



COMUNE DI BRIENZA

Verbale di Deliberazione del Giunta Comunale

DELIBERAZIONE
N. 18

Aggiornamento del Piano Triennale Fabbisogni di Personale (PTFP) 2022-2024 e approvazione della dotazione organica.

L'anno **DUEMILAVENTIDUE** il giorno **trentuno** del mese di **marzo** alle ore 17:30 **in video conferenza**, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei Signori:

		Presente	Assente
1	GIANCRISTIANO Antonio - Sindaco	X	
2	COLLAZZO Vincenza - Assessore		X
3	GRANO Giuseppe - Assessore	X	
4	SABBATELLA Antonio - Assessore	X	
5	SABBATELLA Maria Antonietta - Assessore		X

Partecipa il **Segretario Comunale** Dott.ssa Silvana Noto, che provvede alla redazione del presente verbale.

IL SINDACO, constatato il numero legale degli intervenuti, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta, invitando la Giunta a deliberare sull'argomento di cui all'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso **che**, in riferimento alla richiesta di parere, formulata a termini dell'articolo 49, comma 1, del D.lgs. 267/2000, sono stati espressi, sulla proposta di deliberazione di cui all'oggetto, i seguenti pareri:

Parere	Esito	Data	Responsabile
In ordine alla regolarità tecnica	favorevole	31/03/2022	F.to: Dott. Viggiano Gabriele
In ordine alla regolarità contabile	favorevole	31/03/2022	F.to: Dott. D'amato Nunziato

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il Decreto del Sindaco del Comune di Brienza n. 15 del 16 marzo 2020 con cui si è provveduto a disciplinare le sedute della Giunta Comunale in videoconferenza;

VISTO il Decreto Legislativo n. 82 del 2005 e in particolare:

l'art. 7 comma 1 laddove si legge che: *Chiunque ha diritto di fruire dei servizi erogati dai soggetti di cui all'art. 2 comma 2 in forma digitale e in modo integrato, tramite gli strumenti telematici messi a disposizione delle pubbliche amministrazioni e il punto di accesso di cui all'art. 64 bis, anche attraverso dispositivi mobili;*

♣ l'art. 12 comma 1 ai sensi del quale *“Le pubbliche amministrazioni nell'organizzare autonomamente la propria attività utilizzano le tecnologie dell'informazione e della comunicazione per la realizzazione degli obiettivi di efficienza, efficacia, economicità, imparzialità, trasparenza, semplificazione e partecipazione nel rispetto dei principi di uguaglianza e di non discriminazione, nonché per l'effettivo riconoscimento dei diritti dei cittadini e delle imprese di cui al presente Codice in conformità agli obiettivi indicati nel Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione di cui all'articolo 14-bis, comma 2, lettera b)” e comma 3 bis “I soggetti di cui all'articolo 2, comma 2, favoriscono l'uso da parte dei lavoratori di dispositivi elettronici personali o, se di proprietà dei predetti soggetti, personalizzabili, al fine di ottimizzare la prestazione lavorativa, nel rispetto delle condizioni di sicurezza nell'utilizzo.”;*

♣ l'art. 41 comma 1 che recita *“Le pubbliche amministrazioni gestiscono i procedimenti amministrativi utilizzando le tecnologie dell'informazione e della comunicazione. Per ciascun procedimento amministrativo di loro competenza, esse forniscono gli 4 opportuni servizi di interoperabilità o integrazione, ai sensi di quanto previsto dagli articoli 12 e 64-bis.”;*

♣ l'art. 45, comma 1 secondo cui *“I documenti trasmessi da soggetti giuridici ad una pubblica amministrazione con qualsiasi mezzo telematico o informatico, idoneo ad accertarne la provenienza, soddisfano il requisito della forma scritta e la loro trasmissione non deve essere seguita da quella del documento originale”;*

A causa della situazione di eccezionalità determinata dall'emergenza epidemiologica legata alla diffusione del COVID – 19 e delle circostanze di necessità e urgenza riguardanti la condizione di disagio che interessa tutta la popolazione residente nel territorio del Comune di Brienza, la presente seduta si svolge con i partecipanti collegati in videoconferenza via whatsapp alle ore 17:30 del giorno 31/03/2022 .

Il Sindaco provvede ad aprire il collegamento e ogni membro della Giunta riesce a visualizzare in modo chiaro e distinto i volti degli altri interlocutori.

Il Segretario Comunale riesce parimenti a collegarsi alla videoconferenza e attesta che la qualità del segnale permette di udire in modo chiaro e distinto la voce di ogni partecipante.

Il Sindaco, in qualità di Presidente della seduta, constatata la partecipazione attiva di tutti i componenti e del Segretario, ricorda che la proposta di deliberazione è già stata messa a disposizione dal Segretario Generale e che tutti ne hanno preso lettura. Indi, dichiara aperta la discussione invitando gli assessori in collegamento ad illustrare soprattutto eventuali proposte emendative.

Al termine della discussione, viene approvata la seguente deliberazione.

