



COMUNE DI PISCIOCCA

Provincia di Salerno

DELIBERAZIONE GIUNTA COMUNALE Num. 38

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021/2023 E
PIANO ANNUALE 2021 - RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE - DOTAZIONE
ORGANICA.

L'anno DUEMILAVENTUNO addi VENTISEI del mese di MAGGIO alle ore 12,05 nella sala delle adunanze. Previa l'osservanza delle formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero oggi convocati a seduta i componenti della Giunta Comunale nelle forme di legge. All'appello risultano

presenti:

ON. ETTORE LIGUORI SINDACO
ARCH. ANTONIO GRECO ASSESSORE
DOTT. SERGIO DI BLASI VICE SINDACO

assenti:

Assessori Presenti N°. 3 Assessori Assenti N°. //

Partecipa il Segretario Comunale, dott.ssa Francesca Faracchio, il quale provvede alla redazione del presente verbale. Essendo legale il numero degli intervenuti, il SINDACO On. ETTORE LIGUORI assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista l'allegata proposta di deliberazione, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
Ritenuta la proposta meritevole di approvazione;

Acquisiti i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione, espressi dal Responsabile di Servizio competente, ai sensi dell'art. 49, comma 1, e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

Verificato che il Revisore Unico dei Conti, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (Legge finanziaria 2002) ha espresso in data 24.05.2021 parere favorevole sui documenti di programmazione del fabbisogno di personale con verbale n. 5/2021, che viene allegato al presente atto;

Con voti unanimi favorevoli espressi nei modi e nelle forme di legge,

DELIBERA

Di approvare l'allegata proposta di deliberazione, la quale costituisce parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

Di dichiarare, con separata ed analoga votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.



COMUNE DI PISCIOTTA

Provincia di Salerno

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER LA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: Approvazione del Piano triennale del fabbisogno di personale 2021/2023 e Piano annuale 2021 - Ricognizione annuale delle eccedenze di personale - Dotazione organica.

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamate le seguenti disposizioni legislative:

- l'art. 2 del D.Lgs. n. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del D.Lgs. n. 165/2001 statuisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del D.Lgs. n. 165/2001. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- l'art. 89 del D.Lgs. n. 267/2000 dispone che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, a norma del quale gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. 12 marzo 1999, n. 68;
- l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16 della Legge n. 183/2011 stabilisce che:
 - “*1. Le Pubbliche Amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'art. 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica.*
 - “*2. Le Amministrazioni Pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere”;*

Rilevato che:

- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 22, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D.Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;
- con Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;
- le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;
- le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una "spesa potenziale massima" affermano: "per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente".

Tenuto conto di quanto previsto:

- dall'art. 11, comma 4-bis, del D.L. n. 90/2014 convertito con modificazioni dalla L. n. 114/2014 in materia di acquisizione di personale mediante assunzioni a tempo determinato;
- dall'accertamento delle condizioni di sovrannumero e di eccedenza dovute a ragioni finanziarie e a ragioni funzionali, che ha dato esito negativo e da cui deriva, conseguentemente, il dato secondo il quale non sono presenti nell'Ente dipendenti a tempo indeterminato extra dotazione organica e che, piuttosto, sono state rappresentate esigenze di organico, più volte espresse dai responsabili di riferimento, tutte strettamente collegate ad aspetti funzionali specifici di servizi essenziali quali quelli educativi, sociali e di polizia municipale (art. 16 della L. n. 183/2011);
- dal D.L. n. 50/2017 convertito con modificazioni dalla L. n. 96/2017 recante "Disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, ulteriori interventi per le zone colpite da eventi sismici e misure per lo sviluppo";
- dalla disciplina di maggior favore introdotta dall'art. 7, comma 2-bis, del D.L. n. 14/2017, convertito, con modificazioni, nella L. n. 48/2017, per le assunzioni di polizia locale;
- dal disposto dell'art. 3, comma 101, della L. n. 244/07, il quale stabilisce che per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale la trasformazione del rapporto a tempo pieno può avvenire solo nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni;
- dall'art. 14, comma 7, del D.L. n. 95/2012 convertito nella L. n. 135/2012 nel quale si precisa che le mobilità in uscita non costituiscono cessazioni;
- dalla Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica n. 20506 del 27/03/2015 relativa all'attuazione della mobilità per interscambio o compensazione;

- dal comma 993 dell'art. 1 Legge di Bilancio 2021 secondo il quale “993. Per l'anno 2021, in considerazione delle eccezionali esigenze organizzative necessarie ad assicurare l'attuazione delle misure finalizzate alla prevenzione e al contenimento dell'epidemia di COVID-19, la maggiore spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2019 per contratti di lavoro subordinato a tempo determinato del personale della polizia locale dei comuni, delle unioni di comuni e delle città metropolitane, fermo restando il rispetto dell'equilibrio di bilancio, non si computa ai fini delle limitazioni finanziarie stabilite dall'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.”;
- dal Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, cd. Decreto Crescita, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019 n. 58 art. 33, comma 2, recante “Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria”, nel quale si legge testualmente:

“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle “unioni dei comuni” ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”;

Considerato che, dunque, in precedenza l'ordinamento affidava un ruolo centrale alla dotazione organica, quale base e al contempo limite invalicabile, per la programmazione degli interventi e che ora tale strumento scompare quasi completamente dal panorama normativo, venendo totalmente soppiantato

dal piano del fabbisogno. Nello specifico, infatti, questo diviene l'atto programmatorio che deve:

1. coordinarsi ed essere coerente rispetto la pianificazione pluriennale delle attività e della performance;
2. ispirarsi ai principi di ottimizzazione di impiego delle risorse pubbliche disponibili;
3. perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
4. tener conto delle linee di indirizzo ministeriali emanate ai sensi dell'art. 6-ter;

Dato atto che in data 27 aprile 2020 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana il decreto ministeriale attuativo delle disposizioni contenute al comma 2, dell'articolo 33, del D.L. n. 34/2019, come sopra richiamate, ossia il D.M. 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" con il quale sono state individuate le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni;

Verificato che, secondo il Decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri dipartimento della funzione pubblica, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27.4.2020:

- il Comune di Pisciotta rientra nella lett. c) di cui all'art. 3;
- ai sensi dell'art. 4, tabella 1, il valore soglia di massima spesa del personale del Comune di Pisciotta è il 27,60% rispetto alle entrate correnti;
- ai sensi dell'art. 5, tabella 2, la percentuale massima annuale di incremento del personale in servizio per l'anno 2021 del Comune di Pisciotta è il 25,00%;

Considerato che il Comune di Pisciotta, in base ai calcoli effettuati dall'Ufficio finanziario, presenta un rapporto spese di personale / media entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati pari al 15,88% come dimostrato dai conteggi di cui all'allegato A "Capacità assunzionale" (calcolata ai sensi del DM e della circolare ministeriale), che costituisce parte integrante e sostanziale della presente proposta;

Preso atto che il suddetto rapporto:

- è inferiore al valore soglia di massima spesa del personale di cui all'art. 4 (27,60%);
- è inferiore alla percentuale massima annuale di incremento del personale in servizio per l'anno 2021 di cui all'art. 5 (25,00%);

Evidenziato che questo Ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera c) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 15,88%, si colloca nella fascia dei Comuni virtuosi, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1;

Rilevato che questo Ente può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza entro il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso;

Dato atto che le maggiori assunzioni consentite non rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. n. 296/2006, pur dovendo L'Ente continuare a rispettare rigorosamente il contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 o 562 della legge 296/2006, con le medesime regole di sempre;

Verificato che la capacità assunzionale massima per il Comune di Pisciotta nell'anno 2021 è pari ad euro 87.787,68;

Considerata la nota Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, MEF-RGS – Prot. 12454 del 15.01.2021 - U;

Considerato di non utilizzare la deroga di cui all'art. 5 del DM 17 marzo 2020 in quanto la quota di

turn over rimasta inutilizzata è inferiore al valore calmierato di cui alla tabella 2 del citato DM e quindi il calcolo della capacità assunzionale ai sensi del DM 17 marzo risulta essere per l'Ente più favorevole;

Richiamata la deliberazione di Giunta Comunale n. 38 del 02.05.2018, dichiarata immediatamente eseguibile, ad oggetto “Revisione dell’assetto organizzativo dell’ente. Distribuzione delle funzioni e dei servizi e assegnazione del personale dipendente”;

Dato atto che con la sopra citata delibera viene dunque determinata l’articolazione strutturale dell’Ente in cinque settori e vengono definiti i nuovi organigramma e funzionigramma e l’assegnazione del personale in capo a ciascun settore dell’Ente:

- Settore 1: “Amministrativo Demografico”;
- Settore 2: “Finanziario Tributi”;
- Settore 3: “Tecnico Lavori Pubblici”;
- Settore 4: “Urbanistico Governo del territorio”;
- Settore 5: “Polizia Municipale Vigilanza del territorio”;

