



CITTA' DI ALBANO LAZIALE

Città Metropolitana di Roma Capitale

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

n. 55 del 07-04-2023

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023-2025 PIANO ANNUALE 2023

L'anno **duemilaventitre** il giorno **sette** del mese di **Aprile** alle ore **11:00** in Albano Laziale, nell'aula delle adunanze del Comune, a seguito di apposita convocazione, si è riunita la Giunta, e sono rispettivamente presenti e assenti i Signori:

N	Cognome e Nome	Carica	Presenze
1	BORELLI MASSIMILIANO	SINDACO	Presente
2	ANDREASSI LUCA	VICE SINDACO	Assente
3	SERGI GABRIELLA	ASSESSORE	Presente
4	SANTORO VINCENZO	ASSESSORE	Presente
5	SEMENTILLI MAURIZIO	ASSESSORE	Assente
6	ANDERLUCCI MARCO	ASSESSORE	Presente
7	CAMMARANO ENRICA	ASSESSORE	Presente
8	CASELLA MARIA CRISTINA	ASSESSORE	Presente

Ne risultano presenti n. 6 e assenti n. 2

Partecipa il SEGRETARIO GENERALE DOTT.SSA DANIELA URTESI.

Il SINDACO MASSIMILIANO BORELLI, assunta la presidenza e constatato legale il numero dei presenti, dichiara aperta la riunione, invitando a deliberare sull'argomento in oggetto.

LA GIUNTA

Premesso che:

l'art. 39, comma 1, della Legge 27.12.1997, n. 449, stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensiva delle unità di cui alla Legge 12 Marzo 1999, n. 68;

gli artt. 89 e 91 del D. Lgs. 267/2000, fissano per gli enti locali l'obbligo di assumere determinazioni organizzative in materia di personale e costituiscono il riferimento alla necessità di provvedere alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, quale atto di programmazione dinamica, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio prescrivendo come obiettivo finale, la riduzione programmata della spesa di personale;

la Legge n. 448/2001, in particolare l'art. 19, comma 8, il quale stabilisce che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa;

Il D.Lgs. n.165/2001, come modificato dal D.Lgs n.75/2017 :

All'art. 5 riconosce alle pubbliche amministrazioni autonomia organizzativa al fine di assicurare la rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa e l'attuazione, tra gli altri, del principio di funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità, di cui all'art. 2;

all' art. 6, comma 2, prevede che, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi al cittadino, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale di fabbisogno di personale in coerenza con la pianificazione triennale delle attività della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter;

all'art. 6 comma 2, prevede inoltre, che il piano triennale sopracitato indica le risorse finanziarie, nei limiti di quelle disponibili a legislazione vigente, necessarie per coprire il fabbisogno di personale che dovranno essere verificate nella loro disponibilità dai competenti organismi;

all'art. 6, comma 3 è previsto che, in sede di definizione del piano, la consistenza della dotazione organica è rimodulabile in base ai fabbisogni programmati, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione;

all'art. 6, comma 6 è previsto che *“Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale”*;

Rilevato, che con il Decreto 08.05.2018, pubblicato in Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”*;

Ritenuto di dover procedere all'adozione del piano triennale del fabbisogno del personale per gli anni 2023-2025, definito in conformità agli adempimenti di adeguamento previsti dal richiamato Decreto della Funzione Pubblica, e nel pieno rispetto dei limiti della spesa e delle capacità assunzionali attualmente vigenti e, quindi, degli equilibri complessivi di finanza pubblica;

Richiamato il vigente impianto normativo relativo al rispetto dei vincoli di personale, ed in particolare, l'art. 1, comma 557, della Legge 27.12.2006, n. 296, così come modificato dall'art. 3, comma 5-bis, del D.L. n. 90, convertito dalla Legge n. 114/2014 e da ultimo dal D.L. n. 113/2016, convertito in legge n.160/2016, in base al quale gli enti sottoposti al patto di stabilità 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 azione da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

a – *(lettera abrogata dall'art. 16, c. 1, del D.L. n.113/2016)*;

b - razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratiche-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;

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, nonché 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;

557-quater. ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.

Richiamata la deliberazione n. 25/2014 della Corte dei conti Sezione Autonomie: *“A seguito delle novità introdotte dal nuovo art.1, comma 557 quater, della legge n. 296/2006, il contenimento della spesa del personale va assicurato rispetto al valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali. Nel delineato contesto, le eventuali oscillazioni di spesa tra un'annualità e l'altra, anche se causate da contingenze e da fattori non controllabili dall'ente, trovano fisiologica compensazione nel valore medio pluriennale e nell'ampliamento della base temporale di riferimento”.*

Dato atto che la Sezione Autonomie della Corte dei conti, con la deliberazione n. 28/2015, ha esaminato dettagliatamente la problematica dei cd. “resti assunzionali” conseguendo alle seguenti conclusioni:

1. *Il riferimento “al triennio precedente” inserito nell'art. 4, comma 3, del d.l. n. 78/2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, del d.l. n. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni.*
2. *Con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3, comma 5-quater, del d.l. n. 90/2014 va calcolato imputando la spesa “a regime” per l'intera annualità.*

Dato atto altresì, che la Sezione Autonomie della Corte dei conti, con deliberazione n.25/2017 è intervenuta nuovamente in merito alla questione sulle modalità di calcolo delle capacità assunzionali, enunciando i seguenti principi di diritto:

“a) la determinazione della capacità assunzionale costituisce il contenuto legale tipico della facoltà di procedere ad assunzioni, potenzialmente correlata alle cessazioni di servizio, costitutiva di uno spazio finanziario di spesa nei limiti dei vincoli di finanza pubblica;

b) la quantificazione effettiva della capacità assunzionale al momento della utilizzazione va determinata tenendo conto della capacità assunzionale di competenza, calcolata applicando la percentuale di turn over utilizzabile secondo la legge vigente nell'anno in cui si procede all'assunzione e sommando a questa gli eventuali resti assunzionali;

c) i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti ratione temporis dell'epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione. Detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini”.

Considerato che la Sezione autonomie della Corte dei Conti con deliberazione n.17/2019, ha fatto chiarezza sulla possibilità di cumulare i valori economici delle capacità assunzionali relative al personale cessato di qualifica dirigenziale e non, al fine di determinare un unico budget complessivo, enunciando i seguenti principi di diritto: *“ I valori economici delle capacità assunzionali 2019-2021 per il personale dirigenziale e non dirigenziale riferiti alle cessazioni dell'anno precedente, ai sensi dell'art.3, comma 5, del d.l. n. 90/2014, possono essere cumulati fra loro al fine di determinare un unico budget complessivo utilizzabile indistintamente per assunzioni riferite ad entrambi ad entrambi le patologie di personale, dirigenziale e non, in linea con la programmazione dei fabbisogni di personale, ai sensi dell'articolo 6 del d.lgs. n. 165/2001, e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla legislazione vigente. Tale principio vale anche ai fini dell'utilizzo dei cd. Resti assunzionali, per i quali si fa presente che, alla luce delle recenti novità legislative di cui all'art. 14-bis, comma 1, lett. a) del d.l. n. 4/2019, il riferimento “al quinquennio precedente” è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare assunzioni”*,