LA GIUNTA COMUNALE

DATO ATTO CHE, sulla presente deliberazione, hanno espresso **parere favorevole**:

- il **Responsabile del Servizio interessato (Area n. 2 Amministrativa – servizio personale)** in persona del Dott. Gabriele VIGGIANO, giusto decreto sindacale n. 33 del 17/02/2022, in ordine alla regolarità tecnica (art. 49, comma 1, ed art.li 147, comma 1, e 147 bis, comma 1, del D.lgs. n. 267 del 2000) attestante la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa;
- il **Responsabile del Servizio Finanziario (Area n. 1 Economico-Finanziaria)** in persona del Dott. Nunziato D'AMATO, giusto decreto sindacale n. 31 del 31.12.2021, in ordine alla regolarità contabile (art. 49, comma 1, ed art.li 147, comma 1, e 147 bis, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000), attestante il mantenimento degli equilibri finanziari e la copertura finanziaria

PRESO atto che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D. Lgs. n. 267/2000 e dal D. Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

VISTO l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

"1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale."

VISTO inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

"1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni."

RILEVATO che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

VISTI:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:

1. Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;

- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:

1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

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

3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.

4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.

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

RICHIAMATO inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

"1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

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

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

4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area."

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

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

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

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

*"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. 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."

VISTO il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

RILEVATO che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

VISTA la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: "Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni", pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

VISTA la determinazione dirigenziale n. **35 del 28.01.2022** con la quale è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno **2022**, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

PRESO atto che tale valore è superiore al valore di rientro della maggiore spesa;

RILEVATO quindi che per l'anno 2022:

- il tetto massimo della spesa di personale è pari al valore certificato nel rendiconto dell'anno 2020: **€ 824.869,48**;
- è necessario che il Consiglio comunale programmi un percorso di riduzione della soglia percentuale per rientrare in un valore inferiore al valore soglia massimo (31,20%) del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM, incrementando le entrate correnti e/o riducendo le spese di personale;
- nel frattempo, peraltro, l'ente può assumere rispettando il limite di spesa precedente, nonché il turn over disponibile;

VISTO l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

"28. 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. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 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 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. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”

RICHIAMATO inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

PRESO atto che la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: *“Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello “scavalco condiviso” disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore”*;

CONSIDERATO ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate che:

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7, D.Lgs. n. 165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001;

RICHIAMATA la propria precedente deliberazione n. 13 del 15.03.2021, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto **“Aggiornamento del Piano Triennale fabbisogno di personale (PTFP) 2021- 2023 e Approvazione della dotazione organica”**;

RAVVISATA la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022-2024, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

VISTA la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022 - 2024 predisposta dal responsabile del servizio finanziario-personale sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
 - b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
 - c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;
- che si allega al presente provvedimento sotto la **lettera A)** quale parte integrante e sostanziale;

ATTESO in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 e acquisita agli atti d'ufficio (rif. nota prot. n. 1315 del 14.02.2022 per l'area Affari Generali, rif. nota prot. n. 1146 del 08.02.2022 per l'area Tecnica), **non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale**;

DATO atto che il limite di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 è pari ad **euro 25.034,35**;

RICHIAMATA la propria precedente deliberazione n. 105 del 29.12.2021 ad oggetto **“Regolamento progressioni verticali”**;

PRESO atto, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: *“l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni”*.

CONSIDERATO che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020, come indicato nella determinazione dirigenziale n. 35 del 28.01.2022 sopra citata e che l'Ente deve adottare un percorso di graduale e progressiva riduzione del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti;

DATO atto che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2022 – 2024 di cui **all'allegato “A”** comporta una percentuale **inferiore** al valore soglia di cui alla Tabella 1 del D.M. 17.03.2020 (27.20%), sia per l'annualità 2022 che 2023 e 2024;

RICHIAMATI:

- l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;
- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 il dispone che: *“2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica”*;

VISTO in proposito il parere verbale n. **17** rilasciato in data **31.03.2022**, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

RITENUTO di approvare la nuova dotazione organica dell'Ente (**allegato B**);

VISTO il piano occupazionale 2022-2024 predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'Ente, che si riporta all'**allegato C**) alla presente deliberazione;

DATO atto che:

- questo Ente ha previsto, in materia di obbligo di reclutamento del personale disabile di cui alla legge n. 68/1999, l'assunzione di n. 2 unità part-time 50% e che il piano occupazionale 2022-2024 contempla anche le reative procedure concorsuali avviate a tale scopo nel 2021 ma non ancora concluse;
- questo ente **non ha** in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2022-2024 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;

DATO atto, infine, che con deliberazione della Giunta comunale n. **14** del **31.03.2022**, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2022-2024, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;

DATO ATTO che il presente provvedimento verrà espletata la procedura di informazione;

Ritenuto di provvedere in merito;

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

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

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

A votazione unanime e palese

DELIBERA

- **DI APPROVARE**, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il **Piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022-2024** quale parte integrante e sostanziale (**allegato A**);
- **DI APPROVARE**, per le motivazioni riportate nella premessa, la **Dotazione organica** dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione (**allegato B**);
- **DI APPROVARE**, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo **Piano occupazionale per il triennio 2022-2023-2024**, dando atto che lo stesso è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-bis e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018 (**Allegato C**);
- **DI DARE ATTO che:**
 - il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;
 - a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

- **DI TRASMETTERE**, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022 – 2024 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano.
- **DI DEMANDARE** al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

Infine la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere, con separata e unanime votazione

DELIBERA

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.