Evidenziato che il Comune di Pisciotta, territorio a forte vocazione turistica, presenta una dotazione organica insufficiente rispetto alle funzioni istituzionali, ai sempre crescenti adempimenti a carico degli Enti locali, alle caratteristiche del territorio e ai programmi amministrativi;

Ritenuto opportuno, in considerazione delle suddette circostanze, procedere alla programmazione di fabbisogno di personale per il triennio 2021/2023, come da indicazioni contenute nell’allegato B “Piano Occupazionale” che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;

Valutati, quindi, i profili necessari alla piena funzionalità dell’Ente e al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria e allo svolgimento dei compiti istituzionali in termini di efficacia e di efficienza;

Ritenuto che dalla complessiva ricognizione compiuta dal vertice politico delle esigenze organizzative emergono le seguenti esigenze e priorità:

- Copertura del posto vacante di Istruttore direttivo amministrativo di categoria D1 a 36 ore settimanali presso il Settore Amministrativo Demografico al completamento del concorso unico territoriale per le Amministrazioni della Regione Campania;
- Copertura del posto vacante di Istruttore di vigilanza di categoria C1 a 18 ore settimanali presso il Settore Polizia Municipale Vigilanza del territorio, mediante stabilizzazione del rapporto di lavoro ai sensi dell’art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017;
- Copertura del posto vacante di Istruttore direttivo tecnico di categoria D1 a 18 ore settimanali presso il Settore Urbanistica Governo del Territorio, mediante utilizzo graduatorie concorsuali di altri Enti/Concorso pubblico;
- Copertura del posto vacante di Istruttore tecnico di categoria C1 a 18 ore settimanali presso il Settore Urbanistica Governo del Territorio, mediante utilizzo graduatorie concorsuali di altri Enti/Concorso pubblico;
- Avvio delle procedure di trasformazione dei rapporti di lavoro a tempo part time in full time per il personale dipendente a tempo indeterminato con almeno tre anni di servizio;

Dato atto che la definizione della dotazione organica del personale, che risulta essere il prodotto del piano dei fabbisogni, è un atto strettamente connesso alle esigenze organizzative e alle effettive necessità di funzionamento dell’Ente;

Atteso che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.),

L'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 dispone "4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "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";

Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce "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. n. 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.;";

Richiamato quindi il vigente art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. n. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Vista la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui "Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art. 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni";

Richiamato il nuovo comma 2 dell'articolo 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

Dato atto che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

Considerato che per il Comune di Pisciotta l'importo massimo ex DL 78/2010 della spesa di personale flessibile è pari ad euro 28.925,21 pari alla spesa di personale flessibile dell'anno 2009;

Considerato che relativamente all'annualità 2021 e per tutto il triennio 2021/2023, con riferimento al lavoro flessibile, nel caso di sopravvenute necessità, l'Ente ritiene di confermare la possibilità di ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili, disciplinato dall'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno oltre che istituire eventuali rapporti formativi, entro i limiti normativamente previsti;

Considerato che l'art. 1 della legge 30 dicembre 2020 n. 178, ai commi 69 e 70, rispettivamente:

- autorizza l'assunzione, a tempo determinato e a tempo parziale e per la durata massima di un anno, non rinnovabile, di personale da impiegare ai fini del potenziamento degli uffici preposti ai suddetti adempimenti, che i predetti comuni possono utilizzare anche in forma associata, in deroga ai limiti

di spesa stabiliti dall'articolo 1, commi 557, 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 in ordine ai procedimenti connessi all'erogazione del beneficio di cui all'articolo 119 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, come da ultimo modificato dal comma 66 del presente articolo;

- prevede che agli oneri derivanti dalle assunzioni di cui al comma 69 i comuni provvedono nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, nonché di quelle assegnate a ciascun comune mediante riparto, da effettuare con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro dello sviluppo economico, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro dell'interno, sentita la Conferenza Stato-città ed autonomie locali, in misura proporzionale sulla base delle motivate richieste dei comuni, da presentare al Ministero dello sviluppo economico entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, di un apposito fondo istituito nello stato di previsione del Ministero dello sviluppo economico, con una dotazione di 10 milioni di euro per l'anno 2021.

Dato atto che questo Ente ha trasmesso al Ministero la richiesta prot. n. 818 del 29.01.2021 al fine di avvalersi della possibilità di ottenere i contributi sopra indicati;

Vista la successiva nota del MISE con la quale tale Ministero comunica di attendere le indicazioni operative contenute del DPCM previsto all'interno del predetto comma 70 al fine di presentare validamente domanda di contributo;

Dato atto che è intenzione dell'Ente procedere a richiedere il contributo riferito al potenziamento degli uffici tecnici in relazione al cosiddetto superbonus 110% al fine di aumentare l'organico di tale ufficio nei limiti dell'eventuale sola attribuzione del contributo, valutando di non utilizzare altre risorse proprie;

Considerato che l'art. 3, comma 8, della legge 19 giugno 2019, n. 56 si stabilisce "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, nel triennio 2019-2021, 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";

Rilevato che per quanto concerne le fattispecie di lavoro flessibile, l'ente, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di lavoro flessibile, onde garantire il funzionamento dei servizi dell'ente, per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici in caso di sopravvenute necessità, si riserva di attivare forme di lavoro flessibili, quali (a titolo non esaustivo):

- il ricorso all'istituto della utilizzazione di dipendenti di altro ente, in convenzione ai sensi dell'art. 14, comma 1, del CCNL 22.01.2004;
- assunzioni a tempo determinato mediante utilizzo di graduatorie vigenti ex art. 36, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001;
- somministrazione di lavoro a tempo determinato;
- tirocini formativi e di inserimento lavorativo;
- attivazione di incarichi di collaborazione, ai sensi dell'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001;
- prestazioni d'opera intellettuale ai sensi dell'art. 2222 e ss. cod. civ.;
- comando;

Considerato, alla luce dell'analisi sopra effettuata, fornire le linee di sviluppo per la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2021/2023, così come indicato nell'allegato B "Piano Occupazionale;

Ritenuto, pertanto, nel rispetto di tutto quanto sopra specificato, di modificare di conseguenza l'attuale dotazione organica per adeguarla alle necessità dell'Ente, così come risulta dall'allegato C, che

costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;

Evidenziato che la programmazione del personale nel periodo 2021/2023:

- consente il rispetto del valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 di cui all'art. 1, comma 557-quater, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014;
- è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente;
- trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2021 e del bilancio pluriennale;

Rilevato che dalla ricognizione effettuata per l'approvazione del presente fabbisogno di personale 2021/2023 risulta che:

- le risorse umane attualmente impiegate risultano indispensabili per assicurare il mantenimento minimo dei corretti standard gestionali;
- i processi di organizzazione ed ottimizzazione del lavoro fino ad ora attuati (impostati in un'ottica di una costante razionalizzazione dell'utilizzo delle risorse umane) hanno definito percorsi e sistemi improntati alla massima economicità;
- **non vi sono eccedenze di personale**, come da dichiarazioni rese in tal senso dai Responsabili incaricati di posizione organizzativa e, quindi, non è necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale, ai sensi del sopra richiamato articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001;

Considerato che la mancata adozione della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ex art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, impedisce all'ente locale di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette, come stabilito dall'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000;

Ritenuto, pertanto, di procedere all'approvazione del Piano triennale del fabbisogno di personale 2021-2023, nei contenuti previsti dall'allegato B "Piano Occupazionale", nonché alla rideterminazione della conseguente dotazione organica per gli anni 2021/2023, così come contenuto nell'allegato C che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;

Considerata la possibilità di modificare, in qualsiasi momento, la programmazione di fabbisogno di personale di cui al presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro normativo di riferimento o sopravvenienze organizzative, relativamente al triennio in considerazione;

Precisato che il presente provvedimento costituisce atto di programmazione, per cui la pertinente copertura finanziaria, nel rispetto dei vincoli fissati dalla normativa in premessa citata, sarà ricompresa nel bilancio pluriennale 2021-2023, negli stanziamenti previsti nell'allegato al bilancio del personale per gli anni di riferimento, fermo restando che tutte le assunzioni previste potranno aver luogo solo ricorrendone le condizioni di legge;

Dato atto che:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della legge 145/2018, i comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo: questo ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2019;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-quater, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, come si evince dagli allegati al bilancio di previsione 2021;
- l'Ente effettua la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma

2, del D.Lgs. n. 165/2001, con la presente deliberazione;

- l'Ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

Visto l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui “A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”;

Richiamato l'art. 3, comma 10-bis, primo periodo, del d.l. 90/2014, per cui “Il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente”;

Verificato che il Revisore Unico dei Conti, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (Legge finanziaria 2002) ha espresso in data 24.05.2021 parere favorevole sui documenti di programmazione del fabbisogno di personale con verbale n. 5/2021, che viene allegato al presente atto;

Visti i pareri favorevoli espressi dai Responsabili di Servizio competenti ai sensi e per gli effetti dell'articolo 49, comma 1 del TUEL 267/2000, in ordine alla regolarità tecnica e contabile della presente proposta di deliberazione;

Visti:

- il D.Lgs. n. 267/2000;
- il D.Lgs. n. 165/2001;
- il D.Lgs. n. 118/2011;
- il D.Lgs. n. 126/2014
- lo Statuto Comunale;
- il Regolamento comunale sull'Ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi;
- il Regolamento comunale di contabilità;

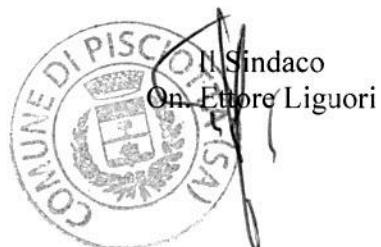
PROPONE ALLA GIUNTA COMUNALE DI DELIBERARE

1. Di **approvare** la premessa narrativa quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
2. Di **dare atto** che il Comune di Pisciotta rispetta i parametri di virtuosità di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 e al relativo D.M. attuativo del 17 marzo 2020, presentando un rapporto spese di personale/media entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità) pari al 15,88% come dimostrato dai conteggi di cui all'allegato A “Capacità assunzionale” e che tale indice è:
 - inferiore al valore soglia di massima spesa del personale di cui all'art. 4 (27,60%);
 - inferiore alla percentuale massima annuale di incremento del personale in servizio per l'anno 2021 di cui all'art. 5 (25,00%);
3. Di **approvare**, alla luce di quanto sopra, il **Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il**

periodo 2021/2023, nei contenuti previsti dall'allegato B “Piano Occupazionale”, parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

4. Di **dare atto** che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di “pareggio di bilancio”, nonché i limiti imposti dall'art. 1, comma 557 e seguenti, della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale, come specificato dai parametri di virtuosità specificati in parte narrativa, dal quale si evince che le componenti assoggettate al limite sono ampiamente contenute nel valore medio del triennio 2011-2013 rispettando anche in maniera previsionale quanto disposto con l'art.1 comma 557- quater della legge 296/2006;
5. Di **dare atto** che per quanto concerne le fattispecie di lavoro flessibile, l'ente, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di lavoro flessibile, onde garantire il funzionamento dei servizi dell'ente, per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici in caso di sopravvenute necessità, si riserva l'attivazione di forme di lavoro flessibili, quali (a titolo non esaustivo):
 - il ricorso all'istituto della utilizzazione di dipendenti di altro ente, in convenzione ai sensi dell'art. 14, c. 1 del CCNL 22.01.2004;
 - assunzioni a tempo determinato mediante utilizzo di graduatorie vigenti ex art. 36, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001;
 - somministrazione di lavoro a tempo determinato;
 - tirocini formativi e di inserimento lavorativo;
 - attivazione di incarichi di collaborazione, ai sensi dell'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001;
 - prestazioni d'opera intellettuale ai sensi dell'art. 2222 e ss. cod. civ.;
 - comando;
6. Di **procedere**, conseguentemente, alla rideterminazione della dotazione organica dell'Ente aggiornata per il triennio 2021-2023 (allegato “C”), a seguito delle variazioni intervenute per cessazioni e previste assunzioni di personale, con relativa spesa potenziale derivante, in conformità di quanto previsto dal D.Lgs. n. 75/2017;
7. Di **dare atto** che l'Ente intende si riserva la facoltà di procedere a richiedere il contributo riferito al potenziamento degli uffici tecnici in relazione al cosiddetto superbonus 110% al fine di aumentare l'organico di tale ufficio nei limiti dell'eventuale sola attribuzione del contributo, valutando di non utilizzare altre risorse proprie, a seguito dell'esame delle linee operative in via di emanazione ai sensi dell'art. 1, comma 70, della legge 30 dicembre 2020, n. 178;
8. Di **dare atto** che con la nuova dotazione organica viene rispettato il limite massimo di spesa potenziale, identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1 comma 557 della legge 296/2006;
9. Di **dare atto** che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2021 e del bilancio pluriennale;
10. Di **dare atto** che sulla base delle risultanze delle ricognizioni di cui all'articolo 6, commi 1, 3 e 4 del D.Lgs. n. 165/2001, l'attuale organigramma del personale di questo Ente, in coerenza con la programmazione approvata con la presente, non presenta situazioni di esubero ed eccedenza di personale;
11. Di **prendere atto** che il piano di assunzioni è suscettibile di variazioni ed integrazioni in relazione alla eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze, derivanti dal

- trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire;
12. Di **disporre** che il presente documento, come disciplinato al paragrafo 8.2 del principio contabile applicato concernente la programmazione, venga approvato autonomamente dal D.U.P. e portato ad integrazione dello stesso;
 13. Di **incaricare** il responsabile dell'area finanziaria per la trasmissione del presente Piano Triennale del Fabbisogno di Personale alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei Fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'articolo 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 16/2020;
 14. Di **inviare** la presente deliberazione alle organizzazioni sindacali ai fini del procedimento di informazione ai sensi dell'art. 4, comma 2, del CCNL 21.05.2018;
 15. Di **dichiarare** la immediata eseguibilità alla deliberazione relativa alla presente proposta, considerata la necessità di approvare i documenti di programmazione dell'Ente per il triennio 2021/2023.



PARERI DEI RESPONSABILI

La sottoscritta, per quanto di competenza, con riferimento alla proposta di deliberazione indicata in oggetto, ai sensi e per gli affetti di quanto stabilito dagli artt. 49 e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000, esprime parere **favorevole** in ordine alla regolarità tecnica e alla correttezza dell'azione amministrativa.



La sottoscritta, per quanto di competenza, con riferimento alla proposta di deliberazione indicata in oggetto, ai sensi e per gli affetti di quanto stabilito dagli artt. 49 e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000, esprime parere **favorevole** in ordine alla regolarità contabile inherente la verifica degli effetti diretti ed indiretti sulla situazione economica finanziaria e patrimoniale dell'Ente



PROSPETTO DI CALCOLO SPESE DI PERSONALE AI SENSI DEL D.M. 17 MARZO 2020

ANNO	VALORE	FASCIA
2021	2.530	C
Popolazione al 31 dicembre	VALORE	
2019	391.421,53 € (I)	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	VALORE	
2019	351.150,70 €	
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	(a)	
2017	2.609.613,31 €	
2018	3.028.248,66 €	
2019	2.660.780,53 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio	(a1)	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	(b)	
2019	2.766.244,17 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto dei FCDE	(b)	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)	15,38%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(d)	27,60%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(e)	31,60%
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - Enti virtuosi (SE (c) < o = (d))	(f)	288.756,00 €
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1 - Enti virtuosi	(f1)	680.177,53 €
Tetto massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - Enti non virtuosi (SE (c) > (d))	(g)	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024 - Enti virtuosi	(h)	
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - Enti virtuosi	(h)	25,93%
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali" - Enti virtuosi (a1) * (h))	(i)	87.787,68 €
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS) - Enti virtuosi	(l)	0,00 €
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - Enti virtuosi (a1) + (i) + (l)	(m)	87.787,68 €
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - Enti virtuosi (m1) < (f)	(m1)	438.938,38 €
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	(n)	438.938,38 €
	(a) + (o) oppure (a1)	438.938,38 €

FABBISOGNO DI PERSONALE 2021/2023 - PIANO OCCUPAZIONALE

Spesa utilizzabile 2021: € 87.787,68

N.	Profilo professionale	Categoria	Numero	Settore	Tempo lavoro (%)	Modalità d'apertura posto	Costo complessivo	Anno
1	Istruttore direttivo amministrativo	D1	1	Amministrativo Demografico	100%	Adesione al concorso unico territoriale per le Amministrazioni della Regione Campania	34.341,97	2021
2	Istruttore di vigilanza	C1	1	Polizia Municipale Vigilanza del territorio	50%	Stabilizzazione e rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. n. 75/2017	16.339,96	2021
3	Istruttore tecnico	C1	1	Urbanistica Governo del Territorio	50%	Utilizzo graduatorie concorsuali di altri Enti/Concorso pubblico	15.604,42	2021
4	Istruttore direttivo tecnico	D1	1	Urbanistica Governo del Territorio	50%	Utilizzo graduatorie concorsuali di altri Enti/Concorso pubblico	17.170,98	2021
5	Istruttore contabile	B5	1	Finanziario Tributi	100%	Trasformazione da n. 35 a 36 ore	845	2021
Total							84.302,33	2021

1	Istruttore tecnico	C1	1	Lavori Pubblici	100%	Utilizzo – graduatorie – Concorso Pubblico	31.312,32	2022
2	Istruttore amministrativo	C1	1	Amministrativo Demografico	100%	Utilizzo – graduatorie – Concorso Pubblico	31.312,32	2022
1	Istruttore tecnico	C1	1	Urbanistica Governo del Territorio	100%	Utilizzo – graduatorie – Concorso Pubblico	31.312,32	2023
2	Istruttore amministrativo	C1	1	Amministrativo Demografico	100%	Utilizzo – graduatorie – Concorso Pubblico	31.312,32	2023