Considerato che:

l'art. 33 del Decreto crescita D.L. 34/2019, coordinato con la legge di conversione n. 58/2019, ha introdotto un importante modifica alle capacità assunzionali, che si sostanzia principalmente nell'abbandono del meccanismo del turn-over legato alle cessazioni di personale; a decorrere dal 20.04.2020, si applicano le disposizioni recate dal Decreto Ministeriale del 17 marzo 2020, il quale prevede che i comuni potranno procedere ad assunzioni a tempo indeterminato sino alla 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 relativo all'ultima annualità considerata;

il D.L. 4/2019 (che aggiunge un nuovo comma 5-bis dell'art.3 del D.l. 90/2014), convertito in legge n. 26 del 28.03.2019 prevede che: *“per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali, possono computare ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, ferme restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over”*;

il già menzionato D.L. prevede altresì, la possibilità di impiegare i resti non utilizzati nel quinquennio precedente estendendo il vecchio limite del triennio precedente;

Vista la Circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, che fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti;

Verificato che in base al decreto ministeriale del 17 marzo 2020, il comune di Albano Laziale si colloca nella fascia demografica di cui alla lettera *“f” comuni da 10.000 a 59.000 abitanti*, corrispondente ad un valore soglia pari al 27%, percentuale massima di incremento di personale in servizio;

Evidenziato che fino al 31 dicembre 2024, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia indicato dal predetto DPCM (27%), possono incrementare annualmente la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con il piano triennale del fabbisogno del personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le percentuali indicate all'art. 5, comma 1 *“Tabella 2”* e comunque non superiori al valore soglia individuato dalla *“tabella1”* dell'art.4;

Tenuto conto che l'art.2, comma 2 del DPCM prevede di utilizzare i resti assunzionali residui dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati alla Tabella 2 sopra indicata; i resti, se non utilizzati, rimangono disponibili fino al 2024;

Dato atto che i resti delle capacità assunzionali non utilizzati relativi agli anni 2017-2018-2019, come rappresentato nel piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, approvato con deliberazione della G.C. n. 42 del 31.03.2022, sono stati totalmente impiegati con le assunzioni effettuate nell'arco degli anni 2021-2022;

Rilevato, sulla scorta delle norme sopracitate, che i resti assunzionali antecedenti al 2020 sono identificati in base alle seguenti percentuali:

anno 2016 – 25% della spesa del personale cessato nel 2015;

anno 2017 – 75% della spesa del personale cessato nel 2016;

anno 2018 – 75% della spesa del personale cessato nel 2017;

anno 2019 – 100% della spesa del personale cessato nel 2018;

Atteso che sul punto la Ragioneria Generale dello Stato, con nota 12455/2020, ritiene che le due opzioni (spazi assunzionali della Tabella 2 e resti dei cinque anni antecedenti) siano alternative: *“il Comune sceglierà pertanto il più favorevole dei due, sempre garantendo il rispetto del valore soglia”*;

Dato atto che i resti delle capacità assunzionali non utilizzati e relativi agli anni 2017-2018-2019, risultano complessivamente pari ad **€ 569.492,78**, come rappresentato nel piano triennale del fabbisogno del personale 2020-2022, approvato con Deliberazione della G.C. n. 47 del 12.03.2020 ed attestato dal Servizi Economico Finanziario nel prospetto allegato nella nota di attestazione (prot.18472 del 23.03.2021) come segue:

capacità assunzionali anno 2017 € 797,07;

capacità assunzionali anno 2018 € 314.673,67;

capacità assunzionali anno 2019 € 254.022.04;

Dato atto che i resti delle già menzionate capacità assunzionali sono state totalmente utilizzate per effetto delle assunzioni di personale effettuate negli anni 2021 e 2022, programmate nei relativi piani di fabbisogno del personale per le annualità 2021/2022;

Precisato che l'art. 7. Comma 1, del DPCM del 17.03.2020, ha espressamente previsto che: *“la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.”*

Dato atto, come attestato dal Dirigente del settore Economico-Finanziario, che questo comune registra un valore soglia del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati pari a 18,02%;

Rilevato, altresì, che in base a quanto disposto dal successivo art. 5 del già menzionato decreto, in prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni possono incrementare annualmente, per le assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa di personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato nella tabella 2;

Verificato che secondo quanto indicato dalla tabella 2 questo comune, in base alla predetta percentuale (18,02%) rientra nella fattispecie di “enti virtuosi” e pertanto può incrementare per l'anno 2023, la spesa di personale dell'anno 2018 nella misura del 21%, fermo restando che tale maggiore spesa, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall' art. 1, comma 557-quater della legge n. 296/2006, come previsto dall'art.7, comma 1 del medesimo Decreto ministeriale;

Rilevato che l'art. 6 del decreto-legge n.80/2021 ha introdotto nell'ordinamento il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) il cui quadro normativo è stato completato con l'approvazione dei provvedimenti attuativi previsti dai commi 5 e 6 del citato articolo 6 ed in particolare con il D.P.R. n.81/2022 e con il decreto n. 132/2022;

Atteso che con il PIAO vengono assorbiti una serie di adempimenti, individuati dal D.P.R. n. 81/2022, tra cui in materia di personale il Piano triennale dei fabbisogni di personale;

Rilevato che il PIAO ha durata triennale e viene aggiornato annualmente ed a partire dal triennio 2023-2025 è adottato entro il 31 gennaio di ogni anno (art. 7, comma 1 del D.M. n.132/2022), (termine prorogato al 31 marzo 2023 con il DL n.198/2023, cd. Milleproroghe) fatto salvo quanto stabilito dal successivo art. 8 del medesimo decreto ministeriale, il quale al comma 2 prevede: *“In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l’approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all’articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.”*;

Richiamata la deliberazione della G.C. n. 99 del 30.06.2022 ad oggetto: “Piano integrato e organizzazione (PIAO) 2022/2024 – Determinazioni”;

Vista la Deliberazione della G.C. n. 16 del 29.01.2021, con la quale è stata rettificata la macrostruttura dell’ente, e da ultimo aggiornata, con deliberazione della G.C. n. 14 del 02.02.2023;

Ravvisata la necessità di tener espressamente conto, come indicato nella circolare ministeriale del 08.06.2020, in merito agli effetti della nuova disciplina in materia di mobilità, che in base alle nuove regole assunzionali (a decorrere dal 20.04.2020), il personale acquisito in mobilità da altri comuni, la relativa assunzione non potrà più essere considerata neutrale, ma dovrà essere effettuata a valere sulle proprie facoltà assunzionali;

Considerato che, per consolidata espressione delle varie Sezioni Regionali di Controllo della Corte dei conti, non sono soggette a limitazioni di capacità assunzionale, di cui all’art. 1, comma 557, della Legge 27.12.2006, n. 296, le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette di cui alla legge 68/1999, nel limite della quota d’obbligo;