Comune di BRIENZA
(Prov. di Potenza)

**PIANO TRIENNALE
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

2022-2024

Indice:

- a) Premessa
- b) L'organizzazione dell'ente
- c) I servizi gestiti
- d) Le scelte organizzative
- e) Fabbisogno di personale a tempo indeterminato
- f) Fabbisogno di personale a tempo determinato o altre forme flessibili di lavoro
- g) I costi del fabbisogno di personale
- h) La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica

a) Premessa

L'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D. Lgs. n. 75/2017, prevede che *“le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali”*.

In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. La copertura dei posti vacanti deve avvenire nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

Il D.M. 17 marzo 2020 dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente e la Presidenza del Consiglio dei ministri ha emanato, in data 13 maggio 2020, la circolare ad oggetto: *“Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni”*, fornendo ulteriori chiarimenti in merito.

Il presente piano illustra il fabbisogno del personale del Comune di Brienza per le annualità 2022-2024 predisposto in funzione delle esigenze dell'Ente, delle possibilità finanziarie e dei limiti assunzionali imposti dalla legislazione vigente.

b) L'organizzazione dell'ente

Allo stato attuale l'Ente è organizzato in 3 aree:

- Area n. 1 Finanziaria
- Area n. 2 Affari generali
- Area n. 3 Tecnica

con una dotazione organica al 01.01.2022 di n. 15 unità di cui 1 in part time.

Durante il corrente anno riulteranno vacanti ulteriori 4 posti di cui 1 nell'area tecnica e 3 nell'area affari generali.

c) I servizi gestiti

Oltre ai servizi istituzionali l'Ente, con le poche risorse umane disponibili, riesce ad assicurare gli ulteriori servizi con l'ausilio di lavoratori assunti con altre forme di contratto a tempo determinato (lavoro flessibile per l'area di vigilanza) o assegnati provvisoriamente all'Ente (RMI e TIS per i servizi manutentivi).

Sono esternalizzati il servizio di igiene urbana e parte del servizio di trasporto scolastico e gestione dell'ufficio tributi.

d) Le scelte organizzative

La carenza di personale che è andata via via aumentando nel corso degli ultimi anni impone, nel rispetto delle stringenti norme che ne limitano il costo ad un rapporto percentuale legato alle entrate di parte corrente, una revisione della pianta organica e una programmazione di assunzioni da effettuarsi entro breve.

e) Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato

Riguardo il personale da assumere a tempo indeterminato, già le programmazioni degli anni precedenti prevedevano la copertura di alcuni posti vacanti per i quali sono stati anche banditi i relativi concorsi e che si spera possano giungere a conclusione entro i primi mesi di quest'anno.

Le variazioni previste per l'anno 2022 riguardano:

- l'aumento delle ore del dipendente part-time, al fine di sopperire nel breve tempo, alla carenza di personale assegnato all'area tecnico/manutentiva;
- la copertura di n. 4 posti part time al 50 % (due per l'area di vigilanza e 2 per l'ufficio tributi);
- la copertura del posto vacante di responsabile di P.O. dell'area amministrativa;
- la copertura del posto vacante di responsabile di P.O. dell'area finanziaria e di n. 1 Istruttore tecnico attraverso l'istituto della progressione di carriera previsto dall'art. 52, c. 1-bis, del D. Lgs. 30.03.2021 n. 165 così come modificato, da ultimo, dall'art. 3 c. 1 del D.L. 09.06.2021 n. 80.

Per l'anno 2023 la programmazione prevede un concorso pubblico per l'assunzione di n. 2 collaboratori tecnici a tempo parziale da assegnare all'area manutentiva/viabilità e la progressione di carriera per un'altra figura di collaboratore tecnico sempre per la suddetta area.

Allo stato attuale nessuna assunzione è prevista per l'annualità 2024, anno nel quale si prevede, come per gli anni 2022 e 2023, di ricorrere unicamente a prestazioni di lavoro flessibile per sopperire alle esigenze dell'area di vigilanza.

f) Il fabbisogno di personale a tempo determinato o con altre forme flessibili di lavoro

In tutte e tre le annualità del presente piano si ritiene di far ricorso al lavoro flessibile attraverso convenzioni ai sensi dell'art. 1 comma 557 della Legge 311/2004; il limite di cui all'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 è pari ad euro **25.034,35**;

g) I costi del fabbisogno di personale

Il valore delle nuove assunzioni previste dal presente piano è di :

- euro 241.614,17 per l'anno 2022
- euro 74.057,79 per l'anno 2023
- euro 21.658,87 per l'anno 2024

Il costo complessivo previsionale del personale già alle dipendenze e da assumere nelle annualità considerate nel piano ammonta a:

Anno 2022 euro 772.143,57

Anno 2023 euro 773.055,52

Anno 2024 euro 773.055,52

Importi che rientrano nei limiti di cui al DL 34/2019 per le voci rilevanti (emolumenti e oneri) anche in considerazione del personale che cesserà dal servizio nel corso del 2022.

h) La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica

Il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è di euro **1.114.560,90**, limite da rispettare ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater della Legge 27.12.2006 n. 296.