FABBISOGNO DI PERSONALE 2021/2023 – DOTAZIONE ORGANICA

Profilo professionale	Copertura	Categoria	Settore	Tempo lavoro (%)	Sesso	Note
Istruttore direttivo amministrativo	VACANTE	D1	Amministrativo Demografico	100%		Copertura 2021
Istruttore amministrativo	Anna Dianese	C5	Amministrativo Demografico	100%	F	
Istruttore amministrativo	Maria Anna Cianni	B4	Amministrativo Demografico	83,33%	F	
Istruttore amministrativo	Anella Greco	A4	Amministrativo Demografico	75%	F	
Istruttore amministrativo	VACANTE	C1	Amministrativo Demografico	100%		Copertura 2022
Istruttore amministrativo	VACANTE	C1	Amministrativo Demografico	100%		Copertura 2023
Istruttore direttivo contabile	Felicia Saturno	D1	Finanziario Tributi	66,67%	F	
Istruttore direttivo contabile	Roberta Schifone	D1	Finanziario Tributi	66,67%	F	
Istruttore	Renata Esposito	B5	Finanziario Tributi	100%	F	Incremento ore a valere su capacità assunzionale 2021
Istruttore direttivo tecnico	Domenico Conti	D7	Tecnico lavori Pubblici	50%	M	Art. 14 CNNL
Istruttore tecnico	Mario Dianese	B5	Tecnico lavori Pubblici	100%	M	
Istruttore tecnico	VACANTE	C1	Urbanistica Governo del Territorio	50%		Copertura 2021
Istruttore direttivo tecnico	VACANTE	D1	Urbanistica Governo del Territorio	50%		Copertura 2021

Istruttore tecnico	Marcello Saturno	C5	Urbanistica Governo del Territorio	100%	M	
Istruttore tecnico	VACCANTE	C1	Urbanistica Governo del Territorio	100%		Copertura 2023
Istruttore di vigilanza	Raffaele Montuori	C5	Polizia Municipale Vigilanza del territorio	100%	M	
Istruttore di vigilanza	VACCANTE	C1	Polizia Municipale Vigilanza del territorio	50%		Copertura 2021

COMUNE DI PISCIOCCA
REVISORE UNICO DEI CONTI

VERBALE N. 5 DEL 24/05/2021

Alla cortese attenzione del:

- Sindaco del Comune di Pisciotta
- Segretario del Comune di Pisciotta
- Responsabile del Settore Finanziario

OGGETTO: Proposta Piano triennale dei fabbisogni del personale 2021 – 2023.

PREMESSA

Il giorno 24 del mese di maggio dell'anno 2021, il Revisore Unico dei Conti nella persona del Dott. Lorenzo Prevete è chiamato ad esprimere il proprio parere sulla proposta del Piano triennale del fabbisogno di personale 2021/2023.

Di seguito vengono riepilogati i riferimenti normativi

Nuovi riferimenti Normativi

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

“2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”

**COMUNE DI PISCIOCCA
REVISORE UNICO DEI CONTI**

Si precisa che i provvedimenti attuativi dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, nella versione modificata dalla Legge di Bilancio 2020 (comma 853 della Legge n. 160/2019), stabiliscono che la spesa del personale, su cui calcolare il rapporto con le entrate correnti, non sia più quella consolidata (ex comma 557 della Legge 296/2006), ma affida ad un decreto ministeriale l'individuazione della fascia nella quale collocare i Comuni in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti;

Considerato che il sopracitato decreto ministeriale è stato pubblicato in data 27.04.2020 e che dal 20/04/2020 è possibile procedere ad assunzioni nei limiti della spesa scaturenti dall'applicazione del decreto;

Successivamente è stata emanata dal Ministero dell'Interno di concerto col Ministero dell'Economia e delle Finanze una circolare esplicativa in materia di assunzione di personale da parte dei comuni. In tale circolare è stato chiarito che l'articolo 33 del D.L 34/2019 ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei comuni, prevedendo, il superamento delle attuali regole fondate sul turnover e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale e il decreto del 17/03/2020 ha disposto che l'entrata in vigore di tale provvedimento decorresse dal 20 aprile 2020 e non dal 01 gennaio 2020, al fine di regolare meglio il passaggio al nuovo regime. Di seguito vengono riportati i punti più salienti in essa riportati e precisamente:

Al fine di non penalizzare i Comuni che, prima della predetta data, hanno legittimamente avviato procedure assunzionali, con il previgente regime, anche con riguardo a budget relativi ad anni precedenti, si ritiene che, con riferimento al solo anno 2020, possano esser fatte salve le predette procedure purché siano state effettuate entro il 20 aprile le comunicazioni obbligatorie ex articolo 34 bis della legge n.165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, sulla base dei piani triennali del fabbisogno e loro eventuali aggiornamenti secondo la normativa vigente. Quanto precede solo ove siano state operate le relative prenotazioni nelle scritture contabili (principio contabile 5.1 di cui al paragrafo n. 1 dell'allegato 4.2 al d. lgs. 118/2011).

2) Attesa la finalità di regolare il passaggio al nuovo regime, la maggiore spesa di personale rispetto ai valori soglia, derivante dal far salve le predette procedure assunzionali già avviate, è consentita solo per l'anno 2020. Pertanto, a decorrere dal 2021, i comuni di cui al comma 3 dell'articolo 6 del decreto attuativo, che, sulla base dei dati 2020, si collocano, anche a seguito della maggiore spesa, fra le due soglie assumono – come parametro soglia a cui fare riferimento nell'anno successivo per valutare la propria capacità assunzionale – il rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti registrato nel 2020 calcolato senza tener conto della predetta maggiore spesa del 2020. I comuni di cui al comma 1 dell'articolo 6 del decreto attuativo, che si collocano sopra la soglia superiore, nel 2021 devono conseguire un rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti non superiore a quello registrato nel 2020 calcolato senza tener conto della predetta maggiore spesa del 2020.

3) Al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999.

4) Nel caso dei Comuni che hanno optato per l'applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva secondo l'articolo 1, comma 668, della legge n.147/2013 e hanno in conseguenza attribuito al gestore l'entrata da Tari

**COMUNE DI PISCIOTTA
REVISORE UNICO DEI CONTI**

corrispettiva e la relativa spesa, la predetta entrata da TARI va contabilizzata tra le entrate correnti, al netto del FCDE di parte corrente, ai fini della determinazione del valore soglia.

5) La tabella contenuta nell'art. 4, comma 1, del Decreto rappresenta, in relazione a ciascuna fascia demografica, i rispettivi valori-soglia di riferimento. In base al secondo comma dell'art. 4, i Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia. I comuni sotto soglia non sono tenuti ad approvare una nuova deliberazione dei piani assunzionali, essendo sufficiente la certificazione di compatibilità dei piani già approvati con la nuova disciplina.

6) I Comuni in cui il rapporto fra Spesa del personale e le Entrate correnti risulti superiore al valore- soglia di cui all'articolo 6, sono tenuti ad adottare un percorso di graduale riduzione annuale del predetto rapporto, fino al conseguimento del valore soglia. A tal fine possono operare sia sulla leva delle entrate che su quella della spesa di personale, eventualmente “anche” applicando un turnover inferiore al 100 per cento. Nell’eventualità che la soglia-objettivo non sia raggiunta nel 2025, il Decreto prevede un turnover ridotto al 30%, sino al raggiungimento della soglia, come già previsto dall'art. 33, co. 2, del dl 34/2019.

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

8) I Comuni che si collocano nella prima casistica, e che cioè rilevano nell'anno di riferimento un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti inferiore al valore-soglia definito dall'art. 4 del Decreto, possono incrementare annualmente la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla tabella introdotta dall'art. 5 del Decreto, e fermo in ogni caso il rispetto del valore-soglia. Si fa presente che i valori percentuali riportati in tabella rappresentano un incremento rispetto alla base “spesa di personale 2018”, per cui la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti.

9) Si evidenzia che, per rendere possibile l'utilizzo effettivo delle risorse che si liberano in applicazione della nuova disciplina, l'articolo 6 specifica che “la maggior 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'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296”.

10) La definizione delle facoltà assunzionali ancorate alla sostenibilità finanziaria implica una necessaria lettura orientata della norma recata dall'art. 14, comma 7, del DL n. 95/2012, secondo cui “le cessazioni dal servizio per processi di mobilità ... non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle

COMUNE DI PISCIOTTA
REVISORE UNICO DEI CONTI

limitazioni del turnover". Si tratta di una disposizione che è riconducibile alla regolamentazione delle facoltà assunzionali basata sul turn-over, con la conseguenza che la stessa deve ritenersi non operante per i comuni che siano pienamente assoggettati alla vigenza della disciplina fondata sulla sostenibilità finanziaria. Conseguentemente le amministrazioni di altri comandi, nonché province e città metropolitane, che acquisiranno personale in mobilità da comuni assoggettati alla neo-introdotta normativa non potranno più considerare l'assunzione neutrale ai fini della finanza pubblica, ma dovranno effettuarla a valere sulle proprie facoltà assunzionali. Quanto precede al fine di assicurare la neutralità della procedura di mobilità a livello di finanza pubblica complessiva. In termini operativi, sarà necessario che – nell'ambito dei procedimenti di mobilità extra compartmentali e nella programmazione triennale del fabbisogno di personale – si dia espressamente conto di tale circostanza. Viceversa, la norma continua a essere operante per gli enti che – secondo le modalità precedentemente indicate – continuano ad applicare transitorialmente la previgente normativa.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 4 del D.lgs. 165/2001 (Testo Unico Pubblico Impiego), aggiornato con le modifiche apportate, da ultimi, dal D.Lgs. 20 giugno 2016, n. 116, dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 e dal D.Lgs. 20 luglio 2017, n. 118, gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni, e verificano la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti.

