



# CITTÀ DI MONTORO

## PROVINCIA DI AVELLINO

### VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N° 134 del 14/07/2023

**OGGETTO:** Attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 6, comma 2, del D.lgs. n. 165 del 30.03.2001. Definizione del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025, in applicazione del DPCM del 17.03.2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019. Provvedimenti.

L'anno duemilaventitre il giorno quattordici del mese di Luglio alle ore 12:00, nella sala delle adunanze della Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge. Presiede l'adunanza Avv. Girolamo Giaquinto nella sua qualità di Sindaco e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti sig.ri:

°	Qualifica	Nome	P	A
1	Sindaco	GIAQUINTO GIROLAMO	X	
2	Vice Sindaco	DEL REGNO LUIGI	X	
3	Assessore	GUARINIELLO RAFFAELE ANTONIO GERARDO	X	
4	Assessore	LEPRE MARIA ROSA	X	
5	Assessore	MONTANERA ANTONIETTA	X	
6	Assessore	SALERNO ANTONIO	X	

PRESENTI: 6 ASSENTI: 0

Partecipa il Segretario Generale Dott.ssa Rossana Doto incaricato della redazione del Verbale.

#### IL PRESIDENTE

Constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta l'adunanza ed invita i presenti alla trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

## **LA GIUNTA COMUNALE**

**Vista** l'allegata proposta di deliberazione;

**Visti** i pareri favorevoli resi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267 del 18-08-2000;

Ritenuta l'allegata proposta meritevole di approvazione;

Ad unanimità di voti espressi per alzata di mano;

### **DELIBERA**

**Di Approvare** integralmente la proposta di deliberazione in oggetto indicata.

Letto, confermato e sottoscritto

Il Sindaco  
Avv. Girolamo Giaquinto

(atto sottoscritto digitalmente)

Il Segretario Generale  
Dott.ssa Rossana Doto





# **CITTÀ DI MONTORO**

## **PROVINCIA DI AVELLINO**

### **PROPOSTA DI DELIBERAZIONE**

Settore Finanziario

**OGGETTO:** Attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 6, comma 2, del D.lgs. n. 165 del 30.03.2001. Definizione del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025, in applicazione del DPCM del 17.03.2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019. Provvedimenti.

**Visto** il Decreto Sindacale del 27 giugno 2023, n. 22 recante “Attribuzione al Dott. Francesco Cardaropoli dell’incarico di Elevata Qualificazione e Designazione quale Responsabile del Settore Finanziario del Comune di Montoro”;

**Letta** la deliberazione di Giunta Comunale n. 89 del 24.05.2023, esecutiva ai sensi di legge, recante “*Macrostruttura del Comune di Montoro – rimodulazione*”;

**Considerato** che con deliberazione di Consiglio Comunale n. 52 in data 21/10/2019, recante “*Presentazione delle linee programmatiche relative alle azioni ed ai progetti da realizzare durante il mandato politico – amministrativo*”, esecutiva ai sensi di legge, sono state approvate le linee programmatiche relative alle azioni ed ai progetti da realizzare durante il mandato politico – amministrativo;

**Vista** la deliberazione di Consiglio Comunale n. 25 del 12.04.2023, esecutiva ai sensi di legge, recante “*Documento Unico di Programmazione (DUP) di cui all’art. 170, comma 1, del D. Lgs. 267/2000 – periodo 2023/2025. Approvazione*”;

**Letta** la deliberazione di Consiglio Comunale n. 29 del 15.05.2023, esecutiva ai sensi di legge, recante “*Bilancio di previsione finanziario 2023/2025: approvazione ai sensi dell’art. 151 del D. Lgs. n. 267/2000 e dell’art. 10 del D. Lgs. n. 118/2011 e ss.mm.ii.*”;

**Acquisita** la deliberazione di Giunta Comunale n. 100 del 29.05.2023, esecutiva ai sensi di legge, recante “*Approvazione Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2023/2025 ai sensi dell’art. 169 del D. Lgs. n. 267/2000*”;

**Premesso** che:

- l’art. 39, comma 1, della legge n. 449/1997, stabilisce che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti ad approvare la programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di personale delle categorie protette;
- l’art. 91, comma 1, del D. Lgs 267/2000, prevede che gli enti 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;
- l’art. 19, comma 8, della legge 28/12/2001, n. 448 che recita: "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 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- secondo l’art. 3 comma 10-bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall’art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell’art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell’ente;
- l’art. 4, comma 2, del DPCM 17.03.2020, attuativo dell’art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito nella Legge n. 58/2019, dispone che i maggiori livelli assunzionali consentiti dal medesimo articolo 4 sono subordinati alla asseverazione da parte dell’organo di revisione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio;

**Letta e richiamata** l’allegata relazione istruttoria, trasmessa dal Responsabile del Settore Finanziario, che si allega alla presente per formarne parte integrante e sostanziale;

**Dato atto** che l'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 4, comma 1, del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 ha introdotto una nuova disciplina in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale, in base alla quale 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 con Decreto Ministeriale, previa intesa in sede di Conferenza Unificata;

**Letto e richiamato** il Decreto 8 maggio 2018 emanato dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, recante le *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”* di cui all'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, introdotto dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017;

**Letto e richiamato** il Decreto 22 luglio 2022 emanato dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, recante la *“Definizione di linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche.”*, che integrano gli indirizzi approvati con il precedente Decreto Ministeriale del 08.05.2018;

**Rilevato** che l'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della Legge n. 183/2011, ha introdotto dal 01.01.2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

**Richiamato** il comma 557-quater dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, recante la seguente disposizione: *«557 -quater. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione»*;

**Visto** l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito nella Legge n. 58/2019, con il quale è stata introdotta una nuova disciplina per la determinazione delle capacità, che si sostanzia principalmente nella revisione del meccanismo del turn-over, mediante la previsione per gli Enti locali di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato 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, individuato con apposito decreto ministeriale;

**Visto** il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 17 marzo 2020, recante: *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni”*, emanato in attuazione delle disposizioni contenute nel citato art. 33, comma 2, della legge 28 giugno 2019, n. 58;

**Richiamata** la Circolare esplicativa del 13.05.2020, emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante le linee direttive sulla corretta applicazione del D.M. 17 marzo 2020 e sulle nuove modalità di calcolo degli spazi assunzionali dei comuni;

**Dato atto** che con deliberazione n. 95 del 18.05.2022, come integrata e modificata con delibera n. 206 del 09.11.2022 e, da ultimo, confermata con delibera n. 66 del 03.04.2023, la Giunta comunale ha approvato il piano dei fabbisogni di personale per l'anno 2022 per la copertura dei posti vacanti in dotazione organica con rapporto a tempo indeterminato, nei limiti delle capacità assunzionali determinate, in applicazione del citato Decreto attuativo del 17.03.2020, considerando la spesa del personale per l'anno 2021 e le entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati a tale data, anni 2019/2021, al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione per l'anno 2021;

**Verificato** che con le succitate deliberazioni, la Giunta comunale prendeva atto che, in base alla disciplina contenuta nel D.M. del 17.03.2020, il Comune di Montoro rientra tra gli enti che registrano un valore spesa personale / entrate correnti inferiore al *“valore soglia più basso”*, come riportato nella Tabella n. 1 dell'art. 4 del DPCM 17.03.2020;

**Tenuto conto** che, con delibera di Consiglio comunale n. 30 del 15.05.2023, è stato approvato il rendiconto di gestione relativo all'esercizio 2022 e, pertanto, si rende necessario procedere alla determinazione degli spazi assunzionali considerando la spesa di personale registrata nell'anno 2022 rapportata alla media degli accertamenti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati (2020/2022), al netto del F.C.D.E. stanziato nel bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata (Anno 2022);

**Preso atto** che il Servizio del personale, sulla base dei dati rilevati dal rendiconto di gestione anno 2022, ha proceduto alla rideterminazione degli spazi assunzionali nel rispetto dell'art. 2 del Decreto Ministeriale attuativo, in base al quale accertava che il Comune di Montoro conferma un valore percentuale inferiore al "valore soglia più basso", come riportato nella Tabella n. 1 dell'art. 4 del Decreto medesimo, e che per il triennio 2021/2023 l'Ente dispone di spazi assunzionali che ammontano ad una spesa pari ad € **551.628,21** al netto dell'IRAP;

**Considerato** che, come chiarito dalla Circolare esplicativa del 13.05.2020 emessa dal Dipartimento della Funzione Pubblica, ogni incremento annuale della spesa del personale dovrà necessariamente tener conto e assorbire l'aumento derivante dalla percentuale eventualmente già utilizzata nelle annualità precedenti e, pertanto, per la definizione del piano dei fabbisogni per l'anno 2023 l'Ente dispone di spazi assunzionali pari ad una spesa di € **72.150,21**, in quanto bisogna tener conto della spesa destinata alle assunzioni programmate per l'anno 2022 con le summenzionate deliberazioni giuntali;

**Atteso** che la programmazione triennale del fabbisogno di personale deve rispondere all'esigenza di funzionalità e flessibilità della struttura organizzativa al fine di assicurare un ottimale livello qualitativo e quantitativo dei servizi erogati, mantenendo nel contempo la spesa entro i limiti compatibili con le risorse disponibili e con i vincoli previsti dalla vigente normativa in materia;

**Considerato** che, in relazione all'individuazione dei profili professionali necessari a sopperire alle esigenze organizzative rappresentate dagli organi gestionali dell'Ente, il CCNL sottoscritto il 16.11.2022 per il personale del comparto Funzioni Locali ha introdotto il nuovo Ordinamento professionale, con il quale si prevede che:

a) Il Sistema di Classificazione del personale è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente: Area degli Operatori; Area degli Operatori esperti; Area degli Istruttori; Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione;

b) Il personale in servizio al 1° aprile 2023, data di entrata in vigore del nuovo Ordinamento professionale, è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la Tabella B di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione), cui si rinvia per una puntuale verifica delle modifiche previste dal nuovo Ordinamento professionale;

c) Gli Enti locali, in relazione al proprio modello organizzativo, identificano i profili professionali e li collocano nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie, di cui all'Allegato A del suddetto CCNL del 16.11.2022;