Il tetto di spesa di personale certificato nel rendiconto 2020 è di euro **824.869,48**;

Il limite di spesa per il personale da impiegare con le forme flessibili di lavoro, ai sensi dell'art. 9, c.28 del D. L. 31.05.2010 n. 78 è di euro **25.034,35** (spesa sostenuta nell'anno 2009);

Relativamente al nuovo calcolo del limite di spesa per le assunzioni di cui ai parametri del DM 17.03.2020, si evidenzia quanto segue:

- La media aritmetica delle entrate correnti del triennio 2018-2022 al netto del FCDE è di euro **2.516.457,22**
- Il rapporto effettivo tra spesa del personale ed entrate correnti è del 32,78%
- Il valore soglia del rapporto tra spesa del personale 2020 ed entrate correnti (tabella 1 del D.M. 17.02.2020 è **27,20 %**
- Il limite di spesa calcolato sulla percentuale del valore soglia del 27.20% è euro **684.476,36**;
- La spesa di personale prevista per gli anni 2022-2024 per le voci rilevanti a tal fine (emolumenti e oneri) è di:
Anno 2022 euro 679.325,00
Anno 2023 euro 680.179,99
Anno 2024 euro 680.179,99

quindi contenuta nei limite di euro 684.476,36.

Comune di BRIENZA
(Prov. di Potenza)

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

ALLA DATA DEL 01.01.2022

Cat.	Posti coperti alla data del 01.01.2022		Pensionamenti previsti 2022	Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire 2022 (emolumenti, oneri e Irap)
	FT	PT		FT	PT	
D	1	0		3	0	€ 166.756,69
C	3	0		3	4	€ 152.679,22
B	8	0	3	4	0	€ 168.911,56
A	2	1	1	1	1	€ 56.147,18
TOTALE	14	1		11	5	€ 544.494,65

ANNO 2022

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento						Tempi di attivazione procedura (entro)	Costo annuo al netto dell'IRAP
				Concorso pubblico	Selezione Centro Impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Altro	Aumento % PT		
A1	Collaboratore tecnico	Manutenzione patrimonio/viabilità	PT 80%							01/05/2022	19.882,31
C1	N. 2 Istruttori contabili	Tributi	PT 50%			X				01/05/2022	30.215,45
C1	N. 2 Istruttori di vigilanza	Vigilanza	PT 50%	X						01/05/2022	31.800,18
C1	N. 1 Istruttore tecnico	Area Tecnica					X			01/05/2022	31.451,23
C2/C4	N. 2 Istruttori di vigilanza	Vigilanza	PT 33.33%						Lavoro flessibile-DL 78/2010	01/01/2022	21.658,87
D1	N. 1 Istruttore direttivo amministrativo/contabile	Affari generali	FT	X						01/05/2022	52.396,76
D1	N. 1 Istruttore direttivo amministrativo/contabile	Area finanziaria	FT				X			01/05/2022	54.209,37
COSTO COMPLESSIVO											241.614,17

ANNO 2023

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento					Costo annuo al netto dell'IRAP	
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Altro		Tempi di attivazione procedura (entro)
B1	N. 2 Collaboratori tecnici	Manutenzione patrimonio/viabilità	PT 50%	X					31/01/2023	26.199,46
B1	Collaboratore tecnico	Manutenzione patrimonio/viabilità	FT				X		31/01/2023	26.199,46
C2/C4	N. 2 Istruttori di vigilanza	Vigilanza	PT 33.33%					Lavoro flessibile-DL 78/2010	01/01/2023	21.658,87
COSTO COMPLESSIVO										
74.057,79										

ANNO 2024

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento					Costo annuo al netto dell'IRAP	
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Altro		Tempi di attivazione procedura (entro)
C2/C4	N. 2 Istruttori di vigilanza	Vigilanza	PT 33.33%					Lavoro flessibile-DL 78/2010	01/01/2024	21.658,87
	=====									
COSTO COMPLESSIVO										
21.658,87										

1 Fatto salvo il rispetto del previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ed obbligatoria di cui agli articoli 30 e 34-bis del d.Lgs. n. 165/2001.



COMUNE DI BRIENZA

PROVINCIA DI POTENZA

Piazza unità d'Italia 1 - 85050- Brienza (PZ)

AREA AMMINISTRATIVA

OGGETTO: Parere proposta di Giunta Comunale del 31/03/2022

Il sottoscritto Responsabile dell'Area Amministrativa:

- Vista la proposta di Giunta Comunale relativa al piano triennale del fabbisogno di personale 2022-2024 e approvazione della dotazione organica;
- Vista la determina con prospetto di calcolo del 28/01/2022
- Viste le norme che regolano il calcolo annuale della capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato presso il Comune di Brienza;