Il sopra citato articolo statuisce che gli organi di governo adottano gli atti necessari/opportuni per la definizione di obiettivi, priorità, piani, programmi e direttive generali per l'azione amministrativa, nonché l'individuazione delle risorse umane, materiali ed economico-finanziarie da destinare alle diverse finalità e la loro ripartizione tra gli uffici di livello dirigenziale generale.

Ancora, lo stesso articolo dispone che ai responsabili spetta l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi, compresi tutti quelli che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa, mediante autonomi poteri di spesa e di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo.

Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 5 del D.lgs. 165/2001, le amministrazioni pubbliche assumono ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei principi di cui all'articolo 2, comma 1 del D.lgs. 165/2001, e la rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa.

Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro, nel rispetto del principio di pari opportunità, e in particolare la direzione e l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatte salve la sola informazione ai sindacati ovvero le ulteriori forme di partecipazione, ove previsti nei contratti di cui all'articolo 9 del D.lgs. 165/2001.

Ai sensi dell'articolo 6 del D.lgs. 165/2001, le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, del D.lgs. 165/2001, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

COMUNE DI PISCIOTTA
REVISORE UNICO DEI CONTI

Il comma 2 dell'articolo 6 dispone che, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance e le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter, nonché curando l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale.

Lo stesso comma 2 di cui sopra prevede che il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

Ai sensi del successivo comma 3, in conseguenza della definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.

Gli articoli 88 e 89 del D.Lgs. 267/2000 rimettono all'autonomia e alla discrezionalità degli Enti Locali, compatibilmente con i vincoli di bilancio e in coerenza con le leggi finanziarie, la determinazione e la consistenza dei propri organici, la programmazione delle assunzioni e degli effettivi fabbisogni del personale.

L'articolo 91 del D.Lgs. 267/2000 dispone che gli Enti Locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio.

Sempre l'articolo 91, prevede che gli Enti Locali programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.

Il comma 557 della legge 296/2006, come modificato dal decreto legge 90/2014 dispone che, ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, 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 azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

- a) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile;
- b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;
- c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”.

Il comma 557-quater della legge 296/2006 dispone che, 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.

**COMUNE DI PISCOOTTA
REVISORE UNICO DEI CONTI**

La deliberazione 25/2014 della Corte dei Conti, Sezione Autonomie, ha chiarito che, a decorrere dall'anno 2014, il nuovo parametro cui è ancorato il contenimento della spesa di personale è la spesa media del triennio 2011/2013 che assume pertanto un valore di riferimento cristallizzato nel tempo.

In relazione all'eventuale programmazione per il reclutamento di personale con rapporto di lavoro flessibile a tempo determinato, ai sensi dell'art. 36, co. 2, d.lgs. 165/2001, le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche.

Sempre ex art. 36, co. 2, le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del comma 2 soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35 e che, per i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, è possibile stipulare nel rispetto degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, escluso il diritto di precedenza che si applica al solo personale reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b), del decreto D.lgs. 165/2001.

In tale materia, è intervenuto l'art. 9, comma 28, del decreto legge 31/5/2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30/7/2010, n. 122, nella parte che prevede che, a decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

A decorrere dal 2013, gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Le limitazioni sopra previste 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; che resta fermo, comunque, che la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

L'articolo 9 co. 28 del dl 78/2010 ha elencato le principali tipologie lavorative rientranti nella fattispecie del lavoro flessibile e, nel dettaglio, i contratti di formazione e lavoro, i contratti di somministrazione, i voucher del lavoro accessorio, i rapporti formativi e le collaborazioni coordinate e continuative e che tale art. 9 è stato successivamente modificato con l'esclusione dal limite dei contratti stipulati ex art. 110 co. 1, d.lgs. 267/2000.

Ancora, varilevatoche la Sezione Autonomie della Corte dei Conti considera escluse le spese per le convenzioni di cui all'articolo 14 del CCNL 22 dicembre 2004 per l'utilizzo contestuale dello stesso dipendente nell'ambito regolare orario di lavoro 36 ore settimanali), mentre sono incluse le spese sostenute per le prestazioni di lavoro a tempo determinato aggiuntive al regolare orario di lavoro (scavalco in eccedenza nel limite massimo di 12 ore settimanali) ex art. 1 co. 557 della legge 311/2004.

Sempre in relazione del reclutamento di personale con rapporti di lavoro flessibili, è intervenuta "ad adiuvandum" e con funzione nomofilattica la Sezione Autonomie Corte della dei Conti con la deliberazione n. 1/2017 affermando che, ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e s.m.i., l'ente locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né nel

**COMUNE DI PISCOOTTA
REVISORE UNICO DEI CONTI**

2009, né nel triennio 2007-2009, può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente, e che la spesa per l'integrazione salariale dei lavoratori socialmente utili rientra nell'ambito delle limitazioni imposte dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, nei termini ivi previsti, ove sostenuta per acquisire prestazioni da utilizzare nell'organizzazione delle funzioni e dei servizi dell'ente.

Resta invece confermato che, il reclutamento di personale previa ricorso all'istituto di mobilità rappresenta operazione neutra ai fini della verifica della relativa spesa che, pertanto, non deve essere determinata ai fini delle facoltà assunzionali, a condizione che i relativi posti vacanti siano coperti unicamente mediante mobilità di personale proveniente da enti sottoposti agli stessi vincoli normativi sulla spesa di personale.

In relazione all'istituto del comando, è intervenuta la Sezione Autonomie della Corte dei Conti ex deliberazione 12/2017 enunciando il principio di diritto in base al quale la spesa relativa al personale utilizzato in posizione di comando esula dall'ambito applicativo dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, ferma restando l'imputazione figurativa della spesa per l'ente cedente. In particolare, il provvedimento di comando non comporta una novazione soggettiva del rapporto di lavoro né, tanto meno, la costituzione di un rapporto di impiego con l'amministrazione destinataria delle prestazioni, ma determina esclusivamente una modificazione oggettiva del rapporto originario, nel senso che sorge nell'impiegato l'obbligo di prestare servizio nell'interesse immediato del diverso ente.

In relazione alla capacità assunzionale ed al turnover del personale dipendente, l'art. 3, comma 5 del d.l. n. 90/2014, così come modificato dal d.l. n. 78/2015 convertito dalla legge n. 125/2015, prevede che, a decorrere dal 2014, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco di tempo non superiore a tre anni nel rispetto della programmazione del fabbisogno di personale e di quella finanziaria e contabile e che si possono utilizzare i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferiti al triennio precedente, da intendersi in senso dinamico con scorrimento e calcolo dei resti a ritroso rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni.

La Corte dei Conti, Sezione Autonomie, con delibera 25/2015, ha precisato che:

- la determinazione della capacità assunzionale costituisce il contenuto legale tipico della facoltà di procedere ad assunzioni, potenzialmente correlata alle cessazioni dal servizio, costitutiva di uno spazio finanziario di spesa nei limiti dei vincoli di finanza pubblica;
- 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;
- 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;
- tale modalità di quantificazione della capacità assunzionale rimane cristallizzata nei predetti termini.

Ai sensi della deliberazione 28/2015 della Corte dei Conti Sezione Autonomie, la capacità assunzionale si calcola considerando la relativa spesa su base annua e che la dottrina consolidata ha evidenziato la necessità di operare secondo il principio di omogeneità dei dati di riferimento. Pertanto, tenuto conto che il calcolo della capacità assunzionale determina il costo da sostenere per assumere nuovo personale dall'esterno considerando, evidentemente, i costi del CCNL vigente per le specifiche categorie di accesso, per disporre di un dato omogeneo, anche i costi relativi alle cessazioni da prendere in considerazione devono essere calcolate con i costi delle relative categorie di accesso.

Come tra l'altro confermato dalla nota 46078 del 2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica, tale criterio di calcolo si basa anche sull'assunto che il costo delle cessazioni diventa rilevante ai fini della determinazione della capacità assunzionale solo in quanto determina risparmi di spesa per l'ente e che, pertanto, non si può considerare nei costi delle cessazioni quelli che, di fatto, non costituiscono risparmi quali la retribuzione

**COMUNE DI PISCIOTTA
REVISORE UNICO DEI CONTI**

individuale di anzianità ed i valori delle progressioni orizzontali economiche che vengono riattribuiti, a seguito dell'avvenuta cessazione, nella disponibilità del fondo.