**Dato atto** che la Giunta comunale, con delibera n. 72 del 13.04.2023, ha approvato il catalogo dei profili professionali, accorpati secondo una corrispondenza con quanto previsto dalle declaratorie definite nell'Allegato A al contratto collettivo di lavoro del 16.11.2022, con relativa descrizione delle mansioni e dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna area di inquadramento;

**Acquisita** la determina del Responsabile del Settore Finanziario n. 798 del 28.06.2023 recante "Nuovo sistema di classificazione CCNL 2019-2021 sottoscritto il 16.11.2022 – Presa d'atto inquadramento automatico del personale non dirigente e altre disposizioni di prima applicazione. Deliberazione di Giunta Comunale n. 72 del 13.04.2023 recante "Ridefinizione dei profili professionali del Comune di Montoro, in applicazione del Titolo III del CCNL del 16.11.2022 del Comparto Funzioni Locali";

**Ravvisata** l'esigenza, per le motivazioni innanzi rappresentate, di procedere ad un aggiornamento del piano dei fabbisogni di personale per l'anno 2023, con l'obiettivo di realizzare la copertura dei posti vacanti in dotazione organica per le categorie e profili strettamente necessari a garantire nell'immediato la massima funzionalità dei servizi istituzionali e che meglio rispondono alle esigenze dell'Amministrazione comunale nel raggiungimento degli obiettivi programmati;

**Valutata** la necessità di procedere alla copertura di un posto vacante di Funzionario tecnico con inquadramento nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione nel Settore Urbanistica – Ambiente e Attività produttive, al fine di implementare tutte le attività nella realizzazione dei piani e dei programmi;

**Ritenuto** di confermare:



a) Il piano dei fabbisogni di personale programmato per l'anno 2022, con deliberazione n. 95 del 18.05.2022, come integrato e modificato con delibera n. 206 del 09.11.2022 e da ultimo, confermato con delibera n. 66 del 03.04.2023, per il quale sono tutt'ora in corso le procedure di reclutamento;

b) la programmazione delle assunzioni di personale con rapporto di lavoro flessibile, approvato con D.G.C. n. 95 del 18.05.2022, al fine di non alterare il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti e mantenere lo stesso nell'ambito del valore soglia imposto dalla Tabella 1 dell'art. 4 del citato Decreto Ministeriale;

c) l'attuale assetto organizzativo, approvato con la deliberazione n. 89 del 24.05.2023, e la vigente dotazione organica con contestuale distribuzione delle Aree e profili professionali disponibili nell'ambito dei settori e dei servizi presenti nell'organigramma, in quanto conforme al piano dei fabbisogni 2023, dando atto che la stessa rispetta i vincoli sul contenimento della spesa teorica della stessa dotazione organica rapportata al valore medio della spesa di personale del triennio 2011/2013 ai sensi del comma 557 – quater dell'art. 1 della legge n. 296/2006;

**Accertato**, per la verifica delle eccedenze di personale, che non sussistono situazioni di sovrannumerarietà di personale, anche temporanea, nell'ambito dei contingenti relativi alle singole posizioni economiche delle aree funzionali e di livello apicale, e, pertanto, in merito alla ricognizione prescritta dall'art. 16 della legge di stabilità per il 2012, non risultano, con riferimento alle esigenze funzionali e finanziarie, eccedenze di personale;

**Dato atto** che il Comune di Montoro ha proceduto all'accertamento della copertura della quota d'obbligo riservata ai soggetti con disabilità e alle categorie protette, al fine di ottemperare alle norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge 12/03/1999, n. 68, e che, in base alle opportune verifiche effettuate dal Servizio Risorse Umane, l'Ente attualmente risulta in regola con la citata disciplina;

**Dato atto** che il Programma triennale del Fabbisogno di personale è parte della sezione Operativa del Documento Unico di Programmazione (DUP);

**Dato atto** che, ai sensi dell'art. 6, comma 3 del Decreto ministeriale n. 132 del 30.06.2022, il Programma triennale del Fabbisogno di personale di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, è parte integrante della Sezione Organizzazione e Capitale Umano del Piano integrato di attività e organizzazione, di cui all'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, per il triennio 2023-2025, in coerenza con gli strumenti di programmazione di carattere finanziario (Documento Unico di Programmazione (DUP) e bilancio di previsione).

**Preso atto** che, con riguardo all'attivazione delle procedure necessarie per poter procedere alle assunzioni di personale fissate dalla vigente normativa, si dovrà accertare che siano state verificate le seguenti condizioni:

▶ Determinazione delle capacità assunzionali nel rispetto delle nuove regole introdotte dal DPCM del 17.03.2020, attuativo dell'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019;

▶ La spesa del personale deve risultare inferiore a quella media del triennio 2011/2013 (articolo 1, comma 557 e seguenti della legge n. 296/2006);

▶ Approvazione del programma annuale e triennale del fabbisogno di personale (art. 6 del D. Lgs. n.165/2001 e art. 91 del TUEL) e attestazione annuale che non vi sono dipendenti in sovrannumero e/o in eccedenza (art. 33, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001);

▶ Invio del Piano triennale dei fabbisogni del personale alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, (art. 6-ter, c. 5, D.lgs. n. 165/2001, Circ. RGS n. 18/2018);

▶ Approvazione del PIAO per il triennio di riferimento (Art. 6 comma 7 del D.L. n. 80/2021);

▶ Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, di rendiconti, del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016);

► Attivazione della piattaforma elettronica per la certificazione dei crediti ai sensi dell'art. 7, comma 1, del D.L. n. 35 del 2013 (art. 9, c. 3-bis, D.L. n. 185/2008 e art. 37, comma 1 – lettera b), del D.L. n. 66/2014);

**Verificato**, in riferimento al quadro normativo delineato dalla legislazione vigente in materia di assunzioni di personale per gli Enti locali, che:

a) la spesa complessiva per il personale a seguito delle assunzioni programmate rientra nei limiti della spesa per il personale previsti a legislazione vigente e di quelli connessi alle facoltà assunzionali determinate ai sensi del D.M. 17.03.2020, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di “sostenibilità finanziaria” e trova idonea copertura nei capitoli di riferimento del bilancio di previsione 2023/2025;

b) risultano rispettati i vincoli imposti dall'art. 1, comma 557-quater, della legge 27 dicembre 2006 n. 296, in quanto la spesa del personale prevista nel bilancio di previsione per l'anno 2023 risulta inferiore alla spesa media calcolata sul triennio 2011/2013, come si evince dalla tabella inserita nell'allegato "A";

c) questo Ente non versa né in situazione di deficit strutturale né di dissesto finanziario;

**Richiamato** il parere trasmesso dal Collegio dei Revisori ed allegato alla presente, recante l'accertamento effettuato dal Collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001, ai fini del controllo sulla compatibilità dei costi derivanti dalle assunzioni con i vincoli di bilancio e per la certificazione dei relativi oneri, nonché per la prescritta asseverazione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del DPCM 17.03.2020;

**Richiamate** le disposizioni dettate dal D.lgs. 30 Marzo 2001, n. 165 - Testo Unico sull'Ordinamento del lavoro pubblico, in particolare, l'art. 6 che disciplina l'organizzazione degli uffici e delle dotazioni organiche;

**Richiamate** le disposizioni dettate dal D.lgs. 18 Agosto 2000, n. 267 - Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali, in particolare, l'art. 48 che attribuisce agli organi di vertice delle amministrazioni locali la competenza in materia di programmazione triennale del fabbisogno di personale;

**Vista** la Legge 7 agosto 1990, n. 241 recante “Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi”;

Visto il D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 recante “Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali”;

**Visto** il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;

**Vista** la Legge 5 maggio 2009, n. 42 recante “Delega al Governo in materia di federalismo fiscale, in attuazione dell'articolo 119 della Costituzione”;

**Visto** il D. Lgs. 23 giugno 2011, n. 118 recante “Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42”;

**Visti** i Principi generali o postulati, Allegato 1 al d.lgs. 23 giugno 2011, n. 118;

**Visto** il Principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio, Allegato 4/1 al d.lgs. 23 giugno 2011, n. 118;

**Visto** il Principio contabile applicato concernente la contabilità finanziaria, Allegato n. 4/2 al d.lgs. 23 giugno 2011, n. 118;

**Visto** il Principio contabile applicato concernente la contabilità economico-patrimoniale degli enti in contabilità finanziaria, Allegato n. 4/3 al d. lgs. 23 giugno 2011, n. 118;

**Letto** il decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 01.09.2021 ad oggetto "Aggiornamento degli allegati al decreto legislativo n. 118 del 2011", recante "Disposizioni in materia di sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42".