Ricordato che ai sensi dell’art. 30, comma 2-bis, del d.lgs. n. 165/2001, *“ le Amministrazioni, prima di procedere all’espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all’immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle Amministrazioni in cui prestano servizio. ...omissis... il trasferimento può essere disposto anche se la vacanza sia presente in area diversa da quella di inquadramento assicurando la necessaria neutralità finanziaria”*;

Rilevato che l’art. 3, comma 8, della legge n. 56 del 19.06.2019, come modificato dal D.L. n. 80/2021. Convertito con modificazioni dalla legge n.113/2021, ha introdotto una deroga all’obbligo di svolgimento delle procedure di mobilità volontaria di cui all’articolo 30 del predetto D.lgs. 165/2001: *“ Fatto salvo quanto stabilito dall’articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, ((fino al 31 dicembre 2024)), le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall’articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001.”*

Atteso che, ai sensi dell’art. 34-bis del d.lgs. n. 165/2001, le Amministrazioni pubbliche, prima di avviare le procedure concorsuali per l’assunzione di personale, sono tenute a comunicare ai soggetti di cui al comma 3 dell’art. 34 del medesimo decreto i posti da ricoprire, per l’eventuale assegnazione di personale in disponibilità;

Dato atto che l’art. 34-bis, comma 4, del già menzionato D.lgs 165/2001, prevede che le Amministrazioni, decorsi venti giorni dalla ricezione della comunicazione, possono procedere all’avvio delle procedure concorsuali per le posizioni per la quale non sia intervenuta l’assegnazione di personale.

Rilevato che la legge n. 160/2019, cd legge di bilancio 2020, all’art. 1. commi 147-148-149 nel dispone l’abrogazione dei commi da 361 a 362-ter e del comma 365 dell’art. 1 della legge n.145/2018, disciplinati in materia di validità di graduatorie dei concorsi pubblici, ha disposto che le amministrazioni pubbliche, di cui all’art. 1, comma 2 del d.lgs. n.165/2001, possono utilizzare le

graduatorie dei concorsi pubblici, fermo restando il rispetto dei limiti dettati dal medesimo comma 147, entro due anni dalla loro approvazione;

Visto il decreto del ministero dell'interno, del 18.11.2020, con il quale sono stati individuati i rapporti medi dipendenti-popolazione, validi per gli enti in condizione di dissesto;

Dato atto che questo Comune non è in condizioni di dissesto finanziario né di squilibrio, tuttavia la vigente dotazione organica del personale in servizio rientra pienamente entro i parametri dipendenti-popolazione stabiliti dal già menzionato decreto ministeriale, avendo una popolazione di 39.531 abitanti e 148 dipendenti, con un rapporto dipendenti popolazione pari a 1/267 anziché 1/152 (Comuni da 20.000 a 59.999), come determinato dal medesimo decreto;

Accertato, pertanto, che il numero effettivo del personale in servizio è nettamente inferiore rispetto a quello ritenuto necessario sulla base delle specifiche esigenze dell'Ente e dell'attività espletata;

Preso atto, attraverso le attestazioni prodotte dai singoli Dirigenti/Responsabili di Servizio, conservate agli atti, che è stata accertata l'inesistenza di situazioni di eccedenza e soprannumero di personale per l'anno 2023, ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. n.165/2001, con Deliberazione Della G.C. n.208 del 13.12.2022;

Rilevato che sul calcolo della spesa del personale cessato a cui applicare la percentuale del turnover assunzionale, è intervenuta nuovamente la magistratura contabile (Corte dei Conti sezione Regionale Lombardia, deliberazione 15.03.2017 n.71), la quale ha avuto modo di precisare: *“ La percentuale in esame è calcolata, pertanto, facendo riferimento alla nozione di spesa del personale nel suo complesso, potendola riferire, per quanto rileva nel caso di specie, alla nozione di retribuzione lorda individuata ai fini dell'applicazione del citato comma 557.”*

Considerato che tali disposizioni impongono all'Amministrazione Comunale un'attenta analisi della propria struttura organizzativa al fine di renderla il più funzionale possibile ai programmi da realizzare nel corso del mandato amministrativo nell'ottica di contenimento della spesa imposta dalle norme;

Visto l'art. 3, comma 2 del CCNL 31.03.1999 il quale prevede che tutte le mansioni ascrivibili a ciascuna categoria, in quanto professionalmente equivalenti, sono esigibili e che l'assegnazione di mansioni equivalenti costituisce atto di esercizio del potere determinativo dell'oggetto del contratto di lavoro;

Considerato, pertanto, che ogni determinazione circa la dotazione organica, i profili professionali e le mansioni del personale rientra nel potere di organizzazione dell'Ente, che non solo può operare la trasformazione dei profili professionali sui posti di organico, ma può anche convertire i profili professionali attribuiti ai dipendenti con l'unico vincolo della equivalenza delle mansioni;

Dato atto che le variazioni dei profili professionali dei dipendenti, al fine di renderli coerenti con le mansioni prevalentemente svolte dagli stessi, riguardano profili appartenenti alla medesima categoria, quindi equivalenti, e, pertanto, le variazioni non costituiscono in alcun modo riconoscimento di mansioni che non siano riconducibili a quelle proprie della rispettiva categoria di appartenenza;

Dato atto che dall'anno scolastico 2022/2023, la Scuola dell'infanzia paritaria Comunale, è passata allo Stato, per effetto della procedura di statalizzazione stabilita con Deliberazione della G.C. n. 188 del 10.12.2020, fatta eccezione per le due unità di personale, rispettivamente con il profilo professionale di Insegnante e di Istruttore amministrativo, che restano nei ruoli del Comune di Albano Laziale;

Ritenuto pertanto, di procedere alla conversione del profilo professionale della dipendente Tiziana Pastore, in atto inquadrata nella categoria C, posizione economica C3 con il profilo professionale di "Insegnate";

Dato atto che la modifica del profilo professionale, oltre a valorizzare la professionalità della dipendente stessa, consente di utilizzare al meglio un patrimonio professionale già acquisito, elemento di particolare interesse per l'organizzazione delle strutture dell'ente, fermo restando che

la dipendente interessata ha i requisiti professionali e culturali specifici compatibili con il posto da ricoprire;

Ritenuto pertanto di procedere a rideterminare il profilo professionale, nell'ambito della categoria giuridica di appartenenza e della posizione economica acquisita e pertanto ad invarianza di spesa, della dipendente Pastore Tiziana da "Insegnante" cat. C posizione economica C3 a "Istruttore Amministrativo" cat. C posizione economica C3;

Dato atto che la variazione del profilo professionale della già menzionata dipendente, riguarda il profilo appartenente alla medesima categoria, quindi equivalente, e, pertanto, tale variazione non costituisce in alcun modo riconoscimento di mansioni che non siano riconducibili a quelle proprie della rispettiva categoria di appartenenza;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal d.lgs. n.75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre non più in un contenitore rigido da cui partire per definire il PTFP, ma come uno strumento flessibile la cui consistenza di personale può essere rimodulata annualmente sia qualitativamente che quantitativamente, in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione;