L' articolo 1, co. 228, legge 208/2015, (legge di stabilità 2016) dispone che, per gli anni 2016, 2017 e 2018, gli enti soggetti al patto di stabilità interno possono assumere personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nei limiti di spesa corrispondente al 25% di quella relativa alle cessazioni intervenute nell'anno precedente. Per il personale con qualifica dirigenziale, in assenza di disposizioni derogatorie, restano operanti le limitazioni di cui al citato articolo 3, comma 5, del d.l. 90/2014, ovvero, per il biennio 2016 e 2017, il limite pari all'80% della spesa relativa alle cessazioni di personale dirigenziale occorse nell'anno precedente e del 100% della spesa stessa a decorrere dal corrente esercizio 2018.

Il comma 229 del medesimo articolo 1 della legge 208/2015, prevede che le facoltà assunzionali dei comuni istituiti a seguito di fusione intervenuta dal 2011 e delle unioni di comuni, beneficiano della possibilità di usufruire del turn over pieno rispetto alla spesa delle cessazioni di personale di ruolo intervenuta nell'anno precedente.

Ai sensi dell'articolo 16 del d.l. 113/2016, restano ferme le facoltà assunzionali per le amministrazioni locali non soggette al patto di stabilità interno nel corso del 2015 ai sensi dell'articolo 1, comma 562, della legge n. 296/2006; pertanto tali enti possono continuare ad usufruire della possibilità di assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ossia con il turn over del 100% delle cessazioni intervenute nell'anno precedente, non basato, però, sulla spesa originata dalle stesse, bensì sulle unità cessate.

Sempre l'articolo 16 del d.l. 113/2016, con il comma 1-bis, introduce un incremento della facoltà assunzionale al 75% della spesa delle cessazioni intervenute nell'anno precedente a favore delle amministrazioni comunali con popolazione inferiore ai 10mila abitanti che presentino un rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennalmente con il decreto del ministro dell'Interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al Dlgs n. 267/2000.

Con l'articolo 1, comma 479, lett. d), della legge n. 232/2016, legge di bilancio per il 2017, si determina un regime di premialità assunzionale che può essere applicato solo a decorrere dall'anno 2018, a favore dei soli comuni che abbiano rispettato il saldo finanziario (pareggio di bilancio) previsto dal comma 466 della legge stessa, lasciando spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali dell'esercizio nel quale è rispettato il medesimo saldo che, ancora, per tali enti, in particolare, nell'anno successivo la percentuale assunzionale del 25% stabilita dalla legge a regime è rideterminata nel 75%, sempreché il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica di cui sopra;

Ai sensi dell'articolo 22, co. 2, del d.l. 50/2017, si ampliano le facoltà assunzionali premiali già previste dall'articolo 16 del d.l. 113, estendendole indistintamente ai comuni superiori ai 10mila abitanti, e non più, invece, ai soli comuni inferiori ai 10mila abitanti, limitando, tuttavia, la portata della disposizione ai soli anni 2017 e 2018.

Il comma 3 dell'articolo 22 del d.l. 50/2017 estende la percentuale assunzionale del 75% prevista dall'art. 1, co. 479, lett. d, della legge 232/2016 fino al 90% della spesa relativa alle cessazioni dell'anno precedente. In sede di conversione del d.l. 50/2017 con legge 96/2017, si introduce ulteriore norma di favore in base alla quale, per i comuni con popolazione compresa tra mille e tremila abitanti che rilevano, nell'anno precedente, una spesa per il personale inferiore al 24% della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio, la percentuale relativa alle facoltà assunzionali è innalzata al 100% della spesa relativa alle cessazioni occorse nell'anno precedente.

COMUNE DI PISCIOTTA
REVISORE UNICO DEI CONTI

Ai sensi dell'articolo 1, co. 863, della legge 205/2017 (legge di bilancio 2018), si amplia la platea dei comuni che possono beneficiare della clausola premiale di cui sopra sostituendo il limite della popolazione dei 3mila abitanti con quello dei 5mila abitanti.

Occorre rilevare che, dal 2019 è di nuovo applicabile il comma 5 dell'art. 3 del D.L. 24.6.2014, n. 90, convertito con modificazioni con legge 11.8.2014, n. 114 in base al quale si può procedere all'assunzione di personale a tempo indeterminato per una spesa pari al 100% di quella di ruolo cessata nell'anno precedente.

Restano confermate le speciali facoltà assunzionali esercitabili per determinate categorie di lavoratori ai sensi dell'articolo 7, comma 2-bis, del Dl n. 14/2017 che dispone, per gli anni 2017 e 2018, ai fini del rafforzamento delle attività connesse al controllo del territorio e della massima efficacia alle disposizioni in materia di sicurezza urbana, la possibilità per i Comuni che nell'anno precedente abbiano rispettato gli obiettivi del pareggio di bilancio di assumere a tempo indeterminato personale di polizia locale nel limite di spesa individuato applicando le percentuali stabilite dall'articolo 3, comma 5, del d.l.90/2014, ossia per il 2017 l' 80% e per il 2018 il 100% della spesa relativa al personale di polizia locale, fermo restando il rispetto del limite di spesa di personale, tenendo presente che, comunque, tali cessazioni, in quanto relative a specifiche professionalità, non possono rilevare anche ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali relative al restante personale.

In base all'art 20 del D.L.gs n. 75\2017 e dalla relativa Circolare Madia, è possibile nel triennio 2018-2020 bandire in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni e ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, previa indicazione della relativa copertura finanziaria, procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al 50% dei posti disponibili al personale non dirigenziale che possegga i seguenti requisiti:

- Risulti titolare, successivamente alla entrata in vigore della legge 124\2015 di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso
- Abbia maturato alla data del 31 dicembre 2017 almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni;
- che, nelle more di attivazioni delle procedure di cui sopra, le amministrazioni possono prorogare i corrispondenti rapporti di lavoro flessibile con i soggetti che partecipano alle procedure di cui ai commi 1 e 2, fino alla loro conclusione, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78.
- Che l'art 4 comma 2 del vigente CCNL stabilisce che il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna categoria, con arrotondamento per eccesso onde arrivare comunque all'unità.
- Che l'art. 5-quater, fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, gli enti indicati al comma 5, la cui incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente è pari o inferiore al 25 per cento, possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, a decorrere dal 1° gennaio 2014, nel limite dell'80 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente e nel limite del 100 per cento a decorrere dall'anno 2015.
- **Le linee guida per la predisposizione dei PTFP prevedono che la modifica in corso d'anno di piani già approvati è consentita a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata.**

OSSERVAZIONI, RILIEVI, SUGGERIMENTI

Si chiarisce, pertanto, in tale sede, che occorre tenere conto e dare conseguente evidenza applicativa al testo rinnovellato del D.lgs. 165/2001 in virtù delle recenti riforme in materia di pubblico Impiego (D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, D.lgs. 20 giugno 2016, n. 116, dal , D.lgs. 20 luglio 2017, n. 118. In particolare, ex art. 6, D.lgs. 165/2001, le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

Il comma 2 dell'art. 6 dispone che, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le

**COMUNE DI PISCIOTTA
REVISORE UNICO DEI CONTI**

amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance e le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Sempre il comma 2, prevede che il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. Il successivo comma 3 prevede che, in conseguenza della definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.

Per tutto quanto sopra, nell'ambito della riforma del Testo Unico delle leggi sul Pubblico Impiego, la "dotazione organica" non viene eliminata, bensì costituisce atto amministrazione conseguenziale alle scelte compiute nel piano triennale dei fabbisogni di personale, così come rinnovellato all'articolo 6, comma 1, del D.lgs. 165/2001.

Il previgente combinato disposto della "dotazione organica di diritto" (quella adottata sulla base di provvedimenti amministrativi di macro-organizzazione), e della "dotazione organica di fatto" (quella composta dai dipendenti effettivamente in ruolo), cede priorità al nuovo sistema del piano triennale dei fabbisogni di personale ex d.lgs 75/2017 incardinato sui seguenti presupposti attuativi:

- 1) la rilevazione dei fabbisogni triennali di personale da aggiornare annualmente;
- 2) la dotazione organica di fatto quella costituita dai posti coperti);
- 3) la dotazione organica di diritto" (quella costituita dai posti coperti, integrata con i risultati definiti dal piano del fabbisogno triennale, nei limiti delle facoltà assunzionali e dei vincoli di legge).

Ancora, il revisore osserva che, in considerazione dei nuovi parametri di deficitarietà che entrano in vigore dal consuntivo 2018 e che risultano molto stringenti, bisogna avere la massima attenzione nel controllo degli stesi al fine di non incorrere nei controlli previsti dalla normativa vigente

Il revisore rileva ancora che, è un evidente principio di logica contabile quello basato sul fatto che il calcolo della capacità assunzionale determina il costo da sostenere per assumere nuovo personale dall'esterno. Pertanto, considerando i costi del CCNL vigente per le specifiche categorie di accesso, al fine di disporre di un dato omogeneo, anche i costi relativi alle cessazioni da prendere in considerazione devono essere calcolati con i costi delle relative categorie di accesso, e non delle categorie economiche di arrivo. Tale chiaro principio riveste un sostanziale elemento prudenziale ai fini della verifica del limite massimo della facoltà assunzionale, atteso che tale diversa modalità di calcolo incide notevolmente su tale limite.