**Visto** il D. Lgs. del 14 marzo 2013, n. 33 recante "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni";

**Visto** il D. Lgs. 10 agosto 2014, n. 126, recante "Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, recante disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42"

**Visto** il Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

**Visto** lo Statuto Comunale;

**Visto** il regolamento di contabilità dell'ente approvato con delibera consiliare n. 4 del 12/03/2021;

**Visto** il vigente regolamento dei controlli interni;

**Acquisiti** i pareri favorevoli di regolarità tecnica e di regolarità contabile resi sulla proposta della presente deliberazione dal Responsabile del Settore Finanziario, ai sensi dell'art. 49 - 1° comma - del D. Lgs. N. 267 del 18.8.2000;

## **PROPONE DI DELIBERARE**

1. **Di rendere** la premessa narrativa parte integrante e sostanziale della presente proposta;
2. **Di approvare** la relazione istruttoria trasmessa dal Responsabile del Settore Finanziario, competente nella gestione delle risorse umane, che si allega alla presente quale parte integrante e sostanziale unitamente alle tabelle allegate;
3. **Di dare atto** che, in applicazione della disciplina contenuta nel DPCM del 17.03.2020 recante le nuove modalità di calcolo delle capacità assunzionali negli Enti locali, emesso in attuazione dell'art. 33, comma 2, del Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, il Comune di Montoro rientra tra gli enti che registrano un valore spesa personale / entrate correnti inferiore al "valore soglia più basso", come riportato nella Tabella n. 1 dell'art. 4 del medesimo Decreto attuativo;
4. **Di approvare** il piano dei fabbisogni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per l'anno 2023 in attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 6 del D.lgs. n. 165 del 30.03.2001, al fine di garantire la copertura dei posti ritenuti di fondamentale importanza per poter meglio fronteggiare tutte le attività di competenza delle unità organizzative e per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, limitatamente alla copertura di n. 1 posto di Funzionario Tecnico con inquadramento nell'Area dei Funzionari ed EQ, con rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato;
5. **Di confermare** il piano dei fabbisogni di personale programmato per l'anno 2022 e tutt'ora in corso di realizzazione, come di seguito riportato:
  - a) n. 1 posto di Istruttore contabile - dell'Area degli Istruttori - per la copertura di posto vacante con rapporto di lavoro a tempo pieno e a tempo indeterminato;
  - b) n. 1 posto di Istruttore amministrativo - dell'Area degli Istruttori - per la copertura di posto vacante con rapporto di lavoro a tempo parziale al 75% e a tempo indeterminato;
  - c) n. 1 posto di Istruttore tecnico - dell'Area degli Istruttori - per la copertura di un posto vacante con rapporto di lavoro a tempo pieno e a tempo indeterminato;

d) n. 1 posto di Istruttore amministrativo - dell'Area degli Istruttori - per la copertura di un posto vacante con rapporto di lavoro a tempo pieno, mediante procedura comparativa ai sensi del comma 1 dell'art. 3 della Legge n. 113/2021, di conversione del Decreto legge n. 80 del 09.06.2021, riservata al personale di ruolo dell'Ente;

e) n. 2 posti di Istruttore di vigilanza - dell'Area degli Istruttori - per la copertura dei posti vacanti in dotazione organica nel Settore "Polizia Municipale" con rapporto di lavoro a tempo a tempo pieno e a tempo indeterminato;

6. **Di dare mandato** al Responsabile del Settore Finanziario di provvedere agli adempimenti necessari per avviare le procedure propedeutiche alle assunzioni programmate e alla realizzazione del piano occupazionale per l'anno 2022 e per l'anno 2023 previsto dal presente atto, mediante attuazione delle procedure di reclutamento ordinarie previste dalla vigente normativa in materia, con particolare riferimento a quanto disposto:

a) dall'art. 30 del D.lgs. n. 165/2001, in base al quale le pubbliche amministrazioni, in caso di assunzioni dall'esterno, possono attivare una preventiva procedura di mobilità volontaria, mediante passaggio diretto di dipendenti di altre pubbliche amministrazioni;

b) dall'art. 35 del D.lgs. n. 165/2001, che prevede la copertura dei posti vacanti mediante procedure selettive con accesso dall'esterno, previa richiesta alla struttura regionale preposta alla gestione degli esuberi del personale pubblico ai sensi dell'art. 34-bis dello stesso decreto legislativo;

c) dall'art. 91 comma 4 del D.lgs. n. 267/2000, che prevede la copertura dei posti vacanti mediante scorrimento delle graduatorie vigenti, e dall'art. 3, comma 61, della legge 350/2003, che prevede la possibilità di utilizzo delle graduatorie valide approvate da altre amministrazioni pubbliche;

d) dal comma 1 dell'art. 3 della Legge 6 agosto 2021, n. 113, di conversione del Decreto legge n. 80 del 09.06.2021, con il quale sono previste, mediante una modifica all'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2001, l'attuazione di procedure comparative riservate al personale interno, nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale, fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni da coprire all'accesso dall'esterno;

7. **Di approvare**, altresì, il piano dei fabbisogni di personale con rapporto di lavoro a tempo determinato per l'anno 2023, come di seguito illustrato:

⇒ Conferma del rapporto di lavoro a tempo parziale all'83,33%, pari a 30 ore settimanali di una figura professionale dell'Area degli Istruttori, con profilo professionale di Istruttore amministrativo nell'ambito dell'Ufficio di Staff in applicazione della disciplina contenuta nell'art. 90 del D.lgs. n. 267/2000;

⇒ Reclutamento di personale con profilo professionale di Istruttore di vigilanza - dell'Area degli Istruttori - per il periodo Maggio – Settembre, con prestazione lavorativa diversificata e articolata a tempo pieno e/o parziale in relazione alle esigenze organizzative rilevate e al numero di personale utilizzato e, comunque, per un ciclo complessivamente inteso, in rapporto alla spesa necessaria, non superiore a 12 mensilità;

8. **Di approvare** gli allegati alla relazione istruttoria, quale parte integrante e sostanziale del presente atto, come di seguito illustrati:

a) **Allegato "A"**, recante la verifica in ordine alla previsione della spesa da sostenere a regime nell'anno 2023, comprensiva degli importi destinati al piano dei fabbisogni, rispetto alla media della spesa sostenuta nel triennio 2011/2013 ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006;

b) **Allegato "B"**, nel quale viene riportato l'organigramma, che illustra l'assetto organizzativo dell'Ente delineato in sei settori, quali strutture organizzative di massima dimensione e rappresentanti l'Area Elevate Qualificazioni, la determinazione della dotazione organica, con indicazione dei posti in organico classificati per Area e profilo professionale, definita in coerenza con il piano delle assunzioni programmato, nonché l'accertamento sul contenimento della spesa teorica della dotazione organica e il rispetto dei vincoli finanziari imposti dal citato comma 557-quater dell'art. 1 della legge n. 296/2006, in ossequio alle linee direttive formulate nella direttiva del Ministro per la Semplicificazione e la Pubblica Amministrazione con decreto del 08/05/2018;

9. **Di dare atto** che a seguito della ricognizione delle eccedenze di personale, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in posizione soprannumeraria e non sono presenti dipendenti in esubero;
10. **Di dare atto** che, in riferimento al quadro normativo delineato dalla legislazione vigente in materia di assunzioni di personale per gli Enti locali, la spesa del personale prevista per le assunzioni da effettuare a tempo indeterminato e a tempo determinato e approvate con il presente provvedimento:
- rientra nei limiti della spesa per il personale previsti a legislazione vigente e di quelli connessi alle facoltà assunzionali determinate ai sensi del D.M. 17.03.2020, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di “sostenibilità finanziaria” e trova idonea copertura nei capitoli di riferimento del bilancio di previsione 2023/2025;
  - rispetta i vincoli imposti dall'art. 1, comma 557-quater, della legge 27 dicembre 2006 n. 296, in quanto la spesa del personale prevista nel bilancio di previsione per l'anno 2023 risulta inferiore alla spesa media calcolata sul triennio 2011/2013, come si evince dalla tabella inserita nell'allegato "A";
11. **Di dare atto** che, ai sensi dell'art. 6, comma 3 del Decreto ministeriale n. 132 del 30.06.2022, il Programma triennale del Fabbisogno di personale di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, è parte integrante della Sezione Organizzazione e Capitale Umano del Piano integrato di attività e organizzazione, di cui all'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80;
12. **Di dichiarare** il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. 267 del 18/08/2000 per consentire l'immediata attuazione di quanto disposto.

## Spese per il personale

### Comuni soggetti al patto di stabilità

COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:			Previsione 2023
1	Totale intervento 1 - Personale	+	2.653.503,07
di cui:	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato ESCLUSE LE SOMME RIPORTATE NEI RIGHI DAL 2 AL 7		1.746.550,09
	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale		15.000,00
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		521.545,88
	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nell'interv. 1) e spese per equo indennizzo		35.000,00
	PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE 2022, COMPRENSIVO DI ONERI E AL NETTO IRAP		143.953,82
	PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE 2023, COMPRENSIVO DI ONERI E AL NETTO IRAP		32.141,02
	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali per il triennio 2022/2024		38.260,00
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto		
	Spese per incarichi ex artt. 90 del TUEL ESCLUSO CONTRIBUTI E IRAP		23.698,33
	Spese per incarichi ex artt. 110, comma 1 del TUEL ESCLUSO CONTRIBUTI E IRAP		
	Spesa per il personale con contratti di lavoro flessibile ESCLUSO CONTRIBUTI E IRAP		25.128,86
	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati COMPRENSIVO DI ONERI E IRAP		72.225,07
	Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni)		
	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. inteninali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate nell'interv. 1)		
	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se non contabilizzati nell'interv. 1)		
Altre spese contabilizzate nell'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, ecc.)			
2	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. inteninali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate in un intervento diverso dall'1, come ad es. nell'interv. 3)	+	
3	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un intervento diverso dall'1)	+	
4	Altre spese contabilizzate in interventi diversi dall'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, ecc.)	+	11.000,00
5	Irap trattamento economico personale fisso e accessorio	+	142.321,43
6	Irap fabbisogno personale anno 2022	+	9.643,82
7	Irap fabbisogno personale anno 2023	+	2.153,20
	<b>TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)</b>		<b>2.818.621,52</b>
8	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (ad es. spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento ISTAT, se contabilizzate a "partite di giro", ecc.)	+	