Preso atto altresì che, secondo le citate linee di indirizzo per gli enti locali, la spesa potenziale massima dell'ultima dotazione organica adottata non può essere superiore al tetto di spesa di personale imposto dall'art.1, comma 557, della L. n. 296/2006, relativo al valore medio del triennio 2011-2013;

Dato atto che nel merito si è espressa la Corte dei conti della Puglia, con deliberazione n.111/2018, la quale ha confermato che il parametro è la media 2011-2013 e che rientra a far parte del calcolo della spesa ogni compenso corrisposto al personale (richiamando i principi di diritto contenuti nelle due deliberazioni della Corte dei conti Sezione Autonomie: n. 25/2014 e n.16/2016 e nella deliberazione della Corte dei Conti Sezione Riunite n.27/2011);

Considerato che sulla base dell'attuale normativa la dotazione organica di personale dell'Ente si compone dei dipendenti in servizio più le figure professionali necessarie per il raggiungimento degli obiettivi fissati, programmate nel rispetto dei limiti delle facoltà di assunzioni consentite per legge;

Rilevato che la dotazione organica dell'ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 557 della legge sopra citata è pari a € 7.205.940.84, come attestato dal Servizio finanziario;

Dato atto che:

- con deliberazione della G.C. n.53 del 29.03.2013 è stato approvato il nuovo assetto organizzativo dell'Ente e con deliberazione della G.C. n.188 del 12.12.2014 è stata rideterminata la dotazione organica;
- con deliberazione della G.C. n. 211 del 10.11.2016 è stato aggiornato l'assetto organizzativo dell'Ente;
- con deliberazione della G.C. n.250 del 22.12.2016 è stata modificata ed aggiornata la dotazione organica ed assegnato il personale ai settori organizzativi dell'Ente;
- con deliberazione della G.C. n. 52 del 27.03.2017 è stato aggiornato l'organigramma e revisionato l'assetto organizzativo dell'ente;
- con deliberazione della G.C. n.16 del 29.01.2021 è stato riorganizzato l'assetto organizzativo dell'Ente;
- con deliberazione della G.C. n. 14 del 02.02.2023 è stato aggiornato il funzionigramma della struttura organizzativa dell'Ente;
- con deliberazione della G.C. n.208 del 13.12.2022 è stata verificata per l'anno 2023 l'inesistenza di situazioni di soprannumero e di eccedenza di personale, ai sensi dell'art.33 del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i.;

- con deliberazione della G.C. n.6 del 27.01.2022 è stato approvato il piano triennale delle azioni positive per il periodo 2022-2024 del Comune di Albano Laziale;
- con deliberazione della G.C. n. 42 del 31.03.2022 è stato approvato il Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024 – Piano annuale 2022;

Preso atto, di quanto attestato e certificato dal Dirigente del Servizio Economico- Finanziario, con la nota prot.81626 del 28.12.2022 (integrata con e-mail del 09-03.2023) come di seguito riportato:

- del rispetto del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate e spese finali per l'esercizio 2021;
- il bilancio di previsione 2022-2024, il rendiconto di gestione, il bilancio consolidato e l'invio dei dati relativi a tali documenti alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (dl n.113/2016), sono stati tutti completati entro i termini previsti;
- L'ente non ha dichiarato lo stato di dissesto e non si trova in condizioni di deficitarietà strutturale;
- Il bilancio di esercizio chiuso nel 2021 e il bilancio di previsione 2022-2024 sono costruiti e gestiti coerentemente con gli obiettivi di rispetto dei limiti di spesa di personale imposti dalla normativa vigente. Si attesta che la stessa per l'esercizio 2021 è stata inferiore rispetto al triennio di riferimento e allo stesso modo il bilancio 2022-2024, in chiusura per il primo anno ancorché non rendicontato, ha rispettato il limite della spesa del triennio 2011-2013 (in cui è stata pari a € 7.205.940,84), secondo il principio di contenimento della spesa di personale, stabilito dall'art. 1, comma 557 e 557-quater, Legge n. 296/2006 e s.m.i.;
- Rispetto al metodo di calcolo fatto in base all'art. 1, comma 557 e seguenti della legge n. 296/2006 la spesa di personale del 2023 è prevista nella misura di € 7.077.221,40 e pertanto inferiore al valore soglia indicato al precedente punto per € 128.719,44;
- la spesa di personale prevista allo stato attuale per il 2023, calcolata in base alle regole fissate dal decreto 17.03.2020, attuativo dell'art. 33 del D.L. 34/2019 è pari a € 7.573.255,87. Questa tiene conto del personale in dotazione al 31.12.2022 e della integrale, completata, realizzazione del piano delle assunzioni per l'esercizio 2022. Rispetto a tale valore il limite previsto in base alla normativa sopra richiamata, pari a 8.634.733,19 determina una capacità assunzionale massima per l'esercizio 2023 fino a ulteriori € 1.498.590,06. È evidente che si tratta di un valore limite che deve trovare anche le necessarie coperture contabili all'interno del sistema complessivo di bilancio;
- Il valore soglia del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (D.M. 17 marzo 2020 attuativo dell'art. 33 del D.L. 34/2019) è pari a 18,02%, come risulta dal prospetto allegato alla citata nota, dimostrativo del mantenimento anche per l'anno corrente del rispetto dei limiti di spesa di personale;
- dell'attivazione della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti, attivata e regolarmente utilizzata fin dal 2014;
- i tempi medi di pagamento, riportano un ritardo medio annuale, nell'esercizio 2021, di 26 giorni dalla data di scadenza della fattura, pertanto, in lieve peggioramento rispetto all'esercizio precedente, ma sempre nel pieno rispetto dei limiti imposti dalla normativa in materia. Tale dato è stato pubblicato sul sito internet dell'ente; il rispetto è confermato nel 2022 "13 giorni di ritardo" (monitoraggio del 30.11.2022), (anche se dichiarato incostituzionale con sentenza 272/2015 della Corte costituzionale);
- del riscontro regolare delle richieste da parte dei fornitori nei termini di legge – art. 9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008;

Rilevato che:

- nell'anno 2011 sono state effettuate trasformazioni dei rapporti di lavoro da part-time a tempo pieno, utilizzando totalmente le quote assunzionali, le quali sono state determinate nel limite del 20% della spesa riferita alle cessazioni di personale avvenute nel corso del 2010;
- nell'anno 2012 non sono state effettuate assunzioni a tempo indeterminato e si è proceduto esclusivamente ad attuare procedure di mobilità in entrata ed in uscita (che non rilevano ai fini delle limitazioni del turn-over, per i motivi esposti in precedenza), nonché ad effettuare incrementi degli orari di lavoro per alcuni part-time (che non determinano una trasformazione a tempo pieno e quindi non costituiscono nuova assunzione – Corte dei conti Toscana del. n. 198/2011/PAR, Corte dei conti Emilia-Romagna del. n. 8/2012/PAR, Corte dei conti Lombardia del. n. 462/2012/PAR).
- negli anni 2013 e 2014, come per i precedenti anni, non sono state effettuate assunzioni a tempo indeterminato, ma esclusivamente procedure di mobilità in entrata ed in uscita, nonché ad effettuare incrementi degli orari di lavoro per alcuni dipendenti in part-time;
- nell'anno 2015, sulla base di quanto stabilito dal D.L. 19 giugno 2015, n. 78, all'art. 4, comma 3, convertito, con modificazioni, in legge n. 125/2015, con Deliberazione della G.C. n.178 del 12.11.2015, che si richiama per *relationem*, è stato ridefinito il fabbisogno del personale programmato (deliberazione della G.C. n.122 d21 13.07.2015) e di conseguenza sono state effettuate assunzioni a tempo indeterminato (avvalendosi di graduatorie degli idonei di concorsi pubblici ancora in vigore), utilizzando le capacità assunzionali del 2014 riferite alle cessazioni degli anni 2012 (€86.907,46) e 2013 (€56.030,67), non adoperate e non soggette ai vincoli posti dal richiamato comma 424 della L.190/2014 (Corte dei Conti Sezione Autonomie deliberazione n. 26/SEZAUT/2015/QMIG);
- nell'anno 2016 sono state effettuate assunzioni a tempo indeterminato part-time, avvalendosi della graduatoria degli idonei del concorso pubblico di Agente di P.L. cat. C, ancora in vigore, trasformazione del rapporto di lavoro da part-time (32 ore) a tempo pieno (36 ore) di una cat. D3, utilizzando i residui delle capacità assunzionali riferite agli anni 2014 (27.879,13), 2015 (17.012,38) e parte di quelle del 2016 (47.290,85), ed inoltre assunzioni per mobilità tra Amministrazioni Pubbliche, (un Dirigente e due cat. C), che non rilevano ai fini delle capacità assunzionali;
- nell'anno 2017, sulla base di quanto programmato per il triennio 2017-2018-2019, con Deliberazione della G. C. n. 37 del 16.03.2017, aggiornata con deliberazione della G.C. n. 124 del 22.06.2017, e successivamente integrata con deliberazione della G.C. n.168 del 18.09.2017, sono state effettuate n. 4 assunzioni a tempo indeterminato part-time, avvalendosi della graduatoria degli idonei del concorso pubblico di Istruttore Amministrativo cat. C ancora in vigore, nonché si è proceduto alla trasformazione del rapporto di lavoro da part-time a tempo pieno (da 34 a 36 ore) di una cat.C, utilizzando i resti delle capacità assunzionali dell'anno 2016 (€ 41.511,93) e parte di quelle del 2017 (€ 87.297,01), ed inoltre l' incremento dell'orario di lavoro (da 18 a 32 ore) a n. 4 cat.C, assunzioni per mobilità tra A.P., (n. 4 cat.C -di cui due perfezionate nei primi mesi dell' 2018- e n.1 cat.D1), assunzioni a tempo determinato di un Dirigente ex art. 110, comma 1 tempo pieno e un Direttore scientifico musei part-time (15 ore), art. 110, comma 2 del TUEL, attualmente in fase di perfezionamento, che non rilevano ai fini delle capacità assunzionali;
- nell'anno 2018, sulla base della programmazione triennale del fabbisogno del personale 2018-2020 – piano 2018 (deliberazione G.C. n.53 del 07.03.2018), per effetto delle previste trasformazioni da tempo parziale a tempo pieno di n. 4 Agenti di P.L., cat. C, il cui costo ammonta ad € 66.277,19, sono state utilizzate le capacità

assunzionali anno 2017 a disposizione pari ad € 67.074,26 (residuo capacità € 797,07);

- nell'anno 2019 sulla base del piano triennale del fabbisogno del personale 2019-2021- , approvato con deliberazione della G.C. n. 172 del 24.09.2018, che contemplava la copertura di alcuni profili professionali, previo esperimento delle procedure di mobilità, ed assunzioni di categorie protette, per la copertura della quota d'obbligo, ai sensi della L.68/1999;
- nell'anno 2020 sulla base del piano triennale del fabbisogno del personale 2020-2022, approvato con deliberazione della G.C. n.47 del 12.03.2020, successivamente confermato ed integrato rispettivamente con deliberazioni della G.C. n.118 del 23.07.2020 e n.157 del 05.11.2020, sono state effettuate le assunzioni di personale previste, mediante procedure di mobilità /concorsi pubblici, nel rispetto della nuova disciplina sulle capacità assunzionali di cui al Decreto Ministeriale del 17.03.2020;
- nell'anno 2021, sulla base del piano triennale del fabbisogno del personale 2021-2023, approvato con deliberazione della G.C. n. 58 del 15.04.2021, sono state effettuate le procedure concorsuali pubbliche previste, tenuto conto dell'emergenza sanitaria in atto da Covid-19, le assunzioni del relativo personale si stanno perfezionando nel corso dell'anno 2022;
- nell'anno 2022, oltre al perfezionamento delle procedure assunzionali di cui al precedente piano 2021-2023, sono state interamente realizzate le assunzioni previste nel piano triennale del fabbisogno del personale, approvato con deliberazione della G.C. n. 42 del 31.03.2022, utilizzando totalmente anche i resti delle capacità assunzionali (2017-2018-2019);

Dato atto che sulla base delle indicazioni contenute nella deliberazione della sezione regionale di controllo della Corte dei Conti della Sicilia n.176/2017 le capacità assunzionali del triennio precedente possono essere considerate utilizzate con l'inclusione nella programmazione del fabbisogno dei relativi risparmi, senza che sia strettamente necessario che entro questo arco temporale esse si traducano in effettive assunzioni: *“ la Sezione ritiene più aderente alla lettera della legge che, oltre alla necessaria programmazione del fabbisogno di personale, contestualmente all'approvazione del bilancio preventivo, sia necessaria anche la pubblicazione del bando di concorso nel medesimo esercizio finanziario”*. Il parere riprende le simili indicazioni espresse dalla Corte dei Conti della Campagna con deliberazione n.68/2017: *“ Tanto premesso, il quesito posto ordinariamente dall'ente locale in epigrafe, circa il dies a quo da assumere a riferimento per procedere a ritroso al calcolo dei “resti” cumulabili, da un lato presuppone la programmazione, dall'altro non può che assumere a riferimento il primo esercizio finanziario dell'orizzonte temporale della programmazione medesima di cui all'art. 91, comma 1, TUEL (nonché art. 6 del D.lgs. 165/2001 e art. 39, comma 1, della legge n. 449/1997). Per contro il bando di concorso costituisce un atto a monte della procedura selettiva, disposta in esecuzione della prefata programmazione. Si rammenta che tale medesima programmazione è adottata con atto dell'organo esecutivo previo parere dell'Organo di revisione, atto che deve confluire nel Documento unico di programmazione che precede il bilancio di previsione (c.d. DUP, art. 174 TUEL e Allegato n. 4/1 al D.lgs n. 118/2011, § 4.2). Tale atto di programmazione – che peraltro può essere adottato anche non contestualmente al DUP – si inserisce dunque nel ciclo di bilancio. Pertanto, la sua adozione non può che intervenire prima dell'esercizio finanziario su cui la programmazione finanziaria della spesa del personale impatta e quindi non oltre il termine di adozione del DUP e della nota di aggiornamento”*.