Inoltre, la pronuncia 71/2017 della Sezione Controllo della Corte dei Conti della Lombardia, così si esprime, sulla base di un quesito di un Comune che chiede se, ai fini del calcolo della spesa cessata utile ai fini del turn over sia corretto non conteggiare quei costi che non sono risparmi, come ad esempio la retribuzione individuale di anzianità (RIA) oppure i valori delle progressioni orizzontali economiche che tornano nella disponibilità del fondo.

La Corte dei Conti, invero, dopo un'ampia disamina della normativa vigente e, soprattutto dei diversi mutati orientamenti interpretativi susseguitisi negli anni, così conclude il suo parere.

"In riferimento al criterio di determinazione del budget di spesa degli enti locali per le assunzioni di personale a tempo indeterminato sul quale calcolare la percentuale di sostituzione del personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente di recente la Sezione Autonomie, con deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG, ha ritenuto che "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", così aderendo alla tesi prospettata dalla sezione remittente. Quest'ultima, nel chiedersi se la spesa del personale cessato che costituisce il budget su cui calcolare la capacità assunzionale dell'Ente debba essere calcolata considerando la spesa effettivamente sostenuta o quella ordinariamente sostenuta, propende nel senso di ritenere preferibile quest'ultima

COMUNE DI PISCIOTTA
REVISORE UNICO DEI CONTI

soluzione e non pare distinguere all'interno della categoria "spese del personale cessato" sottocategorie da escludere dal parametro.

In senso opposto non depone la circostanza che alcune voci di spesa relativa al personale ritornino, in caso di intervenuta cessazione, nella disponibilità del fondo integrativo. Inizialmente tale impostazione è stata affermata nella nota n. 46078/2010[2] del Dipartimento della Funzione Pubblica nella quale è indicato: "Ai fini del calcolo dei risparmi realizzati per cessazioni, da calcolare sempre sui 12 mesi, a prescindere dalla data di cessazione dal servizio e dei relativi costi, si segnala la necessità di utilizzare criteri omogenei a quelli seguiti per il calcolo degli oneri assunzionali. Per quanto riguarda le assunzioni per l'anno 2010, sulla base delle cessazioni avvenute nell'anno 2009, non sono da considerare risparmi tutte le voci retributive che ritornano al fondo destinato alla contrattazione integrativa".

Invero il medesimo Dipartimento provvedeva, in un secondo momento, ad aggiornare il proprio orientamento (n.d.r.: di fatto determinando un ulteriore metodo di calcolo) con nota 11786/2011 in virtù del fatto che con l'art. 9, comma 2-bis, del d.l. 78/2010, quando un dipendente cessa, il fondo va ridotto, producendo un risparmio di spesa: "In particolare, per ciascuna categoria di personale (dirigenti, professionisti, personale delle aree, etc.) il calcolo dovrà tenere conto della retribuzione fondamentale, cui deve essere sommato, con separata evidenziazione, un valore medio di trattamento economico accessorio calcolato dividendo la quota complessiva del fondo relativo all'anno 2010 per il valore medio dei presenti nel medesimo anno, intendendosi per valore medio la semisomma (o media aritmetica) dei presenti, rispettivamente, al 1° gennaio e al 31 dicembre".

Peraltro, i vincoli al trattamento economico accessorio del personale degli Enti locali sono attualmente stabiliti dall'art. I, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità per il 2016), il quale, con decorrenza dal 1° gennaio 2016, ha nuovamente stabilito i limiti alle risorse ogni anno destinabili dalle pubbliche amministrazioni al trattamento accessorio del personale.

In materia la Sezione si è pronunciata con deliberazione n. 32/2017, ritenendo che, per quanto riguarda l'anno 2017, gli enti locali dovranno contenere il fondo destinato al trattamento accessorio entro il limite massimo corrispondente al 2015 e diminuirlo proporzionalmente alla riduzione del personale in servizio, medio tempore intervenuta nell'anno 2016, salvo tener conto delle risorse assumibili previste dalla legge.

In considerazione di quanto sopra esposto, la Sezione ritiene di non poter enucleare, ai fini della determinazione del parametro quantitativo "spesa del personale cessato" sul quale calcolare il risparmio di spesa percentuale richiesto al fine di consentire all'ente locale di assumere personale, così come previsto nelle disposizioni succedutesi nel tempo e richiamate nel precedente punto 3, un sottoinsieme di spese del personale cessato da escludere dal parametro di riferimento.

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 linda individuata ai fini dell'applicazione del citato comma 557. Infine la Sezione richiama l'attenzione dell'Ente sui vincoli generali relativi alla spesa del personale, quali quelli previsti dai commi 557 e 562 dell'art. I della l. 296/2006 e quelli di cui all'art. I, comma 236, della l. 208/2015.

Orbene, la pronuncia della Corte Conti Lombardia 71/2017 è stata emessa in data 28 febbraio 2017 e, pertanto, immediatamente dopo l'entrata in vigore della legge finanziaria 2017. Successivamente è intervenuto in merito l'articolo 23 del D.lgs. 75/2017 (entrato in vigore il 22.6.2017) che, al comma 2 dispone quanto segue : *"Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017,l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale,di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1,comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge*

**COMUNE DI PISCIOTTA
REVISORE UNICO DEI CONTI**

28 dicembre 2015, n. 208 (n.d.r.: quello citato dalla Corte dei Conti per evidenziare la sussistenza dei vincoli) è abrogato.

Ciò determina di fatto, evidentemente, la decadenza del presupposto logico alla base della pronuncia della Corte Conti Lombardia. Naturalmente, allo stato attuale non risultano al collegio nuove pronunce di Sezioni di Controllo della Corte dei Conti su tale aggiornamento normativo e, conseguentemente sulle modalità di calcolo de qua. Il collegio, pertanto, ribadisce il fondamentale criterio della prudenza da applicare in questi casi di programmazioni (come quella del personale) che hanno un forte e consolidato impatto economico e giuridico sul breve, medio e lungo termine.

In fine alla luce della sentenza n.539/2013 della Corte dei Conti sezione Regionale della Lombardia, in cui viene chiarito che il consolidamento dei costi del personale delle società partecipate pur se coerente con il sistema finirebbe per porsi in contrasto con le scelte operate dal legislatore (abrogazione art. 76 comma 7 Dl. 112/2008) oltre ad ingenerare un eccessivo irrigidimento del sistema assunzionale degli Enti locali.

Pur tutta via è comunque necessario che le amministrazioni pubbliche titolari delle partecipazioni, determinano, con propri provvedimenti, obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento delle società controllate, ivi comprese le spese del personale, anche attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale.

Calcolo valore soglia

Secondo quanto previsto dal decreto del 17 marzo 2020 in attuazione delle disposizioni di cui all'art.33, comma 2 , del D.L. n.34/2019 i comuni possono procedere all'assunzione di personale a tempo indeterminato entro il limite di una spesa complessiva per il personale dipendente (al lordo degli oneri riflessi) non superiore al **valore soglia, definito come percentuale**, anche differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli risultanti dal rendiconto dell'anno precedente a quello in cui è prevista l'assunzione, che dovranno essere calcolate al netto delle entrate a destinazione vincolata e del Fondo Crediti Dubbia Esigibilità stanziato in Bilancio di Previsione.

Si precisa che tale calcolo viene rielaborato e rettificato rispetto alla prima delibera di Giunta Comunale

Determinazione del valore soglia:

Spesa del personale rendiconto 2019	A)	€ 391.423,53
ENTRATE CORRENTI RENDICONTO 2017		€ 2.609.613,91
ENTRATE CORRENTI RENDICONTO 2018		€ 3.008.248,66
ENTRATE CORRENTI RENDICONTO 2019		€ 2.660.780,53
TOTALE ENTRATE TRIENNIO 2017-2019		8.278.643,10
 MEDIA ENTRATE ACCERTATE TRIENNIO 2017/2019		 € 2.759.547,70
FONDO CREDITI DI DUBBIA ESIGIBILITÀ ANNO 2019	-	301.802,83

**COMUNE DI PISCIOTTA
REVISORE UNICO DEI CONTI**

Media entrate al netto fondo	B)	€ 2.457.744,87
RAPPORTO TRA SPESA DEL PERSONALE E ENTRATE CORRENTI- 15,93%		
VALORE SOGLIA COMUNE DI PISCIOTTA	A/B	27,60%