<b>TOTALE SPESA DI PERSONALE</b>			<b>2.818.621,52</b>
<b>COMPONENTI ESCLUSE:</b>			<b>Previsione 2023</b>
9	AUMENTI CONTRATTUALI 2016/2018	-	221.118,68
10	SALARIO ACCESSORIO SUL RINNOVO CONTRATTUALE 2006/2018	-	72.331,06
11	AUMENTI CONTRATTUALI 2022/2024	-	38.260,00
12	PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE BIENNIO 2020/2021 ex art. 7 comma 1 del D.M. attuativo del 17/03/2020	-	357.666,69
13	PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE BIENNIO 2022/2023 ex art. 7 comma 1 del D.M. attuativo del 17/03/2020	-	143.953,82
14	PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE 2023 ex art. 7 comma 1 del D.M. attuativo del 17/03/2021	-	32.141,02
15	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)	-	
16	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	-	110.221,67
17	Spese per formazione del personale	-	6.000,00
18	Rimborsi per missioni	-	5.000,00
19	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	-	
20	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale (COMPRESI CONTRIBUTI E IRAP)	-	72.225,07
21	Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	-	
22	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	-	
23	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell' 8 marzo 2007)	-	
24	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)	-	
25	Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, ICI, condoni, avvocatura	-	
26	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-	15.000,00
27	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti	-	
28	Irapp relativo alle spese di cui ai punti precedenti (non 8 perché versato direttamente dall'ente cui il personale è stato comandato e 9 perché le spese per le categorie protette non sono soggette a IRAP)	-	
29	Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 380/2013)	-	
30	Per gli Enti con popolazione compresa tra 1001 e 5000 abitanti: spese di personale stagionale assunto con contratto a tempo determinato, necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti (art. 11, comma 4-quater, D.L. n. 90/2014)	-	
<b>TOTALE COMPONENTI ESCLUSE</b>			<b>1.073.918,01</b>
<b>COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA</b>			<b>1.744.703,51</b>
<b>MEDIA SPESA PERSONALE DEL TRIENNIO 2011-2012-2013</b>			<b>2.661.984,00</b>
L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale ?			SI
Margine di spesa ancora sostenibile nel 2023			<b>€ 917.279,49</b>



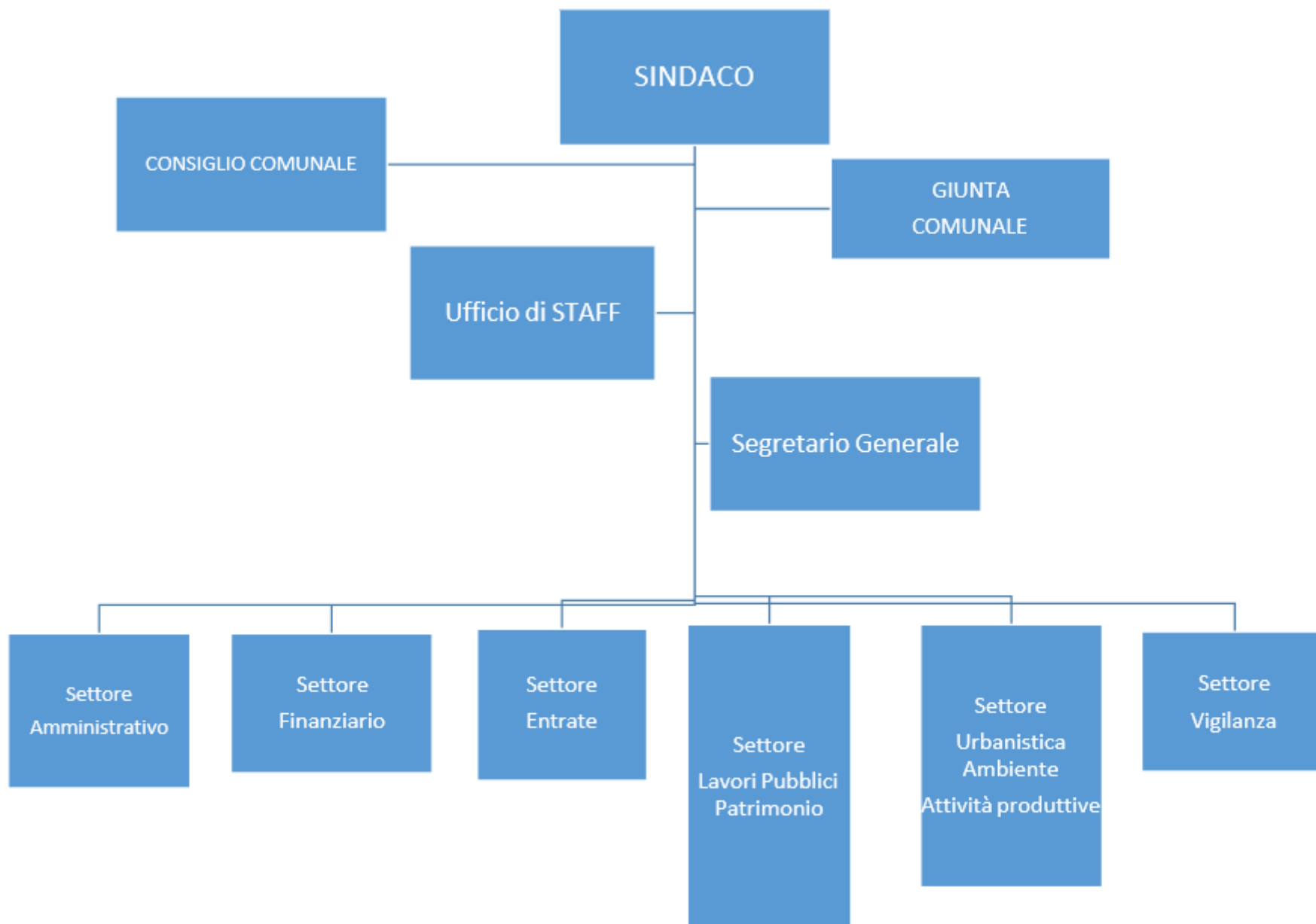
**COMUNE DI MONTORO**  
PROVINCIA DI AVELLINO

**ORGANIGRAMMA E ASSETTO ORGANIZZATIVO  
DEL COMUNE DI MONTORO**

**ALLEGATO “B”**

*PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE  
TRIENNIO 2023/2025*





**DOTAZIONE ORGANICA**

<b>SETTORE AMMINISTRATIVO</b>		<b>RESPONSABILE DEL SETTORE CON ELEVATA QUALIFICAZIONE</b>		
<b>Area di classificazione</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Numero</b>	<b>Coperto</b>	<b>Vacante</b>
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario Amministrativo	4	2	2
Area degli Istruttori	Istruttore Amministrativo	8	4	4
Area degli Operatori Esperti	Operatore Amministrativo Esperto	10	5	5
Area degli Operatori	Operatore Tecnico	4	4	0

<b>SETTORE FINANZIARIO</b>		<b>RESPONSABILE DEL SETTORE CON ELEVATA QUALIFICAZIONE</b>		
<b>Area di classificazione</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Numero</b>	<b>Coperto</b>	<b>Vacante</b>
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario Contabile	2	2	0
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario Informatico	1	1	0
Area degli Istruttori	Istruttore Contabile	2	1	1
Area degli Istruttori	Istruttore Amministrativo	2	0	2
Area degli Istruttori	Istruttore Informatico	1	1	0
Area degli Operatori Esperti	Operatore Amministrativo Esperto	4	3	1

<b>SETTORE ENTRATE</b>		<b>RESPONSABILE DEL SETTORE CON ELEVATA QUALIFICAZIONE</b>		
<b>Area di classificazione</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Numero</b>	<b>Coperto</b>	<b>Vacante</b>
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario Amministrativo	1	1	0
Area degli Istruttori	Istruttore Contabile	1	0	1
Area degli Istruttori	Istruttore Amministrativo	2	1	1
Area degli Operatori Esperti	Operatore Amministrativo Esperto	2	2	0

<b>SETTORE URBANISTICA, AMBIENTE E ATTIVITA' PRODUTTIVE</b>		<b>RESPONSABILE DEL SETTORE CON ELEVATA QUALIFICAZIONE</b>		
<b>Area di classificazione</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Numero</b>	<b>Coperto</b>	<b>Vacante</b>
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario Tecnico	2	1	1
Area degli Istruttori	Istruttore Tecnico	3	2	1
Area degli Istruttori	Istruttore Amministrativo	1	0	1
Area degli Operatori Esperti	Operatore Tecnico Esperto	2	1	1
Area degli Operatori Esperti	Operatore Amministrativo Esperto	1	1	0
Area degli Operatori	Operatore Tecnico	3	3	0

SETTORE LAVORI PUBBLICI E PATRIMONIO		RESPONSABILE DEL SETTORE CON ELEVATA QUALIFICAZIONE		
Area di classificazione	Profilo professionale	Numero	Coperto	Vacante
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario Tecnico	2	2	0
Area degli Istruttori	Istruttore Tecnico	6	3	3
Area degli Istruttori	Istruttore Contabile	1	1	0
Area degli Operatori	Operatore Tecnico	7	7	0

SETTORE VIGILANZA		RESPONSABILE DEL SETTORE CON ELEVATA QUALIFICAZIONE		
Area di classificazione	Profilo professionale	Numero	Coperto	Vacante
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario di Polizia Locale	2	1	1
Area degli Istruttori	Istruttore di vigilanza	14	8	6
Area degli Operatori Esperti	Operatore Amministrativo Esperto	3	2	1

### RIEPILOGO GENERALE

#### DOTAZIONE ORGANICA RIDETERMINATA

AREA DI CLASSIFICAZIONE	FUNZIONARI ED EQ	AREA DEGLI ISTRUTTORI	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	AREA DEGLI OPERATORI	TOTALE
<b>DOTAZIONE ORGANICA</b>	<b>14</b>	<b>41</b>	<b>22</b>	<b>14</b>	<b>91</b>
<b>POSTI COPERTI IN SERVIZIO</b>	<b>10</b>	<b>21</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>59</b>
<b>POSTI VACANTI</b>	<b>4</b>	<b>20</b>	<b>8</b>		<b>32</b>

**TABELLA DI RACCORDO TRA LA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA COME INDICATO NELLA DIRETTIVA DEL MINISTRO PER LA SEMPLIFICAZIONE E LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE CON DECRETO DEL 08/05/2018 E PUBBLICATO SULLA GAZZETTA UFFICIALE DEL 27/07/2018**

**LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA RISPETTO ALLA SPESA DI PERSONALE CALCOLATA SULLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013 DI CUI ALL'ART. 1, COMMA 557 -QUATER, DELLA LEGGE N. 296/2006**

**COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA**

AREA DI CLASSIFICAZIONE	PROFILI PROFESSIONALI	POSTI ATTUALI	COSTO TABELLARE PER AREA	COSTO TOTALE TABELLARE
DIR.	SEGRETARIO GENERALE	1	45.260,77	45.260,77
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	5	25.146,71	125.733,56
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO ECONOMICO FINANZIARIO	2	25.146,71	50.293,43
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO SERVIZI INFORMATICI	1	25.146,71	25.146,71
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO TECNICO	4	25.146,71	100.586,85
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO POLIZIA LOCALE	2	25.146,71	50.293,43
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	13	23.175,61	301.282,92
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE INFORMATICO	1	23.175,61	23.175,61
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE CONTABILE	4	23.175,61	92.702,44

AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE TECNICO	9	23.175,61	208.580,48
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE VIGILANZA	14	23.175,61	324.458,53
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	OPERATORE AMMINISTRATIVO ESPERTO	20	20.620,72	412.414,38
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	OPERATORE ESPERTO TECNICO	2	20.620,72	41.241,44
AREA DEGLI OPERATORI	OPERATORE TECNICO	14	19.806,92	277.296,87
	TOTALE DOTAZIONE ORGANICA	92		2.078.467,41
	DIFFERENZA CONTRATTUALE			
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori			561.186,20
	IRAP			176.669,73
	TRATTAMENTO ACCESSORIO SEGRETARIO GENERALE E POSIZIONI ORGANIZZATIVE			118.300,00
	TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE			245.000,00
	FONDO LAVORO STRAORDINARIO			26.732,00
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori			92.827,62
	IRAP			33.152,72
	INAIL			24.684,99
<b>TOTALE SPESA PERSONALE TEORICA</b>				<b>3.357.020,67</b>
<b>COMPONENTI ESCLUSE:</b>				<b>Spesa personale</b>

1	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi	-	476.174,70
2	Aumenti Fondo risorse decentrate per rinnovi contrattuali		38.916,00
3	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti	-	140.441,77
4	Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti	-	44.213,15
<b>TOTALE COMPONENTI ESCLUSE</b>			<b>699.745,62</b>
<b>COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA</b>			<b>2.657.275,05</b>
<b>MEDIA DEL TRIENNIO 2011 - 2012 - 2013 (VALORE DI RIFERIMENTO)</b>			<b>2.661.984,00</b>
	<b>L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale?</b>		<b>SI</b>
	<b>Margine di spesa ancora sostenibile</b>		<b>4.707,95</b>



# CITTÀ DI MONTORO

## PROVINCIA DI AVELLINO

Settore Finanziario *Settore Finanziario*

PROPOSTA DI GIUNTA N. 140 DEL 29/06/2023

**ATTUAZIONE DELLE DISPOSIZIONI DETTATE DALL'ART. 6, COMMA 2, DEL D.LGS. N. 165 DEL 30.03.2001. DEFINIZIONE DEL  
OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2025, IN  
APPLICAZIONE DEL DPCM DEL 17.03.2020, ATTUATIVO DELL'ART.  
33, COMMA 2, DEL D.L. N. 34/2019. PROVVEDIMENTI.**

### **PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

Si esprime parere favorevole di regolarità tecnica espresso ai sensi dell'art. 49 del T.U. - D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267, in quanto la proposta che precede è conforme alle norme legislative e tecniche che regolamentano la materia.

Note:

29/06/2023

Il Responsabile  
CARDAROPOLI FRANCESCO / INFOCERT  
SPA  
(parere sottoscritto digitalmente)





# CITTÀ DI MONTORO

## PROVINCIA DI AVELLINO

**Settore Finanziario** *Settore Finanziario*

PROPOSTA DI GIUNTA N. 140 DEL 29/06/2023

**ATTUAZIONE DELLE DISPOSIZIONI DETTATE DALL'ART. 6, COMMA 2, DEL D.LGS. N. 165 DEL 30.03.2001. DEFINIZIONE DEL  
OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2025, IN  
APPLICAZIONE DEL DPCM DEL 17.03.2020, ATTUATIVO DELL'ART.  
33, COMMA 2, DEL D.L. N. 34/2019. PROVVEDIMENTI.**

### **PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE E COPERTURA FINANZIARIA**

Si esprime parere favorevole in riguardo alla regolarità contabile di cui sopra, parere espresso ai sensi dell'art. 49, del T.U. - D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267.

Motivazione:

29/06/2023

Il Responsabile  
CARDAROPOLI FRANCESCO / INFOCERT SPA  
(parere sottoscritto digitalmente)

*Allegato alla Deliberazione della Giunta Comunale N° 134 del 14/07/2023*

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

La Deliberazione viene pubblicata in data odierna all'Albo Pretorio del Comune e vi rimarrà fino al 29/07/2023.

E comunicata ai Capigruppo Consiliari.

Data, 14/07/2023

L'addetto alle pubblicazioni  
MAGONZA GIOVANNI / INFOCERT SPA

*Allegato alla Deliberazione della Giunta Comunale N° 134 del 14/07/2023*

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

E' divenuta esecutiva in data 14/07/2023 in quanto è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 c. 4 del D.Lgs. 267/2000.

Data, 14/07/2023

Il Segretario Generale  
DOTO ROSSANA / INFOCERT SPA



# CITTA' DI MONTORO

PROVINCIA DI AVELLINO

C.F. e Partita IVA 02790550640

Piazza Michele Pironti, 2 – 83025 - Tel. 0825/502021 – Telefax 0825/503770

Piazza Municipio, 1 – 83025 – Tel 0825/523021 – Telefax 0825/523220

PEC: [info.montoro@asmepec.it](mailto:info.montoro@asmepec.it)

**AL SINDACO**

**ALL'ASSESSORE AL PERSONALE**

**SEDE**

**OGGETTO: Attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 6, comma 2, del D.lgs. n. 165 del 30.03.2001. Definizione del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025, in applicazione del DPCM del 17.03.2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019. Provvedimenti.**

## **RELAZIONE ISTRUTTORIA**

### **1. PREMESSA**

L'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato e integrato dall'art. 4 del D.lgs. n. 75/2017, dispone l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di adozione del piano dei fabbisogni di personale. Il comma 2 prevede che le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici e adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del fabbisogno, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste dalla vigente normativa. In sede di definizione del piano, le amministrazioni indicano la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo emanate con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 08.05.2018.

Le predette linee guida prevedono, in sintesi, che gli Enti, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, adottano il piano dei fabbisogni in coerenza con l'attività di programmazione generale dell'Ente e in armonia con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel triennio di riferimento. In relazione alle esigenze organizzative, il piano dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale ed è adottato annualmente a fronte di situazioni nuove e non previste.

Il comma 557-quater dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, 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*».

Con l'emanazione della legge n. 183/2011, c. d. Legge di Stabilità 2012, il legislatore ha apportato alcune modifiche all'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001 ed ha chiamato le amministrazioni pubbliche ad effettuare annualmente una ricognizione sulle condizioni di eccedenze e soprannumero di personale attraverso una verifica dell'assetto organizzativo esistente e delle proprie dotazioni

organiche. A rafforzare i predetti principi di razionalizzazione della spesa pubblica, ha introdotto la sanzione per la quale le amministrazioni inadempienti non possono procedere ad assunzione o ad instaurare qualsivoglia rapporto di lavoro pena la nullità degli atti.

La condizione di soprannumero si rileva dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica mentre la condizione di eccedenza si rileva, oltre che da esigenze funzionali, dalla impossibilità dell'ente di rispettare i vincoli dettati dal legislatore per il tetto di spesa del personale, da contenere nei limiti della media relativa alla spesa sostenuta nel triennio 2011/2013.

## 2. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Per la quantificazione degli oneri da destinare al fabbisogno assunzionale, occorre fare riferimento alle nuove regole introdotte dall'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, con il quale si prevede che una nuova disciplina in materia assunzionale tesa, principalmente, a consentire agli enti maggiormente virtuosi nel contenimento della spesa di personale, di procedere ad assunzioni del personale anche nel caso in cui non si sono verificate cessazioni di personale, fermo restando il rispetto dell'equilibrio di bilancio e la disponibilità delle risorse anche attraverso un incremento delle entrate.

In particolare, la citata disciplina si sostanzia principalmente nell'introduzione di un nuovo meccanismo del turn-over legato alle cessazioni di personale con autorizzazione per gli Enti locali di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'IRAP, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, individuato con apposito decreto ministeriale, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

In attuazione delle citate disposizioni, è stato emanato il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 17 marzo 2020, con il quale sono state definite le modalità operative per la corretta applicazione del citato art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019. Con il predetto Decreto Ministeriale sono state recepite, le modifiche apportate dal comma 853 della legge n. 160 del 27.12.2019, finalizzate ad introdurre un nuovo valore soglia superiore a quello definito in prima applicazione, mediante il quale viene a determinarsi un valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la c.d. "soglia di virtuosità".

Di seguito si riportano i valori soglia previsti per i comuni, tra cui il Comune di Montoro, rientranti nella fascia demografica di pertinenza con popolazione da 10.000 a 59.999 abitanti, come indicati nella Tabella 1 dell'art. 4 e nella Tabella 3 dell'art. 6 del Decreto attuativo.

### Scheda 1

COMUNE DI MONTORO	Fascia Demografica	1° valore soglia Comuni virtuosi	2° valore soglia Comuni meno virtuosi
Popolazione al 31/12/2022	Comma 1 -Lettera f) – art. 3 del D.M. 17/03/2020	Tabella 1 – comma 1 dell'art. 4 del D.M. 17/03/2020	Tabella 3 – comma 1 dell'art. 6 del D.M. 17/03/2020
19347	Popolazione da 10.000 a 59.999	27%	31%

Per il periodo 2020/2024, i comuni che si trovano al di sotto del 1° valore soglia possono incrementare la spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale sino ad una spesa complessiva che, rapportata alle entrate correnti, non deve essere superiore alla percentuale indicata nella Tabella 1 dell'art. 4 del Decreto attuativo.

Con la Circolare del 13.05.2020, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha fornito le linee direttive sulla corretta applicazione della citata disciplina e le nuove modalità di calcolo degli spazi assunzionali dei comuni. Con la predetta circolare viene precisato, altresì, che a partire dal 20.04.2020 il piano delle assunzioni deve essere effettuato nel rispetto delle regole introdotte dal DPCM 17.03.2020.

