno 2022, prevede una percentuale massima annuale di incremento della spesa di personale rispetto al consuntivo 2018 nella misura di cui alla tabella 2 (per il Comune di Crotone pari al 14%);

Considerato che a tale incremento percentuale si alternano (scegliendo la posizione più vantaggiosa dal punto di vista assunzionale e mantenendo comunque il rispetto del tetto dato dal primo "valore soglia") le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 secondo il regime normativo previgente;

Richiamato, al riguardo, il parere espresso dal MEF-RGS con prot. n. 12454/2021, che prevede che i resti assunzionali possano essere utilizzati in alternativa e non in aggiunta all'incremento consentito dalla nuova normativa sul calcolo delle capacità assunzionali;

Dato atto che le facoltà assunzionali residue, opportunamente ricalcolate dai competenti uffici del Servizio Personale, ammontano a € 871.738,48, risultando, dunque, meno vantaggiose rispetto all'incremento consentito dalla normativa vigente in materia e pari a € 1.207.019,99;

Ritenuto, pertanto, di dover utilizzare l'incremento consentito dalla normativa vigente in materia ai fini del calcolo della capacità assunzionale massima per l'annualità 2022;

Ritenuto opportuno approvare pertanto il Piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2022 - 2024, e il Piano occupazionale 2022, nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, come da allegato "**B**" alla presente delibera;

Rilevato che il differenziale tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto e quella derivante dall'applicazione del "valore soglia", sulla base delle stime disponibili rispetto alle future entrate correnti, consente l'adozione del suddetto programma di reclutamento senza superare il parametro di virtuosità del rapporto di spesa di personale su entrate correnti più volte citato;

Valutato che la presente programmazione dei fabbisogni:

- trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale sopra elencato;
- nell'individuazione delle predette figure e competenze professionali è idonea al raggiungimento degli obiettivi di mandato dell'amministrazione comunale;
- è rispettosa dei principi di merito, trasparenza ed imparzialità, per i quali sono richieste adeguate competenze e attitudini, oltre che le conoscenze;
- continua ad assicurare effettività al principio di valorizzazione del personale interno in linea anche con le recenti prescrizioni di favore di cui al d.l. n. 80/2021 attraverso la previsione di ulteriori progressioni verticali riguardanti il personale del comparto e la previsione di procedure per il reclutamento di personale dirigenziale fra i dipendenti interni dell'ente;
- prosegue nella finalità di reclutamento di personale amministrativo e contabile ai fini di una maggiore effettività nelle attività di recupero delle entrate e del contrasto all'evasione tributaria;

- prevede l'incremento del personale con qualifica di operaio ai fini dell'efficientamento sia del servizio di tutela del verde pubblico reinternalizzato a decorrere dal 01.01.2022, sia ai fini della maggiore efficienza dei servizi ed attività manutentive;
- mira ad un incremento del personale con qualifica di agente di polizia locale;
- converte rispetto all'antecedente annualità le politiche in ordine alle modalità di reclutamento, massimizzando il ricorso a concorsi pubblici nel rispetto delle nuove modalità scandite dal d.l. n. 44/2021 e all'istituto della mobilità volontaria nelle sole ipotesi in cui, in relazione ai singoli profili da reclutare, risultino pervenute domande di mobilità volontaria;

Considerato inoltre che questo Ente non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

- non ha dichiarato il dissesto e non presenta condizioni di squilibrio, come attestato dal conto consuntivo anno 2020;
- con l'apposizione del parere contabile sul presente provvedimento si attestano:
- il rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale ex art. 1, commi 557 - 557bis - 557ter - 557 della Legge 296/2006;
- il rispetto del pareggio di bilancio permanere degli equilibri di bilancio, sulla base dei principi dettati dall'ordinamento finanziario e contabile e in particolare degli artt. 162, comma 6 e 193 del Dlgs n. 267/2000 ex art. 1, comma - 1 quinquies D.L. 113/2016;
- il rispetto del pareggio di bilancio anche durante l'anno 2022, sulla base delle informazioni che allo stato sono in possesso dell'ente;
- il rispetto dei termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. 196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
- il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, c. 2 lett. c. del D.L. 66/2014);

Dato atto, altresì, che per le assunzioni a tempo determinato vengono rispettati i limiti imposti dal legislatore ed in particolare:

1. quello di cui all'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 ai sensi del quale *“salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.”*
2. quello previsto dall' art. 9, comma 28, D.L. 78/2010 così come modificato dall'art. 11, comma 4 del D.L. 90/2014, convertito in Legge n. 114/2014 . *L'articolo 9, comma 28, del Dl 78/2010, infatti, prescrive che le amministrazioni possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. A partire dal 2014 la legge 114/2014 (articolo 11, comma 4bis) ha previsto che tali limitazioni non si applichino agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale previsto dai commi 557 e 562, articolo 1, della legge 296/2006. Anche per gli enti virtuosi, in ogni caso, c'è il vincolo che la spesa complessiva non può essere superiore al 100% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267”.*

Valutato che il presente piano dei fabbisogni sia coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e si sviluppi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali ed obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150) così dettagliato nei seguenti atti programmatici:

- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 85/2021, esecutiva ai sensi di legge, con cui questo ente ha approvato il Documento unico di programmazione (DUP) relativo al periodo 2021-2023;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 86/2021, esecutiva ai sensi di legge, con cui è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2021/2023;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 232/2021, esecutiva ai sensi di legge, con cui è stato altresì approvato il piano esecutivo di gestione/piano degli obiettivi (Peg/PdO) per il triennio 2021-2023 con contestuale assegnazione delle risorse ai responsabili di servizio per il conseguimento degli obiettivi;
- delibera di giunta comunale n. 275 del 11/09/2019, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato l' adeguamento il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance a quanto previsto dal D.Lgs 150/2009 e s.m.i., nelle more dell' approvazione del nuovo regolamento al vaglio per la validazione del Nucleo di Valutazione;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 78/2021 di "Ricognizione annuale valutazione soprannumero/eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 D.Lgs. n. 165/2001" che dà atto, che per il 2022, nell'ente non è presente personale in soprannumero e/o eccedenza e che pertanto l'ente non avvierà procedure per la dichiarazione di esubero;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 38/2022, con la quale si è adempiuto all'obbligo di Aggiornare il Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs 198/2006 pena l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni;

Stabilito in conseguenza di quanto sopra esposto di modulare per il corrente anno la consistenza di personale dell'ente, così come dettagliato nell'allegato "**B**" contenente la declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche;

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;

Atteso che con proprio verbale, allegato al presente atto, il Revisore dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

Visti i relativi pareri di regolarità tecnica e contabile: **favorevoli**, resi ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267, allegati al presente atto;

Visto il piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) che prevede il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni;

Visto il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 (convertito nella Legge 113 del 6 agosto 2021), dal titolo: "*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*";

Preso atto, infine del contenuto di cui all'art. 6 che prevede l'adozione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) che dovrebbe assorbire:

firme autografe sostituite a mezzo stampa ai sensi dell'art. 3, comma 2, del D.lgs n. 39/93.

- 1) il piano sull'anticorruzione e la trasparenza;
- 2) il piano dei fabbisogni;
- 3) il piano della performance;
- 4) il piano sull'accessibilità amministrativa;

Nelle more di procedere all'adozione del redigendo PIAO, il cui termine è previsto per la data del 30 aprile 2022;

PROPONE DI DELIBERARE

1. **di dare atto** che il parametro dato dal rapporto tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto e la media delle entrate correnti dell'ultimo triennio, secondo le indicazioni del DPCM 17 marzo 2020 e della Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione 13 maggio 2020, ammonta al 27,60% come da allegato A e che, pertanto, il Comune Crotone si colloca nella "prima fascia" di virtuosità;
2. **di prendere atto** del parere espresso dal MEF-RGS con prot. n. 12454/2021, secondo cui le disponibilità delle capacità assunzionali residue maturate dal 2015 al 2019 non sono da aggiungere al risultato della Tabella 2 del DM 17 marzo 2020, bensì da usare, solo se più favorevoli, alternativamente a tale percentuale;
3. **di prendere atto** del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) che prevede il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni;
4. **di prendere atto** del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, dal titolo: *"Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia"*;
5. **di portare** a termine la procedura di acquisizione esterna prevista per l'annualità precedente avviata e non ancora conclusa (mobilità esecutore amministrativo B1), e le procedure interne di verticalizzazione in fase di espletamento, giusta delibera di giunta n. 277 del 20 ottobre 2021
6. **di approvare**, nelle more dell'adozione del redigendo PIAO, il piano triennale dei fabbisogni di personale per gli anni 2022-2024, come da allegato "B" alla presente delibera, precisando che il presente fabbisogno del personale è stato redatto in conformità alle indicazioni contenute nelle linee di indirizzo formulate dalla circolare 8 maggio 2018 dal Ministero della pubblica amministrazione;
7. **di approvare** gli allegati A, B che fanno parte integrante di questa delibera;
8. **di dare atto** che la spesa relativa al presente piano trova capienza nei capitoli destinati alla spesa di personale sul redigendo bilancio di previsione 2022-2024;
9. **di dare atto** che il differenziale tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto e quella derivante dall'applicazione del "valore soglia", sulla base delle stime disponibili rispetto alle future entrate correnti, consente l'adozione del suddetto programma di reclutamento rimanendo al di sotto della soglia di virtuosità del rapporto di spesa di personale su entrate correnti più volte citato;
10. **di accertare** che il piano triennale dei fabbisogni di personale ed il relativo piano occupazionale sono coerenti con le vigenti disposizioni inerenti al contenimento delle spese di personale come risulta dall'apposita Tabella riportata nel piano triennale allegato "**A**", da cui si evince:
 - la media aritmetica della spesa complessiva di personale risultante dai consuntivi 2011, 2012 e 2013, calcolata secondo i parametri di cui alla circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 9/2006;