Si rileva che il valore soglia ricalcolato , quale rapporto tra spesa complessiva della spesa del personale e le entrate correnti al netto del FCDE, del Comune di PISCIOTTA e' inferiore rispetto al valore della fascia demografica di appartenenza e) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti pari al 27,60% come previsto nella tabella 1 del decreto del 17 marzo , e pertanto l'ente può dar corso ad assunzioni nel triennio 2021/2023 nei limiti delle percentuali stabiliti nella tabella 2 del decreto e cioè il 25% per il 2021 il 28% per il 2022 e 29% per il 2023 ed il 30% per il 2024 per un importo teorico massimo di incremento calcolato sulla spesa di personale a consuntivo 2018 pari ad euro 351.150,70 , di 87.787,68 per il 2021, 98.322,20 per il 2022 e € 101.833,70 per il 2023, sempre però non superando i limiti di spesa della media 2011/2013 pari ad euro €475.349,24 e non superando il valore soglia di spesa del personale sulle entrate correnti come da tabella 1 del DM (27,60%). Si precisa è necessario considerare nel rispetto della procedura di calcolo prevista dall'art. 33 del DL 34 e che si riferiscono ai trasferimenti effettuati nei confronti di altri enti per il Segretario Comunale e il Funzionario dell'UTC.

verifica dei vincoli imposti dal comma 557 dell'articolo 1 della legge 296/2006

Le risultanze di detta verifica sono riportate nella tabella che segue:

Voci di spesa	Importo
Spesa di personale sostenuta mediamente negli anni 2011, 2012 e 2013	€ 475.349,24
Limite spesa di personale a tempo determinato	€ 28.925,21

- Dall'analisi della proposta della delibera di giunta comunale si evince che l'ente intende dar corso fino a ad assunzioni a tempo indeterminato strettamente necessarie per il funzionamento della macchina amministrativa, anche alla luce della sentenza della Corte Costituzionale che ha ritenuto incostituzionale l'art. 39 ter riguardante la copertura del maggior disavanzo da anticipazione di liquidità.
- Il Revisore verificato l'allegato b) della delibera della giunta comunale in cui sono previste le seguenti assunzioni per il periodo 2021/2023

FABBISOGNO DI PERSONALE 2021/2023 - PIANO OCCUPAZIONALE

Spesa utilizzabile 2021: € 87.787,68

Spesa utilizzabile 2022: € 98.322,20

Spesa utilizzabile 2023: € 101.833,70

COMUNE DI PISCIOTTA
REVISORE UNICO DEI CONTI

N	Profilo professionale	Categoria	Numer o	Settore	Temp o lavor o (%)	Modalità copertura posto	Costo complessiv o	Ann o
1	Istruttore direttivo amministrativo	D1	1	Amministrativo Demografico	100%	Adesione al concorso unico territoriale per le Amministrazioni della Regione Campania	34.341,97	2021
2	Istruttore di vigilanza	C1	1	Polizia Municipale Vigilanza del territorio	50%	Stabilizzazione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017	16.339,96	2021
3	Istruttore tecnico	C1	1	Urbanistica Governo del Territorio	50%	Utilizzo graduatorie concorsuali di altri Enti/Concorso pubblico	15.604,42	2021
4	Istruttore direttivo tecnico	D1	1	Urbanistica Governo del Territorio	50%	Utilizzo graduatorie concorsuali di altri Enti/Concorso pubblico	17.170,98	2021
5	Istruttore contabile	B5	1	Finanziario Tributi	100%	Trasformazione da n. 35 a 36 ore	845	2021
Totale							84.302,33	2021
1	Istruttore tecnico	C1	1	Lavori Pubblici	100%	Utilizzo graduatorie - Concorso Pubblico	31.312,32	2022

COMUNE DI PISCIOTTA
REVISORE UNICO DEI CONTI

2	Istruttore amministrativo	C1	1	Amministrativo Demografico	100%	Utilizzo graduatorie - Concorso Pubblico	31.312,32	2022
1	Istruttore tecnico	C1	1	Urbanistica Governo del Territorio	100%	Utilizzo graduatorie - Concorso Pubblico	31.312,32	2023
2	Istruttore amministrativo	C1	1	Amministrativo Demografico	100%	Utilizzo graduatorie - Concorso Pubblico	31.312,32	2023

Preso atto:

- del rispetto delle norme di cui all'art. 1, c. 557 e c. 557-quater della L.296/2006 e successive modificazioni ed integrazioni che dispongono il contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente l'anno di entrata in vigore della citata ultima disposizione, ossia il triennio 2011/2013; del rispetto del limite dei contratti a tempo determinato mediante stesura di successivo accordo sindacale in deroga;
- del rispetto dell'art. 48, comma 1 del D. Lgs. 198/2006 in quanto è stato adottato il Piano delle azioni positive per il triennio 2021/2023 (Delibera di Giunta Comunale n.33 de 17.05.2021);

Verificato che l'Ente non prevede assunzioni aggiuntive che vanno oltre i limiti assunzionali previsti dal DM 17/03/2020;

Tenuto conto che la suddetta proposta di fabbisogno di personale tiene conto dei limiti imposti dall'art. 1, comma 557 e seguenti, della L. 296/2006 e s.m.i., e dei limiti imposti dall'art 33 comma de dl n 34/2019 successivamente modificato dal comma 853 dell' art 1 comma 853 I 160 ,in tema di contenimento della spesa di personale.

Tenuto conto delle motivazioni adotte dall'Ente a giustificazione della programmazione 2021/2023 di limitare la stessa alle sole assunzioni necessarie per il funzionamento della macchina amministrativa ;

Visto il parere favorevole in ordine alla regolarità contabile del Responsabile del Settore Finanziario;

Tutto ciò premesso e considerato;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

RILEVATO

che le assunzioni di personale **possono essere effettuate** se l'ente è in possesso dei seguenti requisiti:

- 1) avere rispettato il tetto alla spesa del personale media del triennio 2011/2013. La spesa per il personale deve essere calcolata sulla base dei requisiti previsti dal citato articolo 1, comma 557, della legge finanziaria 2007 per come modificato. Detta norma dispone che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, anche attraverso il contenimento delle assunzioni, sia a tempo indeterminato che flessibili, e la razionalizzazione delle strutture burocratiche, con particolare riferimento alla dirigenza;

COMUNE DI PISCIOTTA
REVISORE UNICO DEI CONTI

- 2) avere attivato la procedura telematica per la certificazione dei crediti;
- 3) avere adottato il bilancio preventivo, il conto consuntivo ed il conto consolidato entro i termini fissati dal legislatore ed avere trasmesso le informazioni sui conti consolidati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche entro i termini fissati;
- 4) avere adottato il piano delle azioni positive;
- 5) avere trasmesso al Dipartimento della Funzione Pubblica il programma del fabbisogno del personale;
- 6) avere adottato il piano delle performance, documento le cui funzioni negli enti locali sono assolte dal PEG e/o dal PDO;
- 7) il rispetto dei requisiti di cui agli artt 50-53 del CCNL degli enti locali 2016-2018 o apposito accordo sindacale in deroga;

PERTANTO

si chiede all'Ente di verificare all'atto di ogni singola assunzione, il possesso di tali requisiti e di considerare nell'annualità 2022 ed anche 2023, il costo annuale dell'istruttore contabile B5 che si andrà a dedurre dalla capacità di spesa che l'Ente potrà sostenere in base ai parametri determinati dal DM 17 marzo 2020;

RILEVATO, altresì

che l'assunzione, come da previsioni 2021/2023, di nuovo personale dipendente comporta un impegno finanziario, si invita l'Ente, nel momento di avvio delle singole assunzioni, a fare tutti gli approfondimenti del caso per verificare l'effettiva sostenibilità delle stesse, sia in termini di competenza, sia in termine di cassa vista la situazione delicata in cui versa l'Ente.

ACCERTATO

che l'atto di programmazione del fabbisogno di personale è *coerente* con il principio di riduzione della spesa previsto dall'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e con l'articolo 1, comma 557 e seguenti, della legge n. 296/2006;

ESPRIME

Pertanto parere *FAVOREVOLE* sulla proposta di deliberazione in oggetto

Pisciotta, 24 maggio 2021

IL Revisore

Dott. Lorenzo Prevete


Il presente verbale viene così sottoscritto



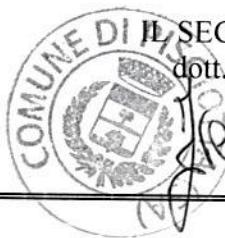
IL SINDACO
on. Ettore Liguori



IL SEGRETARIO COMUNALE
dott.ssa Francesca Faracchio

Copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio *on line* sul sito web istituzionale del Comune e vi rimarrà pubblicata per 15 giorni consecutivi (*art. 124, comma 1, del D.Lgs. 267/2000*).

Dalla Residenza Municipale, 15 LUG 2021



IL SEGRETARIO COMUNALE
dott.ssa Francesca Faracchio

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 26.05.2021

- Perché decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione (art. 134, comma 3, del D.Lgs. 267/2000);
- Perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000);

Dalla Residenza Municipale,

15 LUG 2021



IL SEGRETARIO COMUNALE
dott.ssa Francesca Faracchio

In data odierna viene data comunicazione del presente verbale ai Sigg. Capigruppo consiliari, così come prescritto dall'art. 125 del D.Lgs. 267/2000.

Dalla Residenza Municipale,

15 LUG 2021



IL SEGRETARIO COMUNALE
dott.ssa Francesca Faracchio