Il comma 1 dell'art. 7 del DPCM prevede che la maggiore spesa per gli enti che possono incrementare per assunzioni di personale in attuazione di quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del D.M. attuativo, non deve essere considerata nel limite di spesa corrispondente al valore medio del triennio 2011/2013. In definitiva, il piano triennale del fabbisogno di personale deve essere redatto nel rispetto della disciplina contenuta nel Decreto Ministeriale e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché la spesa dei fabbisogni programmati che non può superare la "dotazione" di spesa potenziale derivante dai limiti normativamente previsti ovvero alla spesa media relativa al triennio 2011/2013 di cui all'art. 557-quater della legge n. 296/2006.

### **3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO 2023/2025**

#### **3.1 – Premessa**

In fase di definizione il bilancio di previsione 2022/2024, la Giunta comunale, con deliberazione n. 95 del 18.05.2022, ha approvato il piano dei fabbisogni di personale per il triennio di riferimento sulla base delle esigenze organizzative rilevate in sede di verifica sulla realizzazione dei piani e dei programmi dell'Amministrazione comunale.

Per quanto attiene alla quantificazione delle capacità assunzionali, il Settore Finanziario si è avvalso dei dati contabili rilevati dal rendiconto di gestione per l'anno 2021, tenendo conto della spesa del personale sostenuta nell'anno 2021 e delle entrate correnti, quale media degli accertamenti di competenza riferiti al triennio 2019/2021, al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione anno 2021, nel rispetto delle nuove regole dettate dal Decreto attuativo.

In base ai dati rilevati dal rendiconto di gestione 2021, il Comune di Montoro registrava un valore spesa personale / entrate correnti pari al 22,39%, inferiore al "valore soglia più basso" indicato nella Tabella 1 dell'art. 4 del D.M., confermando le caratteristiche di virtuosità nel contenimento della spesa di personale rilevate con l'approvazione del piano dei fabbisogni per l'anno 2021.

In ossequio alle direttive emerse dalla predetta Conferenza dei Servizi, l'Organo Esecutivo, nel rispetto degli spazi assunzionali disponibili e quantificati in un importo di € 138.078,70, con delibera di Giunta comunale n. 206 del 09.11.2022, procedeva ad un aggiornamento del piano dei fabbisogni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per l'anno 2022, per la copertura dei posti in dotazione organica, per le categorie e per i profili professionali di seguito indicati:

- a) n. 1 posto di Istruttore contabile - categoria C - per la copertura di posto vacante nel Settore Entrate con rapporto di lavoro a tempo pieno e a tempo indeterminato;

- b) n. 1 posto di Istruttore amministrativo - categoria C - per la copertura di posto vacante con rapporto di lavoro a tempo parziale al 75% e a tempo indeterminato;
- c) n. 1 posto di Istruttore tecnico - categoria C - per la copertura di un posto vacante con rapporto di lavoro a tempo pieno e a tempo indeterminato;
- d) n. 1 posto di Istruttore amministrativo - categoria C - per la copertura di un posto vacante con rapporto di lavoro a tempo pieno, mediante procedura comparativa ai sensi del comma 1 dell'art. 3 della Legge n. 113/2021, di conversione del Decreto legge n. 80 del 09.06.2021, riservata al personale di ruolo dell'Ente;
- e) n. 2 posti di Istruttore di vigilanza - categoria C - per la copertura dei posti vacanti in dotazione organica nel Settore "Polizia Municipale" con rapporto di lavoro a tempo pieno e a tempo indeterminato.

Nelle more dell'approvazione del rendiconto di gestione per l'anno 2022, propedeutico alla determinazione delle capacità assunzionali per l'esercizio 2023 in base alle nuove regole contenute nel DPCM del 17.03.2020, l'Amministrazione comunale, con delibera di Giunta comunale n. 66 del 03.04.2023, ha confermato per l'esercizio 2023 la programmazione dei fabbisogni di personale approvato con la richiamata deliberazione giuntale n. 206/2022 e il piano dei fabbisogni di personale con rapporto di lavoro a tempo determinato approvato con delibera di Giunta comunale n. 95/2022.

Per quanto precede, si precisa che al momento sono tutt'ora in corso le procedure di reclutamento per la realizzazione del piano dei fabbisogni programmato.

### **3.2 – Determinazione degli spazi assunzionali destinati al piano dei fabbisogni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per l'anno 2023**

Per l'esercizio finanziario anno 2023, si rende necessario, in base all'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, procedere alla verifica delle capacità assunzionali ancora disponibili rispetto al piano delle assunzioni per il triennio di riferimento, con contestuale accertamento della sostenibilità finanziaria della spesa prevista dal piano occupazionale approvato per l'anno 2022 e confermato per l'anno 2023.

In riferimento al quadro normativo delineato dalla legislazione vigente in materia di assunzioni di personale, si rileva che con delibera di Consiglio comunale n. 29 del 15.05.2023 è stato approvato il bilancio di previsione 2023/2025, recante la disponibilità finanziaria della spesa conseguente al finanziamento del piano dei fabbisogni in coerenza con i vincoli imposti dall'art. 1, comma 557-quater, della legge 27 dicembre 2006 n. 296, in quanto la spesa del personale scaturente dalla spesa prevista nel bilancio di previsione per l'anno 2023 risulta inferiore alla spesa media calcolata sul triennio 2011/2013.

In relazione alla determinazione degli spazi assunzionali, si ribadisce la necessità di procedere alla quantificazione della spesa necessaria al finanziamento delle assunzioni in applicazione della disciplina inserita nel Decreto attuativo, considerando i dati contabili registrati nell'ultimo rendiconto di gestione relativo all'esercizio 2022, approvato con delibera di Consiglio comunale n. 30 del 15.05.2023 ad oggetto "Rendiconto della gestione esercizio 2022".

Pertanto, tenendo conto della spesa di personale sostenuta nell'anno 2022 rapportata alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2020/2022), al netto del F.C.D.E. stanziato nel bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata (Anno 2022), si è proceduto all'elaborazione della tabella, come di seguito riportata:

## Scheda 2

SPESA DEL PERSONALE RISULTANTE DAL RENDICONTO ANNO 2022					
N.D.	Voce	Rif. al bilancio o normativo			SPESA Rendiconto 2022
1	<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE</b> - 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				<b>2.552.254,48</b>
2	<b>A DETRARRE</b> – Spesa per arretrati contrattuali 2019/2021 in forza del rinnovo del CCNL del 16.11.2022				<b>75.776,42</b>
3	<b>TOTALE SPESA PERSONALE ANNO 2022</b>				<b>2.476.478,06</b>
ENTRATE CORRENTI					
N.D.	Voce	Accertamenti entrate correnti			
		Rendiconto 2020	Rendiconto 2021	Rendiconto 2022	Media
3	<b>Titolo 1 - Titolo 2 e Titolo 3</b>	11.950.445,89	12.009.297,65	13.124.312,08	<b>12.361.351,87</b>
4	<b>FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata</b>				<b>1.046.803,32</b>
5	<b>TOTALE ACCERTAMENTI DI ENTRATA AL NETTO FCDE DI PREVISIONE RELATIVO ALL'ULTIMA ANNUALITA' CONSIDERATA</b>				<b>11.314.548,55</b>
<b>RAPPORTO SPESA DEL PERSONALE / ENTRATE CORRENTI (Rapporto tra il valore N.D. 1/e il valore N.D. 5)</b>					<b>21,89</b>
<b>VALORE SOGLIA TABELLA 1 – LETTERA f) – ART. 4 DEL DPCM 17.03.2020 (Valore N.D. 3 x 27% corrispondente al 1° valore soglia della Tabella 1 dell'art. 4)</b>					<b>3.054.928,11</b>
<b>SPAZIO ASSUNZIONALE TABELLA 1 – LETTERA f) – ART. 4 DEL DPCM 17.03.2020</b>					<b>578.450,05</b>

Come si evince dalla predetta scheda il Comune di Montoro, in base ai dati rilevati dal rendiconto di gestione 2022, registra un valore spesa personale / entrate correnti pari al 21,89%, inferiore al “valore soglia più basso” indicato nella Tabella 1 dell’art. 4 del D.M., confermando le caratteristiche di virtuosità nel contenimento della spesa di personale rilevate con l’approvazione del piano dei fabbisogni per l’anno 2022, effettuato tenendo conto dei dati contabili relativi ai rendiconto di gestione relativo all’esercizio 2021.

In base ai dati rilevati dal predetto rapporto spesa personale / entrate correnti, si è proceduto all’aggiornamento e alla rideterminazione delle capacità assunzionali disponibili nel triennio 2022/2024, che risultano quantificate in una spesa complessiva di **€ 578.450,05**.

Nel quinquennio 2020/2024, gli enti devono, in ogni caso, rispettare le percentuali di potenziale incremento di spesa assunzionale indicate nella Tabella 2, riportata nell’art. 5, che risultano distribuite in maniera variabile per fascia demografica, fermo restando la base di calcolo che rimane



la spesa del personale registrata col rendiconto anno 2018, che risulta determinata in un importo complessivo al netto dell'IRAP pari ad **€ 2.626.801,00**.

Per quanto precede, considerando che la spesa massima sostenibile nel quinquennio 2020/2024 risulta determinata in un importo di **3.054.928,11**, si è proceduto alla determinazione delle capacità assunzionali disponibili, come di seguito descritto:

### **Scheda 3**

Enti con popolazione da 10.000 a 49.999 abitanti	2020	2021	2022	2023	2024
Percentuali di incremento	9%	16%	19%	21%	22%
Spazi assunzionali nel quinquennio	236.412,09	420.288,16	€ 499.092,19	€ 551.628,21	€ 577.896,22
Spazi assunzionali con incremento annuale	236.412,09	183.876,07	€ 78.804,03	€ 52.536,02	€ 26.268,01

Risulta evidente che, al fine di rispettare il limite di spesa determinato ai sensi del comma 1 dell'art. 4 del D.M. attuativo, l'incremento annuale della spesa da destinare alle assunzioni programmate deve essere decurtato dalla somma utilizzata nell'anno precedente. Infatti la Tabella 2 prevede percentuali crescenti dal 2020 fino al 2024, e, come chiarito dalla circolare esplicativa del 13.05.2020, ogni percentuale assorbe quella precedente.