esprime parere favorevole

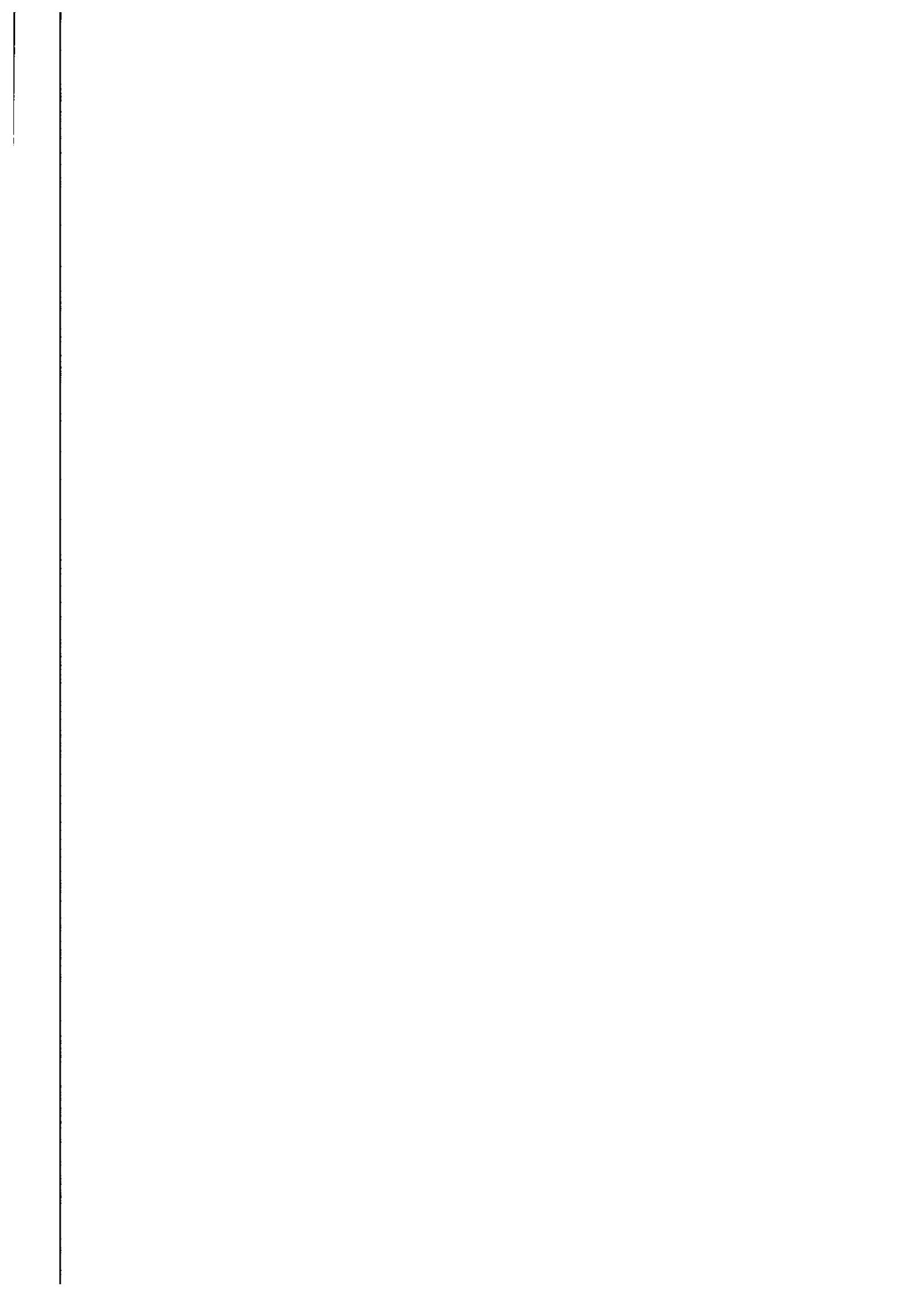
a condizione che i limiti previsti dal DM 17 Marzo 2020 siano attentamente calcolati prima di effettuare qualsivoglia assunzione a tempo indeterminato

Brienza 31/03/2022

IL RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA

Zott Gabriele Viggiano







COMUNE DI BRIENZA

Provincia di Potenza

REVISORE UNICO

VERBALE N. 17

L'anno duemilaventidue il giorno 31 del mese di MARZO, Revisore Unico Rag. Angelo Telesca è presente virtualmente presso la sede municipale del Comune di Brienza(PZ) per rilasciare il parere sulla programmazione delle spese di personale e pertanto esamina la proposta di deliberazione della Giunta Comunale del 31/03/2022 avente ad oggetto: "Aggiornamento del Piano Triennale Fabbisogno di Personale (PTFP) 2022-2024 e approvazione della dotazione organica", ricevuta mediante email;

L'Organo di Revisione,

esaminata la proposta di delibera in oggetto ed il relativo piano triennale delle assunzioni di personale 2022-2024 ed esaminati i relativi allegati che ne costituiscono parte integrante e sostanziale;

visto l'articolo 239 c. 1 lettera b) n. 1) del D. Lgs. n. 267/2000 il quale prevede che l'organo di revisione esprima parere in ordine agli strumenti di programmazione economico finanziaria;

visto l'articolo 91 del D. Lgs. n. 267/2000 il quale prevede 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. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale";

visto l'articolo 19 comma 8 della legge n. 448 del 28.12.2001 il quale prevede che l'organo di revisione accerti 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 della legge n. 449/1997;

visto l'articolo 1, commi 557 (562) e seguenti, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, il quale prevede 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 la razionalizzazione delle strutture burocratiche-amministrative". A decorrere dal 2014 il tetto della spesa di personale è rappresentato dalla spesa media 2011-2013 (comma 557-quater, introdotto dall'art. 3, comma 5-bis, del DL 90/2014) (*comma 562, spesa media 2008*);