- l'Ente ha rispettato l'obbligo sancito dall'art. 1, comma 557 quater della L. 27/12/2006, n. 296, in quanto l'incremento della spesa complessiva di personale complessivamente impegnata nell'anno 2021, rispetto alla media aritmetica della spesa di personale allocata nei bilanci consuntivi degli anni 2011, 2012 e 2013, è consentita dalle deroghe di cui allo stesso DPCM 17 marzo 2020);
11. **di dare atto, infine**, che con l'apposizione del parere contabile sul presente provvedimento si attestano:
 - il rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale ex art. 1, commi 557 - 557bis - 557ter - 557 della Legge 296/2006;
 - il rispetto del pareggio di bilancio permanere degli equilibri di bilancio, sulla base dei principi dettati dall'ordinamento finanziario e contabile e in particolare degli artt. 162, comma 6 e 193 del Dlgsn. 267/2000 ex art. 1, comma - 1 quinquies D.L. 113/2016;
 - il rispetto del pareggio di bilancio anche durante l'anno 2022, sulla base delle informazioni che allo stato sono in possesso dell'ente;
 - il rispetto dei termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. 196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
 - il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, c. 2 lett. c. del D.L. 66/2014);
 12. **di specificare** che sul presente provvedimento il Collegio dei Revisori dei conti ha attestato il rispetto della normativa vigente in materia di contenimento della spesa del personale, come risulta da parere allegato;
 13. **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;
 14. **di trasmettere**, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021 - 2023 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano;
 15. **di trasmettere** il presente atto alle OO.SS. territoriali e alla R.S.U. aziendale.

Settore 3 - Risorse strategiche e risorse umane

Il Responsabile del Procedimento *PO delegata - Dott.ssa Raffaella Paturzo*

Approvato e sottoscritto:

Il Sindaco
f.to Vincenzo Voce

Il Segretario generale
f.to Dott. Andrea La Rocca

Certificato di pubblicazione n° 2471

Ai sensi dell'art. 124, comma 1, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e dell'art. 32 della Legge 18 giugno 2009, n. 69, si certifica che copia della presente deliberazione, è pubblicata all'Albo Pretorio del Comune, dal 22/04/2022 al 07/05/2022 registrata al n° 2471 del Registro Pubblicazioni, posto che il dies a quo decorre dal giorno successivo alla registrazione.

Data reg. 22/04/2022

Si dispone la pubblicazione in data _____

Il Dipendente incaricato
f.to Dott. Antonio Nicoletta

Il Segretario generale
f.to Dott. Andrea La Rocca

Certificato di avvenuta pubblicazione n° 2471

Ai sensi dell'art. 124, comma 1, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e dell'art. 32 della Legge 18 giugno 2009, n. 69, si certifica che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio dal 22/04/2022 al 07/05/2022 e che sono/non sono pervenuti reclami/opposizioni (Prot. n° _____ del _____).

Il Dipendente incaricato
f.to Dott. Antonio Nicoletta

Il Segretario generale
f.to Dott. Andrea La Rocca

Esecutività della deliberazione

La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4 del T.U. (D.L.vo267/2000);

Crotone, lì 22/04/2022

Il Segretario generale
f.to Dott. Andrea La Rocca