Con la definizione del piano dei fabbisogni per il triennio 2020/2022, di cui alle su richiamate deliberazioni giuntali n. 95/2022 e n. 206/2022, le predette capacità assunzionali sono state utilizzate per il finanziamento delle assunzioni come di seguito elencate:

### **Scheda 4**

<b>CAPACITA' ASSUNZIONALI PER IL FINANZIAMENTO DEL PIANO DEI FABBISOGNI 2020/2023</b>	<b>€ 551.628,21</b>
Capacità assunzionali utilizzate con il piano dei fabbisogni 2020, approvato con delibera di Giunta comunale n. 133 del 14.08.2020 e confermato con delibera di Giunta comunale n. 148 del 18.06.2021.	<b>€ 270.505,52</b>
Capacità assunzionali utilizzate con il piano dei fabbisogni 2021, approvato con delibera di Giunta comunale n. 148 del 18.06.2021 e modificato con delibera di Giunta comunale n. 194 del 02.09.2021	<b>€ 65.018,66</b>
Capacità assunzionali utilizzate con il piano dei fabbisogni 2022, approvato con delibera di Giunta comunale n. 95 del 18.05.2022 e modificato con delibera di Giunta comunale n. 206 del 09.11.2022	<b>€ 143.953,82</b>
<b>SPAZI ASSUNZIONALI UTILIZZATI NEL BIENNIO 2020/2022</b>	<b>€ 479.478,00</b>
<b>SPAZI ASSUNZIONALI DISPONIBILI PER L'ANNO 2023</b>	<b>€ 72.150,21</b>

### **3.3 – Piano delle assunzioni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato programmato per il triennio 2023/2025**

In apposita Conferenza dei Servizi, il Sindaco, il Segretario Generale e i responsabili dei settori, titolari di posizioni organizzative con funzioni dirigenziali, hanno avviato una dettagliata e circostanziata verifica in merito alle esigenze organizzative dei vari Servizi, con particolare riferimento alla copertura dei posti vacanti in dotazione e alla definizione del piano triennale dei fabbisogni di personale, relativamente al programma delle assunzioni per l'anno 2023.

Per quanto attiene all'individuazione dei profili professionali da considerare nella definizione del piano dei fabbisogni, si rileva che con la sottoscrizione del CCNL del 16.11.2022 per il personale del comparto Funzioni Locali è stato introdotto un nuovo Ordinamento professionale, disciplinato principalmente dal titolo III del CCNL, secondo il quale a partire dal 1° aprile 2023 è entrato in vigore un rinnovato modello di classificazione del personale, articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- 1) Area degli operatori;
- 2) Area degli operatori esperti;
- 3) Area degli istruttori;
- 4) Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione;

Sulla base delle previsioni dettate dagli articoli 12 e 13 del citato CCNL, il personale in servizio al 1° aprile 2023, è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la Tabella B di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione). Inoltre, si prevede che gli enti, in relazione al proprio modello organizzativo, identificano i profili professionali e li collocano nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie, di cui all'Allegato A del suddetto CCNL del 16.11.2022.

In attuazione delle citate disposizioni, la Giunta comunale, con delibera n. 72 del 13.04.2023, ha approvato il catalogo dei profili professionali, accorpati secondo una corrispondenza con quanto previsto dalle declaratorie definite nell'Allegato A al contratto collettivo di lavoro del 16.11.2022, con relativa descrizione delle mansioni e dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna area di inquadramento.

Nella definizione delle figure professionali necessarie all'assetto organizzativo dell'Ente, l'Amministrazione comunale e gli organi gestionali dell'Ente hanno preso atto che attualmente l'area tecnica registra carenze di personale particolarmente rilevanti, che non consentono di garantire la funzionalità dei servizi istituzionali e che hanno prodotto ritardi consistenti anche nella realizzazione dei piani e dei programmi correlati al PNRR. Per sopperire alle predette carenze si è ravvisata la necessità di procedere alla copertura di un posto vacante di Funzionario tecnico con inquadramento nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione nel Settore Urbanistica – Ambiente e Attività Produttive.

Nella tabella successiva sono indicate le unità di personale già programmate con il piano dei fabbisogni per l'anno 2022 e in corso di realizzazione, riproposti per Area e profili professionali in coerenza con il nuovo sistema di classificazione di cui al CCNL del 16.11.2022, con contestuale ridefinizione dei posti da coprire e relativa determinazione della spesa necessaria al finanziamento delle assunzioni quantificata a regime per l'intero anno, nel rispetto delle capacità assunzionali indicate nella **Scheda 4**, come di seguito indicato.

## Scheda 5

PIANO DEI FABBISOGNI PROGRAMMATO PER L'ANNO 2022 SULLE DISPONIBILITA' DETERMINATE IN APPLICAZIONE DELL'ART. 5 DEL DPCM DEL 17.03.2020, ATTUATIVO DELL'ART. 33 COMMA 2 DEL D.L. N. 34/2019					
PROFILO PROFESSIONALE	Posti	Retribuzione Imponibile	ONERI	IRAP	Finanziamento assunzioni
AREA DEGLI ISTRUTTORI ISTRUTTORE CONTABILE <i>RAPPORTO DI LAVORO TEMPO PIENO</i>	1	23.343,52	6.274,74	1.984,20	31.602,45
AREA DEGLI ISTRUTTORI ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO <i>RAPPORTO DI LAVORO TEMPO PARZIALE AL 75%</i>	1	17.507,64	4.706,05	1.488,15	23.701,85
AREA DEGLI ISTRUTTORI ISTRUTTORE TECNICO <i>RAPPORTO DI LAVORO TEMPO PIENO</i>	1	23.343,52	6.274,74	1.984,20	31.602,45
AREA DEGLI ISTRUTTORI ISTRUTTORE DI VIGILANZA <i>RAPPORTO DI LAVORO TEMPO PIENO</i>	2	46.687,04	12.549,48	3.968,40	63.204,92
AREA DEGLI ISTRUTTORI ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO <i>RISERVATO AL PERSONALE INTERNO DI CATEGORIA "B"</i>	1	2.574,95	692,15	218,87	3.485,97
<b>TOTALE SPESA FABBISOGNO 2022</b>		<b>113.456,67</b>	<b>30.497,15</b>	<b>9.643,82</b>	<b>153.597,63</b>
<b>FINANZIAMENTO PIANO FABBISOGNI 2022 AL NETTO DELL'IRAP</b>					<b>143.953,82</b>

Nella tabella successiva è riportata la spesa necessaria per il finanziamento del piano dei fabbisogni per l'anno 2023, quantificata a regime per l'intero anno, come di seguito indicato.

## Scheda 6

PIANO DEI FABBISOGNI PROGRAMMATO PER L'ANNO 2022 SULLE DISPONIBILITA' DETERMINATE IN APPLICAZIONE DELL'ART. 5 DEL DPCM DEL 17.03.2020, ATTUATIVO DELL'ART. 33 COMMA 2 DEL D.L. N. 34/2019					
PROFILO PROFESSIONALE	Posti	Retribuzione Imponibile	ONERI	IRAP	Finanziamento assunzioni
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'EQ FUNZIONARIO TECNICO <i>RAPPORTO DI LAVORO TEMPO PIENO</i>	1	25.331,82	6.809,19	2.153,20	34.294,21
<b>TOTALE SPESA FABBISOGNO 2023</b>		<b>25.331,82</b>	<b>6.809,19</b>	<b>2.153,20</b>	<b>34.294,21</b>
<b>FINANZIAMENTO PIANO FABBISOGNI 2023 AL NETTO DELL'IRAP</b>					<b>32.141,02</b>
<b>DISPONIBILITA' PER ASSUNZIONI 2023</b>					<b>€ 72.150,21</b>

<b>ECONOMIE DEL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNO 2023</b>				<b>€ 40.009,19</b>
---	--	--	--	--------------------

Sulle materie in esame, si evidenzia altresì che, in sede di definizione del piano dei fabbisogni di personale, le pubbliche amministrazioni devono effettuare le opportune verifiche in ordine alla copertura della quota d'obbligo riservata ai soggetti con disabilità e alle categorie protette, al fine di ottemperare alle norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge 12/03/1999, n. 68.

In relazione a quanto sopra, si rileva che, in base alle opportune verifiche effettuate dal Servizio Personale, l'Ente attualmente risulta in regola con le disposizioni innanzi richiamate e, pertanto, non è obbligato ad effettuare assunzione per le predette categorie.

Tenuto conto che gli spazi assunzionali ancora disponibili non sono sufficienti a garantire un aggiornamento del piano dei fabbisogni per il prossimo triennio, si ravvisa l'esigenza di procedere alla programmazione del piano dei fabbisogni per il solo anno 2023, ancorché l'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001 fissa in un triennio la pianificazione delle assunzioni per gli enti pubblici, utilizzando le facoltà assunzionali come sopra quantificate, in quanto tale spesa consente all'Ente di non superare il "valore soglia" riportato nella Tabella 1 dell'art. 4 del citato D.M. attuativo.

### **3.4 – Piano dei fabbisogni di personale per rapporti di lavoro flessibile per l'anno 2023**

Con varie circolari indirizzate alle Amministrazioni dello Stato, ma che devono ritenersi valide per tutte le pubbliche amministrazioni, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha precisato che la programmazione del fabbisogno non deve limitarsi solamente a individuare i posti della dotazione organica che vanno ricoperti a tempo indeterminato. È già possibile infatti in tale ambito sottolineare ed evidenziare le esigenze di lavoro flessibile che potrebbero manifestarsi nel corso dell'anno. Ricordiamo che l'istituto del lavoro flessibile è previsto dall'art. 36 del D.lgs. n. 165/2001 e dall'art. 92 del D.lgs. n. 267/2000, che ne prevedono l'utilizzo solo per esigenze temporanee o eccezionali.