Rilevato che nel corso dell'anno 2023 sono previste ed accertate cessazioni per pensionamento delle seguenti categorie:

n.1 cat	C4	Istruttore amministrativo	Dal 01.01.2023
n. 1 cat	C6	Istruttore amministrativo	Dal 01.01.2023
n. 1 cat.	C6	Agente di P.L.	Dal 01.06.2023

Dato atto che sulla base delle citate, i cui risparmi ammonteranno a regime circa ad € 215.641,47 sono computati quali capacità assunzionali che maturano nel corso del medesimo anno, fermo restando che le assunzioni saranno effettuate soltanto a seguito dell'avvenuta cessazione che produce il relativo turn-over, in modo di compensare la spesa in funzione delle cessazioni;

Rilevato, altresì che nell'anno 2023 si sono verificate ulteriori cessazioni dal servizio per dimissioni delle seguenti unità di personale:

n. 1 cat. B3 Collaboratore professionale informatico dal 16.01.2023

n. 1 cat. C1 Istruttore tecnico /Geometra dal 01.03.2023

n. 1 cat. D1 Istruttore direttivo tecnico dal 15.03.2023

Dato atto che le predette aggiuntive cessazioni di personale nel corso dell'anno 2023, genereranno, a partire dalle suindicate date, un ulteriore risparmio della spesa di personale, che a regime è pari a circa € 99.215,40;

Accertato che questo Ente rispetta le disposizioni concernenti le assunzioni degli appartenenti alle categorie protette per il rispetto della quota d'obbligo di cui alla legge n. 68/1999;

Dato atto che l'art. 3, comma 6 del D.L. 90/2014, convertito in legge n.114/2014, dispone: *“I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo”*;

Considerato che la Corte dei conti Sezione Puglia, con deliberazione n. 200/PAR/2015, in merito alle spese sostenute per l'assunzione delle categorie protette ha evidenziato che: *“vanno escluse dall'ammontare della spesa per il personale, trattandosi di spese non comprimibili ed a condizione che siano state effettivamente assunte per personale rientrante nella percentuale d'obbligo o quota di riserva (eh multis: controllo Sicilia delib. N. 40/PAR/2014; controllo Piemonte delib. 15/PAR/2013, controllo Umbria, delib. 136/PAR/2012). L'esclusione delle spese per le categorie protette dal computo delle spese di personale, nei limiti della copertura della quota d'obbligo, ai fini della verifica dei limiti di cui all'art. 1, comma 557 e comma 562 della legge n. 296/2006, è stata confermata nelle diverse linee guida approvate dalla Sezione Autonomie della Corte dei Conti, ai fini del controllo di cui all'art. 1, commi 166 e ss., della legge finanziaria per il 2006 (cfr. Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti n. 11/AUT/2014/INPR) “*;

Considerato che, per quanto riguarda l'acquisizione di personale mediante assunzioni a tempo determinato o altre forme di lavoro flessibile, l'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010, convertito in Legge n. 122/2010, come modificato dall'art. 4, comma 102 L.183/2011, dall'art. 1, comma 6 bis, L. 14/2012 e dall'art. 4 ter, comma 12. L.44/2012, fissa un limite di spesa pari al 50% della spesa sostenuta nell'esercizio 2009, con la sola deroga per gli enti locali, che a decorrere dal 2013 possono superare tale limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale, fermo restando che la spesa complessiva non può essere superiore a quella sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Atteso che il comma 28 del citato art.9, contenente ulteriori disposizioni in materia di lavoro flessibile, è stato più volte integrato e modificato, come, a seguito dell'entrata in vigore dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. n. 90/2014, convertito con modificazioni in legge n.114/2014, che ha inserito il settimo periodo, secondo cui: *“Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n.296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente”*. A detto periodo fa seguito quello immediatamente successivo, l'ottavo, già presente, che contiene la seguente disposizione: *“resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009”*

Atteso, altresì, che il legislatore è ancora intervenuto con un ulteriore integrazione all'art. 9, comma 28 del già menzionato D.L. 78/2010, con l'art.16 del D.L. n.113/2016, inserendo dopo l'ottavo periodo il seguente: *“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”*;

Richiamata la delibera n. 2/2015, della Sezione Autonomie della Corte dei Conti, la quale ha enunciato il seguente principio: *“Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell’art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell’art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l’obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell’art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell’anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28”;*

Preso atto, come riportato nella richiamata attestazione del Responsabile del Servizio Finanziario, della spesa per le assunzioni flessibili, impegnata **nell’esercizio 2009** e già certificata con la precedente nota prot n. 10330 del 28.02.2017, di cui si riportano i seguenti dati:

- Dirigenti art. 110, co. 1 T.U. 267/2000 € 257.392,62
- Dipendenti artt. 90 e 110, T.U. 267/2000 € **81.026,64**
- Insegnanti scuola materna € **210.914,27**
- Altre flessibili € **302.113,71**
- Rimborso comandi altre A.P. € 50.357,99

Dato Atto che le spese sostenute per le assunzioni dei Dirigenti a tempo determinato, ex art. 110, comma 1 del TUEL, non rientrano nei limiti di cui all’art. 9, comma 28 del richiamato D.L. n.78/2010, come disposto dall’art. 16 del D.L. n.113/2016, sopra richiamato;

Dato Atto, altresì, che in base alle indicazioni che si traggono, rispettivamente, dal parere della sezione regionale di controllo della Corte dei Conti della Sardegna n. 39/2014 e dal parere della sezione regionale di controllo della Corte dei Conti del Lazio n. 91/2014, gli oneri per i comandi dei dipendenti pubblici non rientrano tra le spese per le assunzioni flessibili, secondo il citato parere della Corte dei Conti Sardegna “la posizione di comando del pubblico dipendente non determina la creazione di un nuovo rapporto di impiego, in sostituzione di quello precedente, ma semplicemente una modifica del suo rapporto di servizio, nel senso che le prestazioni di lavoro vengono fornite ad un’amministrazione diversa da quella di appartenenza”; per il parere della Corte dei Conti del Lazio “ l’istituto del comando non è da inquadrarsi tra le tipologie di assunzione di personale, costituendo una forma di mobilità di regola temporanea e che, quando ci si avvale di personale comandato, non si determina aumento di spesa di personale nell’ambito della pubblica amministrazione in generale e per l’Ente beneficiario del comando in particolare, trattandosi di un incarico temporaneo” (il Consiglio di Stato, con sentenza n.322/2001, ha chiarito l’esatta configurazione del rapporto che si determina a seguito del comando), pertanto la spesa relativa ai comandi può essere esclusa dall’ambito applicativo dell’ art. 9, comma 28, del D.L. n.78/2010, fermo restando che la stessa va comunque inclusa nei limiti della spesa di personale (art.1,comma 557 L. 296/2007 e ss.mm.) e purché sia garantito il principio di neutralità finanziaria del comando, ovvero che la spesa sia figurativamente mantenuta dall’Ente cedente ai solo fini dell’applicazione della norma (si sono già espresse sulla tesi dell’esclusione da tale norma: Corte dei Conti della Liguria, con deliberazione n. 7/2012, Corte dei Conti della Toscana, con deliberazione n.6/2012 e Corte dei Conti della Calabria, con deliberazione n. 41/2012)