visto altresì l'art. 3, c. 5-sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, come introdotto dall'art. 14-bis, c. 1, lett. b), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26: "5-sexies. Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over";

visto l'art. 14-bis, c. 1, lett. a) e b), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26, ai fini del calcolo della spesa potenziale massima ricalcolata per effetto delle nuove assunzioni;

visto il D.M. 17 marzo 2020, applicativo dell'art. 33, D.L. n. 34/2019, che permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dalla normativa previgente;

visto l'art. 57, c. 3-septies, D.L. 14 agosto 2020, n. 104;

visto l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 dispone che l'organo di revisione contabile assevera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, in conseguenza degli atti di assunzione di personale previsti nel piano triennale;

visto il Decreto Ministro dell'Interno 18 novembre 2020 di individuazione dei rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto che prevede per i Comuni con fascia demografica da 20.000 a 59.999 (*scegliere la fascia dell'ente*) un rapporto medio dipendenti - popolazione di 1/159;

dato atto che il Comune di BRIENZA, alla data del 31/12/2021, aveva un numero di abitanti pari a 3919 e presentava un numero di dipendenti in servizio pari a 15;

visto che nell'anno 2022 possono essere utilizzate anche le capacità assunzionali del quinquennio precedente per le quote non utilizzate, così come previsto dalla legge n. 26/2019 di conversione del D.L. 28 gennaio 2019 n. 4;

viste le capacità assunzionali dell'Ente a tempo indeterminato così come riportate nella proposta deliberativa in oggetto e relativi allegati, che qui si intendono integralmente trascritte;

visto che vengono rispettati gli ulteriori vincoli per le assunzioni di personale a tempo determinato ex art. 9 c. 28 D.L. 78/2010 che dispone che le limitazioni in materia di assunzioni per il lavoro flessibile 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'art. 1 della Legge 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009;

Visto, per le assunzioni di personale a tempo determinato di personale con qualifica non dirigenziale, il D.L. 152/21, legge di conversione 233/21, in particolare il 31-bis: "1. Al solo fine di consentire l'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), i comuni che provvedono alla realizzazione degli interventi previsti dai predetti progetti possono, in deroga all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e all'articolo 259, comma 6, del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, assumere con contratto a tempo determinato personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 annessa al presente decreto. Le predette assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio. La spesa di personale derivante dall'applicazione del presente comma, anche nel caso di applicazione del regime di "scavalco condiviso" previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali, non rileva ai fini dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dell'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.";

visto che è rispettato il vincolo numerico per il personale a tempo determinato e somministrato come previsto dall'art. 50 comma 3 del CCNL 21/05/2018, nella misura massima di un'unità (per gli enti fino a 5 dipendenti) oppure (per gli enti a partire da 6 dipendenti) nella misura massima del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato;

verificato che questo Comune:

- non si trova in condizioni di dissesto finanziario ex artt. 244 e seguenti del D. Lgs. 267/2000;
- non si trova in condizioni di tendenziale squilibrio finanziario, ai sensi e per gli effetti degli artt. 228 e 242 del D. Lgs. 267/2000;
- ha rispettato nel 2021. i limiti di spesa di cui all'art. 1, comma 557 della Legge 27.12.2006, n. 296, così come modificato ed integrato con l'introduzione del comma 557-quater dall'art. 3 comma 5-bis del D.L. n. 90 del 24/06/2014, convertito in legge n. 114 dell'11/08/2014;
- non ha dipendenti in eccedenza e/o in sovrannumero, come risulta da attestazioni da parte dei Dirigenti dei Settori conservate agli atti, come riportato anche dalla delibera di Giunta comunale n. 12 del 28.03.2022: l'art.33

D. Lgs. 165/01, come modificato con la L.183/11, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica (le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato art. 33 ne rispondono in via disciplinare);

- non risulta inadempiente all'obbligo della certificazione dei crediti certi, liquidi ed esigibili di cui all'art. 9, comma 3-bis del D.L. 29 novembre 2008 n. 185, convertito dalla legge 28 gennaio 2009 n. 2;
- non ha scoperture al fine delle assunzioni delle categorie protette di cui alla legge n. 68/1999;
- ha adottato il Piano delle Azioni Positive in materia di pari opportunità (art. 48 comma 1 d.lgs. 198/2006) con delibera di Giunta Comunale n. 14 del 31.03.2022;
- ha adottato il Piano delle Performance di cui all'art.10 L.150/2009 con delibera di Giunta Comunale n. 70 del 28.06.2018;
- risulta essere adempiente con la BDAP Bilanci e MOP;
- rispetta i limiti di legge, così come dimostrato nelle tabelle allegate alla proposta deliberativa e di essa parte integrante ed in particolare:
 - sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati attualmente vigenti;
 - NON sono previste assunzioni a tempo determinato;
- rispetta le capacità assunzionali a tempo indeterminato in base a quanto previsto dall'art. 33 del DL 34/2019 rispetto al valore soglia calcolato con le percentuali per fasce demografiche (v. DPCM 17 marzo 2020) sulla media delle entrate correnti accertate negli ultimi tre esercizi chiusi (al netto del FCDE del bilancio di previsione), come di seguito meglio specificato;

visto l'art. 33 c. 2 del D.L. 34/2019 che dispone: "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";

verificata l'applicazione delle disposizioni del Decreto attuativo dell'art. 33 c. 2 del

decreto-legge n.34 del 30 aprile 2019, convertito con modificazioni dalla legge n.58 del 28 giugno 2019, ovvero del D.P.C.M. 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" (GU n.108 del 27-4-2020), come segue:

- fascia demografica dell'Ente = d;
- valore soglia del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti Tabella 1 del DPCM= 27,20;
- valore soglia del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti Tabella 3 del DPCM= 31,20;
- spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato (2020) = 824.869,48;
- media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2018, 2019, 2020), al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata (2020) = 2.516.457,22;
- valore soglia risultante per l'Ente = 32,78%;

considerato che il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta essere superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3, per cui l'Ente deve adottare 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;

preso atto che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2022 – 2024 comporterà una percentuale inferiore al valore soglia di cui alla Tabella 1 del D.M. 17.03.2020 (27.20%), sia per l'annualità 2022 che 2023 e 2024, per effetto dei numerosi pensionamenti verificatisi nel corso del 2020-2021 e programmati per il 2022 e per i quali non sarà applicato un tour over al 100%;

preso atto che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del citato DPCM del 17.03.2020 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1 c. 557-quater (o 562) della L. 27 dicembre 2006 n. 296;

visto l'allegato "A" della proposta di deliberazione di G.C.le, nel quale viene evidenziata la spesa di personale relativa alle assunzioni previste nel piano del fabbisogno del personale 2022/2024 e che la spesa complessiva per il triennio è contenuta nel limite di cui al DM 17.03.2020;

visto il parere favorevole tecnico rilasciato dal dott. Gabriele Viggiano in data 31/03/2022;

visto il parere favorevole contabile rilasciato dal dott. Nunzio D'amato in data 31/03/2022;

valutati i seguenti indicatori di bilancio

1.1 Incidenza spese rigide (disavanzo, personale e debito) su entrate correnti.

[Disavanzo iscritto in spesa + Stanziamenti competenza (Macroaggregati 1.1 "Redditi di lavoro dipendente" + 1.7 "Interessi passivi" + Titolo 4 "Rimborso prestiti" + "IRAP" [pdc U.1.02.01.01] – FPV entrata concernente il Macroaggregato 1.1 + FPV spesa concernente il Macroaggregato 1.1)] / (Stanziamenti di competenza dei primi tre titoli delle Entrate.

Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
34,79%	36,59%	36,61%

3.1 Incidenza spesa personale sulla spesa corrente (Indicatore di equilibrio economico-finanziario).

Stanziamenti di competenza (Macroaggregato 1.1 + IRAP [pdc U.1.02.01.01] – FPV entrata concernente il Macroaggregato 1.1 + FPV spesa concernente il Macroaggregato 1.1) / Stanziamenti competenza (Spesa corrente – FCDE corrente – FPV di entrata concernente il Macroaggregato 1.1 + FPV spesa concernente il Macroaggregato 1.1).

Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
33,75%	35,60%	35,67%

3.2 Incidenza del salario accessorio ed incentivante rispetto al totale della spesa di personale.

Indica il peso delle componenti afferenti la contrattazione decentrata dell'ente rispetto al totale dei redditi da lavoro.

Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
18,69%	20,88%	20,88%

3.3 Incidenza della spesa di personale con forme di contratto flessibile.

Indica come gli enti soddisfano le proprie esigenze di risorse umane, mixando le varie alternative contrattuali più rigide (personale dipendente) o meno rigide (forme di lavoro flessibile).

Stanziamenti di competenza (pdc U.1.03.02.010 "Consulenze" + pdc U.1.03.02.12 "lavoro flessibile/LSU/Lavoro interinale") / Stanziamenti di competenza (Macroaggregato 1.1 "Redditi di lavoro dipendente" + pdc U.1.02.01.01 "IRAP" + FPV in uscita concernente il Macroaggregato 1.1 – FPV in entrata concernente il Macroaggregato 1.1).

Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
0,98%	1,30%	1,17%

3.4 Spesa di personale pro capite (Indicatore di equilibrio dimensionale in valore assoluto)

Stanziamenti di competenza (Macroaggregato 1.1 + IRAP [pdc 1.02.01.01] – FPV entrata concernente il Macroaggregato 1.1 + FPV spesa concernente il Macroaggregato 1.1) / popolazione residente (Popolazione al 1° gennaio dell'esercizio di riferimento o, se non disponibile, al 1° gennaio dell'ultimo anno disponibile).

Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
202,79	201,99	202,05

asseverando il rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio

l'Organo di Revisione

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

sulla proposta di deliberazione di Giunta Comunale del 31/03/2022 avente ad oggetto:

Aggiornamento del Piano Triennale Fabbisogno di Personale (PTFP) 2022-2024 e

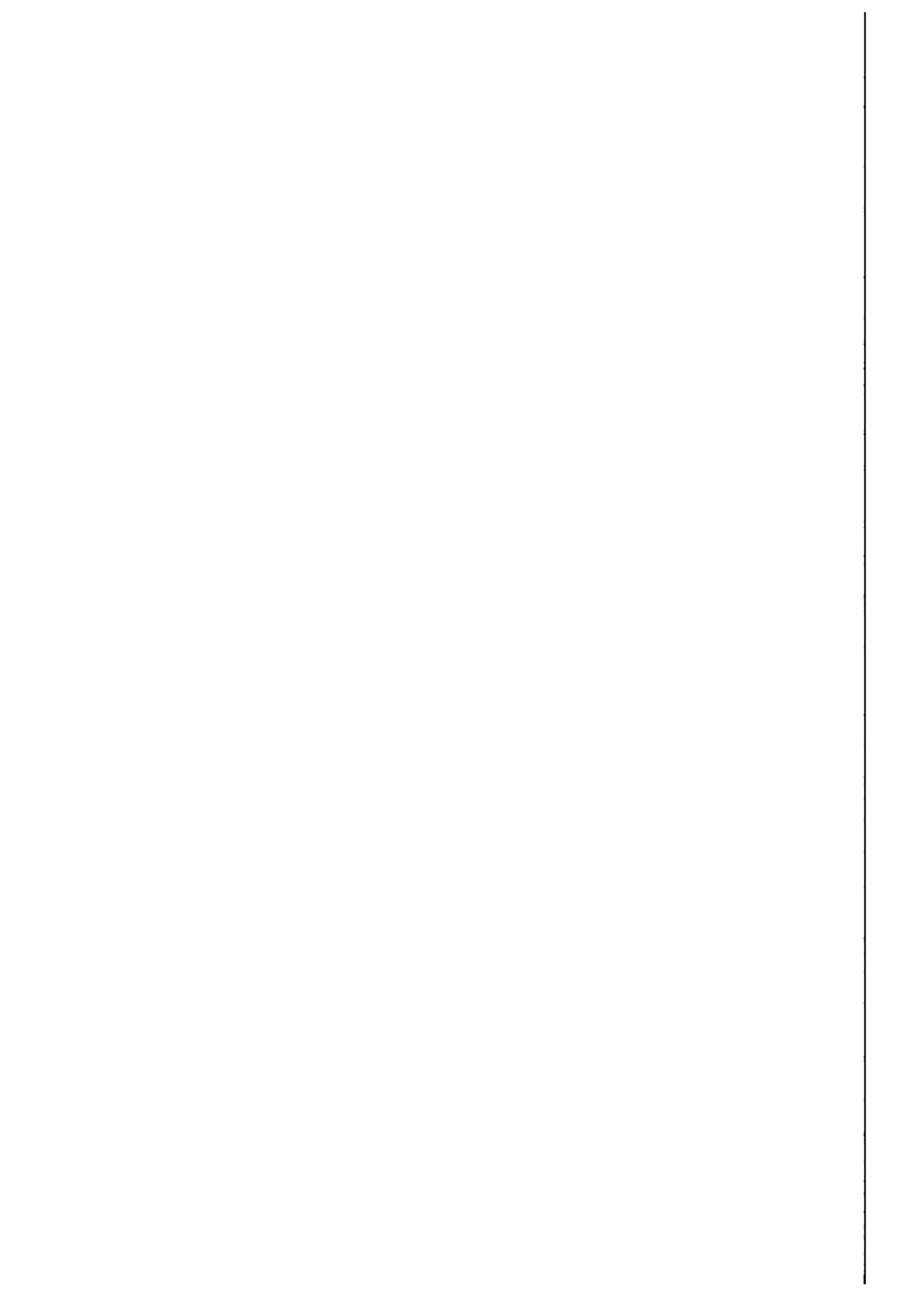
approvazione della dotazione organica .

Li, 31/03/2022.

Rag.

Il Revisore Unico





Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue

Il Sindaco

(f.to Antonio Giancristiano)

Il Segretario Comunale

(f.to Dott.ssa Silvana Noto)

Comunicazione ai capigruppo consiliari

(art. 125, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267)

Si dà atto che del presente verbale viene data comunicazione oggi giorno di pubblicazione ai Capigruppo consiliari come previsto dall'art. 125 del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Dalla residenza comunale, li 12 APR. 2022

Il Messo Comunale

(F.to: Antonio A.Lopardo)

Referto di pubblicazione

(art. 32, comma 1, L. 18 giugno 2009, n. 69)

Il sottoscritto Responsabile dell'Area Amministrativa attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata, in data odierna nel sito web istituzionale di questo Comune accessibile al pubblico per rimanervi per 15 giorni consecutivi

Dalla residenza comunale, li 12 APR. 2022

Il Messo Comunale

(F.to: Antonio A.Lopardo)

Certificato di esecutività

(art. 134, commi 3 e 4, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267)

Si certifica che la su estesa deliberazione:

[] è stata pubblicata nel sito web istituzionale di questo Comune per quindici giorni consecutivi dal _____ al _____ ed è divenuta esecutiva dal giorno _____, ovvero dopo il decimo giorno dalla loro pubblicazione (art. 134, comma 3, D.Lgs. n. 267/2000);

[X] è stata pubblicata nel sito web istituzionale di questo Comune per quindici giorni consecutivi dal _____ al _____ ed è divenuta esecutiva dal giorno _____ essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, D.Lgs. n. 267/2000).

Dalla residenza comunale, li _____

Il Messo Comunale

(F.to: Antonio A.Lopardo)