Considerato che in materia di comandi si è espressa da ultimo, la Corte dei conti Sezione delle Autonomie, la quale con deliberazione n.12 del 15.05.2017 ha enunciato il seguente principio di diritto: *“La spesa relativa al personale utilizzato in posizione di comando esula dall’ambito applicativo dell’art. 9, del d.l. n. 78/2010, ferma restando l’imputazione figurativa della spesa per l’ente cedente”.*

Rilevato conseguentemente che, essendo questo ente in regola con l’obbligo di riduzione della spesa di personale, di cui al comma 557, dell’art. 1 della legge n. 296/2006, la capacità di spesa per le assunzioni a tempo determinato o altre tipologie di lavoro flessibile, elaborata in base alle soprarichiamate interpretazioni della Corte dei Conti ed ai pareri del Dipartimento Della Funzione

Pubblica n.17624 del 02.05.2012, n.21202 del 28.05.2012 e n.37561 del 19.09.2012 è corrispondente al limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell' anno 2009;

Tenuto presente, come risulta dall'attestazione del Responsabile del Servizio Finanziario, prot. n. 81626 del 28.12.2022, che il limite così determinato (100% spesa 2009) della spesa per l'assunzione di personale flessibile è pari ad € 594.054,62 e che sulla base del passaggio della scuola paritaria dell'infanzia comunale allo Stato, a decorrere dall'anno 2022, tale importo deve essere diminuito per € 210.914,27, pertanto il limite di spesa è rideterminato in **€ 383.140,35**; dando atto che nell'esercizio 2023, sulla base delle assunzioni a tempo determinato già effettuate sono assorbite complessivamente risorse pari ad **€ 54.374,00**;

Visto il D.L. n. 152/2021, convertito in L. n.233/2021, che ha introdotto importanti previsioni volte al rafforzamento degli organici dei Comuni interessati dall'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza;

Richiamato in particolare l'art.31 bis, comma 1 del predetto decreto legge il quale stabilisce che “ al solo fine di consentire l'attuazione dei progetti previsti dal Piano Nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), i Comuni che provvedono alla realizzazione degli interventi previsti dai predetti progetti possono, in deroga all'art.9 comma 28 del decreto legge 31 maggio 2010 n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 e all'art. 259, comma 6 del testo unico dell'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, assumere con contratto a tempo determinato personale con qualifica non dirigenziale, in possesso di specifiche professionalità, per un periodo anche superiore a 36 mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relativa agli ultimi tre rendiconti approvati, considerata al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 annessa al predetto decreto. Le già menzionate assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.”;

Verificato che in base alla Tabella 1 annessa al richiamato decreto, il comune di Albano Laziale si colloca nella fascia demografica da 10.000 a 59.000 abitanti, corrispondente ad un valore soglia pari al 1%, limite spesa aggiuntiva per le assunzioni straordinarie consentite dalla norma, subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio;

Rilevato, sulla scorta di quanto certificato dal Dirigente del Settore Economico–Finanziario con la richiamata attestazione, che nel rispetto del valore soglia sopraindicato la spesa aggiuntiva limite per i contratti a tempo determinato per l'attuazione dei progetti previsti per l'attuazione del PNRR è pari a € 363.168,14;

Valutate le esigenze generali del fabbisogno di personale necessario al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria ed allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture, sulla scorta di quanto rappresentato dai dirigenti e dai responsabili dei servizi, tenuto conto del contingente del personale in servizio, come sopra evidenziato, e degli attuali vincoli normativi di assunzioni e di spesa di personale;

Tenuto conto che la programmazione del fabbisogno del personale è in rapporto funzionale diretto con il Piano Esecutivo di gestione e il Piano delle performance, poiché è con tali strumenti che l'ente individua gli obiettivi specifici da raggiungere e le connesse esigenze cui è legato il fabbisogno del personale;

Richiamata la programmazione triennale 2022-2024 – piano annuale 2022 - per il fabbisogno del personale, approvata con deliberazione della G.C. n. 42 del 31.03.2022;

Ritenuto pertanto di dover predisporre, nel rispetto delle disposizioni normative soprarichiamate, la programmazione triennale del fabbisogno del personale 2023-2025 - piano annuale esercizio 2023;

Precisato che il piano triennale del personale, approvato con il presente atto, potrà essere rivisto, modificato ed integrato in qualsiasi momento, in relazione a nuove esigenze, connesse agli

obiettivi dati ed in relazione a mutamenti organizzativi, anche legislativi, del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione;

Visto il parere favorevole espresso, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267 del 18.08/2000, in ordine alla regolarità tecnica dal Responsabile ad interim del Servizio Risorse Umane Dott.ssa Daniela Urtesi Segretario Comunale e in ordine alla Regolarità contabile dal Dirigente del Settore Economico Finanziario, Dott. Enrico Pacetti.

Ad unanimità di voti favorevoli e palesi,

DELIBERA

1. di approvare, per le motivazioni in premessa specificate che qui si intendono integralmente riportate, il piano triennale del fabbisogno del personale 2023-2025 e piano annuale esercizio 2023, come di seguito indicato:

UNITÀ	CTG	PROFILO PROFESSIONALE	TIPOLOGIA DI LAVORO	ORARIO DI LAVORO	MODALITÀ DI COPERTURA	NOTE
n.1	Dirigente	Dirigente Settore V Lavori pubblici- Manutenzioni- Patrimonio	Contratto a tempo indeterminato	Tempo pieno	Utilizzo graduatoria concorso di altre amministrazioni pubbliche mediante Convenzione/selezione pubblica	
n.2	Cat. D Pos.ec. D1	Istruttore Direttivo Tecnico	Contratto a tempo indeterminato	Tempo pieno	Scorrimento graduatoria degli idonei del relativo concorso pubblico	
n.4	Cat.C pos.ec.C1	Istruttore Amministrativo	Contratto a tempo indeterminato	Tempo pieno	Scorrimento graduatoria degli idonei del relativo concorso pubblico	

2. Di dare atto che, sulla base delle cessazioni di personale complessivamente attese nel corso nell'anno 2023, i cui risparmi ammontano complessivamente a regime circa ad € 314.856,87, sono computati quali capacità assunzionali che maturano nel corso del medesimo anno, fermo restando che le assunzioni programmate nel presente piano saranno effettuate soltanto a seguito dell'avvenuta cessazione che produce il relativo turn-

over, in modo di compensare la relativa spesa in funzione delle cessazioni (art. 14-bis, c.1 L.26/2019);

3. Di dare atto, secondo quanto certificato dal Dirigente del Settore Economico-Finanziario, con nota prot. 81626 del 28.12.2022, che: *la spesa di personale prevista allo stato attuale per il 2023, calcolata in base alle regole fissate dal decreto 17.03.2020, attuativo dell'art. 33 del D.L. 34/2019 è pari a € 7.573.255,87. Questa tiene conto del personale in dotazione al 31.12.2022 e della integrale, completata, realizzazione del piano delle assunzioni per l'esercizio 2022. Rispetto a tale valore il limite previsto in base alla normativa sopra richiamata, pari a 8.634.733,19 determina una capacità assunzionale massima per l'esercizio 2023 fino a ulteriori € 1.498.590,06. È evidente che si tratta di un valore limite che deve trovare anche le necessarie coperture contabili all'interno del sistema complessivo di bilancio;*
4. Di dare atto che la dotazione organica dell'Ente, allegato A del presente atto, quale parte integrante e sostanziale, tiene conto del personale in servizio, nonché del fabbisogno di personale programmato previsto all'interno del presente piano;
5. Di dare atto, altresì, che la già menzionata dotazione organica rientra nei limiti di spesa di personale previsti dall'art. 1, comma 557 della legge n. 296/2006;
6. Di dare atto, altresì, nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni di personale, nonché nel rispetto dei vincoli di spesa, di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. n.78/2010, rimane salvo il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno;
7. Di prevedere, al fine di sopperire ad esigenze eccezionali organizzative dell'ente, con l'obiettivo di garantire l'esercizio delle funzioni istituzionali nei settori che presentano contingenti carenze di organico, per i quali non è possibile sopperire con il personale in organico, l'utilizzo, temporaneo attraverso l'istituto del comando, di personale di altre amministrazioni, secondo quanto previsto dall'art.30, comma 1-quinquies, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
8. Di autorizzare in via generale, al fine di garantire la continuità amministrativa, l'eventuale sostituzione di personale di ogni qualifica, anche dirigenziale, che non essendo previsto, cesserà dal servizio nel corso dell'anno 2023, successivamente alla presente deliberazione, la cui procedura di assunzione potrà essere esperita mediante ricorso alla mobilità tra Enti, ai sensi dell'art. 30 del D.lgs.165/2001, ovvero mediante concorso pubblico o utilizzo di graduatorie vigenti degli idonei, anche di altre amministrazioni pubbliche, nonché mediante incarichi con contratto a termine, senza ulteriori integrazioni del piano occupazionale e nel rispetto comunque dei vincoli di spesa vigenti, in quanto trattasi di sostituzione di personale già contabilizzato nella spesa del medesimo anno e previsto nella consistenza di personale in servizio;
9. Di prevedere per l'anno 2024 la seguente programmazione:
 - completamento delle operazioni già avviate nell'anno 2023 che non abbiano trovato conclusione in tale anno, considerando anche le capacità assunzionali 2024, relative alle attese cessazioni di personale nel medesimo anno, le cui assunzioni avverranno nel rispetto delle regole del turnover, quindi, si valuterà la possibilità di procedere alla copertura dei posti a tempo indeterminato che si renderanno di volta in volta vacanti, nel rispetto della normativa vigente tempo per tempo, sia con riferimento ai limiti numerici che a quelli di spesa ;
 - nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni di personale, nonché nel rispetto dei vincoli di spesa, di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. n.78/2010, rimane salvo il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno di riferimento, entro i limiti massimi consentiti per tali fattispecie, fatta salva la verifica delle disposizioni al momento vigenti;

10. Di dare atto che la presente programmazione è definita nel pieno rispetto dei limiti della spesa e delle capacità assunzionali attualmente vigenti e, quindi, degli equilibri complessivi di finanza pubblica, e sarà rivista, se necessario, ai fini di un completo allineamento alle suddette linee;
11. Di prendere atto della nota prot. 81626 del 28.12.2022, del Dirigente del Settore II Economico-Finanziario, allegata al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale, che attesta la compatibilità del presente piano triennale del fabbisogno del personale 2023-2025 – piano annuale 2023, con i vincoli della spesa di personale previsti dalla normativa vigente;
12. Di dare atto che l'attuazione del presente provvedimento trova la necessaria copertura nelle disponibilità finanziarie del bilancio armonizzato del periodo 2023-2025 ed è coerente con le norme tese al raggiungimento dell'obiettivo della riduzione programmata della spesa di personale, ai sensi dall'art. 1, comma 557 della legge n. 296/2006;
13. Di dare atto che il presente Piano triennale del fabbisogno del personale sarà allegato al Documento Unico di Programmazione 2023-2025, come previsto dalla vigente normativa e, successivamente, riproposto nel PIAO per la sua approvazione;
14. Di precisare che la programmazione del fabbisogno del personale per gli anni 2023-2025 è comunque subordinata al rispetto dei vincoli imposti dalla normativa vigente in materia di spese di personale che il Dirigente del Servizio Economico- Finanziario attesta siano conformi con il presente piano;
15. Di dare atto che il piano triennale del fabbisogno di personale, approvato con il presente atto, potrà essere rivisto, modificato ed integrato in qualsiasi momento, in relazione a nuove esigenze connesse agli obiettivi dati ed in relazione a mutamenti organizzativi, anche legislativi, del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione;
16. Di affidare gli adempimenti conseguenti il presente atto deliberativo al Responsabile del Servizio Risorse Umane ed al Dirigente del Settore Economico- Finanziario, ognuno per la parte di propria competenza;
17. Di prendere atto del parere del Collegio dei Revisori dei Conti, espresso ai sensi dell'art. 19, comma 8 della Legge finanziaria n. 448 del 28.12.2001;
18. Di dare atto che il piano triennale dei fabbisogni del personale è oggetto della sola informazione alle rappresentanti sindacali, secondo quanto stabilito dall'art. 4, comma 5 del CCNL comparto funzioni locali del 16.11.2022;
19. Di trasmettere il presente piano triennale del fabbisogno del personale 2023-2025 ai Dirigenti/Responsabili di Servizio;
20. Di pubblicare il presente piano triennale del fabbisogno di personale sul sito internet istituzionale "Amministrazione Trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D.lgs. n.33/2013;
21. Di trasmettere il presente piano alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'art.6-ter del D.lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n.18/2018;
22. Di rendere la presente delibera immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D. Lgs. n. 267/2000.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
MASSIMILIANO BORELLI

IL SEGRETARIO GENERALE
DOTT.SSA DANIELA URTESI

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE:

La presente deliberazione viene pubblicata all'albo pretorio on line del sito web istituzionale di questo Comune per 15 giorni consecutivi (art. 32 comma 1, della legge 18 giugno 2009 n. 69).

L'ISTRUTTORE DIRETTIVO
MARINA MORONI

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO

Contestualmente alla pubblicazione all'Albo Pretorio On line gli estremi di questa deliberazione sono stati inclusi nell'elenco trasmesso ai Consiglieri Capigruppo in conformità all'art. 125 del T.U. approvato con D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

L'ISTRUTTORE DIRETTIVO
MARINA MORONI

La presente deliberazione è divenuta esecutiva:

| X| - poiché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134 comma 4 del D.Lgs. n. 267/2000);

| | - per il decorso termine di dieci giorni dall'ultimo di pubblicazione (art. 134 comma 3 del D.Lgs. n. 267/2000);

IL RESPONSABILE ORGANI ISTITUZIONALI
DOTT.SSA SILVIA DE ANGELIS

Documento originale sottoscritto con firma digitale ai sensi dell' art.24 del D.Lgs. n. 82 del 07/03/2005