In relazione alla nuova normativa in materia assunzionale introdotta dal DPCM del 17.03.2020, la magistratura contabile, con varie deliberazioni ha precisato che le nuove regole per la determinazione delle capacità assunzionali nei comuni sono improntate principalmente alla sostenibilità finanziaria della spesa per il personale, e pertanto la nuova disciplina offre una definizione onnicomprensiva della spesa per il personale portando dunque alla conclusione che anche la spesa per le assunzioni a tempo determinato è da includere nel computo della spesa complessiva per tutto il personale dipendente.

Pertanto, nella determinazione delle capacità di spesa per le assunzioni di lavoro flessibile, si rende necessario garantire il contenimento della spesa sostenuta nell'anno precedente, al fine di non alterare il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti e mantenere lo stesso nell'ambito del valore soglia imposto dalla Tabella 1 dell'art. 4 del citato Decreto Ministeriale.

Si segnala, altresì, che il comma 28 dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, ha stabilito che, a decorrere dall'anno 2011, gli Enti Locali in regola con l'obbligo di contenimento delle spese di personale di cui al comma 557 dell'art. 1 della legge n. 296/2006, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con rapporti di lavoro flessibile, nel limite del 100 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. L'art. 16,

comma 1-quater, del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito dalla Legge n. 160/2016, ha stabilito l'esplicita esclusione dal tetto alla spesa per il lavoro flessibile degli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1, del TUEL.

Per quanto precede, è stato verificato che nell'anno 2009, l'Ente ha sostenuto una spesa per rapporti di lavoro flessibile per un importo complessivo pari ad € 169.228,67, tenendo anche conto dell'orientamento espresso dalla Sezione di controllo Umbria della Corte dei Conti, che con la delibera n. 121 del 13.09.2018, ha precisato che è consentito agli enti soggetti al patto di stabilità di considerare la spesa di personale di competenza per l'anno 2009 al netto degli oneri derivanti dagli intervenuti contratti collettivi nazionali, proprio in relazione al profilo della mancanza di discrezionalità dell'amministrazione locale nel riconoscere gli emolumenti aventi origine nei c.d. rinnovi contrattuali ovvero il loro essere non affatto riconducibili ad una "volontà" dell'ente locale finalizzata ad espandere la spesa per il personale.

Si precisa che il Comune di Montoro per l'anno 2022 ha sostenuto una spesa per il lavoro flessibile, considerando le nuove tariffe stipendiali introdotte dal CCNL 16.11.2022, per un importo pari ad € 67.322,93 e, pertanto, per il corrente esercizio tale spesa rappresenta il valore di riferimento da considerare per il contenimento della percentuale entro i limiti indicati dalla Tabella 1 del D.M. 17.03.2020, ferma restando la possibilità di incrementare tale budget in presenza di eventuali economie di spesa, rese disponibili a seguito finanziamento del piano assunzionale per il personale a tempo indeterminato.

Per il corrente esercizio 2023 l'Ente, in base alle linee direttive espresse in sede di Conferenza dei Servizi, ha ravvisato la necessità di confermare il rapporto di lavoro di una figura professionale dell'Area degli Istruttori con profilo professionale di Istruttore amministrativo nell'ambito dell'Ufficio di Staff con contratto di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale al 83,33%, con prestazione lavorativa pari a 30 ore settimanali, mediante applicazione della disciplina prevista dall'art. 90 del D.lgs. n. 267/2000.

Inoltre, si è ritenuto di confermare l'assunzione di personale dell'Area degli Istruttori con profilo professionale di Istruttore di vigilanza per intensificare la presenza sul territorio di personale nell'area di vigilanza per il periodo estivo, durante il quale si prevedono varie manifestazioni culturali e religiose per le quali è richiesto un maggiore controllo della viabilità e della sicurezza urbana per la rilevante presenza di visitatori sul territorio comunale.

Tali assunzioni saranno effettuate con contratto a tempo determinato per il periodo Maggio – Settembre e con prestazione lavorativa diversificata e articolata a tempo pieno e/o parziale in relazione alle esigenze organizzative rilevate e al numero di personale utilizzato e, comunque, per un ciclo complessivamente inteso in rapporto alla spesa necessaria non superiore a 12 mensilità.

La verifica sul rispetto del contenimento della spesa richiesto dal comma 28 dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010 e dalle nuove regole sulla determinazione degli spazi assunzionali, di cui all'art. 2 del D.M. del 17.03.2020 sopra richiamato, è illustrata in dettaglio nella tabella successiva.

Calcolo del limite di spesa sostenuta nell'anno 2009		Verifica del rispetto del limite nell'anno 2023	
TIPOLOGIA DI CONTRATTO	SPESA IMPEGNATA NELL'ANNO 2009 (Comprensiva di oneri e IRAP)	TIPOLOGIA DI CONTRATTO	SPESA PREVISTA ANNO 2023 (Comprensiva di oneri e IRAP)

Rapporti di lavoro a tempo determinato ex art. 36 del D.lgs. N. 165/2001	€ 41.010,00	Rapporti di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale all'83,33% di n. 1 unità dell'Area degli istruttori con profilo di Istruttore amministrativo ex art. 90 del D.lgs. N. 267/2000	32.675,26
Integrazione salariale LSU	€ 116.389,00	Rapporti di lavoro a tempo determinato per 12 mensilità per assunzioni di personale dell'Area degli Istruttori con profilo di Istruttore di Vigilanza ex art. 36 del D.lgs. N. 165/2001	34.647,67
<b>TOTALE SPESA SOSTENUTA NEL 2009</b>	<b>157.399,00</b>	<b>TOTALE SPESA PREVISTA NEL 2023</b>	<b>67.322,93</b>
<b>Incremento pari al 3,48 per cento per i rinnovi contrattuali 2016/2018</b>	<b>5.477,49</b>	<b>VERIFICA RISPETTO LIMITI DI SPESA DI CUI AGLI ARTICOLI 2 E 4 DEL D.M. DEL 17.03.2020 ATTUATIVO DELL'ART. 33 COMMA 2 DEL D.L. N. 34/2019</b>	
<b>Incremento pari al 3,90 per cento per i rinnovi contrattuali 2019/2021</b>	<b>6.352,18</b>		
<b>BUDGET SOSTENIBILE NELL'ANNO 2023 PER SPESA LAVORO FLESSIBILE</b>	<b>169.228,67</b>	<b>FONDO DISPONIBILE PER IL RISPETTO LIMITI DI SPESA DI CUI AL COMMA 28 DELL'ART. 9 DEL DECRETO LEGGE N. 78/2010</b>	<b>€ 101.905,74</b>

#### 4. RIDETERMINAZIONE DELL'ORGANIGRAMMA E DELLA DOTAZIONE ORGANICA

Nel rispetto delle disposizioni contenute nelle linee di indirizzo emanate con Decreto del 08.05.2018 dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, ai sensi dell'art. 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001 introdotto dal comma 3 dell'art. 4 del D.lgs. n. 75/2017, le pubbliche amministrazioni, nella predisposizione del piano dei fabbisogni, curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane e, in tale ambito, indicano la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. A riguardo, viene precisato che il limite potenziale massimo di spesa è quello determinato in base all'art. 1, comma 557-quater, della legge 296/2006, ovvero la spesa di personale calcolata sulla media della spesa sostenuta nel triennio 2011/2013.

Con delibera di Giunta Comunale n. 89 del 24.05.2023 l'Amministrazione comunale ha rivisto l'Organigramma dell'Ente, recante l'assetto organizzativo della struttura comunale.

Con il presente atto si conferma il predetto Organigramma, delineato in Settori, quali unità organizzative di massima dimensione e articolati in sei ambiti di competenza, rappresentanti l'Area delle Elevate Qualificazioni, con relativa dotazione organica recante il fabbisogno dotazionale, articolato per Aree e profili professionali con individuazione dei posti necessari a garantire la funzionalità dei servizi all'utenza e con assegnazione delle risorse umane per ciascuna struttura apicale, come illustrato in dettaglio nell'**Allegato "B"** alla presente, in quanto conforme al piano delle assunzioni programmate. Nello stesso allegato viene riportata la tabella con la quale viene attestato il contenimento della spesa teorica della dotazione organica rideterminata rispetto al valore medio della spesa di personale del triennio 2011/2013, determinato in un importo pari ad € 2.661.984,00, al netto delle componenti relative agli aumenti contrattuali a partire dall'anno 2004, come indicato dal comma 7 dell'art. 14 del D. L. 78/2010.

Si rappresenta, altresì, che, in merito alla ricognizione prescritta dall'art. 16 della legge di stabilità per il 2012, si è proceduto all'accertamento delle condizioni di eccedenze e soprannumero di

personale. In tale ambito, si rileva che non sussistono situazioni di soprannumerarietà di personale, anche temporanea, nell'ambito dei contingenti relativi alle singole posizioni economiche delle aree funzionali e di livello apicale e che, non risultano, con riferimento alle esigenze funzionali e finanziarie, eccedenze di personale, come si rileva, per maggiore approfondimento, dalla dotazione organica innanzi richiamata.

## 5. ATTESTAZIONE CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE

Come anticipato al **Punto 2** della presente relazione, il DPCM del 17.03.2020, con le disposizioni inserite al comma 1 dell'art. 7, ha confermato la disciplina contenuta nell'art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006, secondo la quale, 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 2011/2013, e, pertanto, al momento della definizione delle nuove assunzioni che si intendono programmare, si rende necessario effettuare apposita verifica tesa a garantire il contenimento delle spese di personale, come stabilito dalla citata disposizione.

Per tali finalità è stata predisposta la tabella che si acclude alla presente come **Allegato "A"**, con la quale è stata effettuata la verifica sul contenimento della spesa di cui al citato art. 1, comma 557-quater. A riguardo, si precisa che, ai sensi del comma 1 del citato art. 7 la spesa destinata al piano dei fabbisogni, determinata in attuazione di quanto previsto dall'art. 4, non deve essere considerata nel limite di spesa corrispondente al valore medio del triennio 2011/2013.

Come si evince dalla predetta tabella, la spesa del personale da sostenere per il triennio 2023/2025, comprensiva delle assunzioni da effettuare a tempo indeterminato e a tempo determinato, esclusi gli oneri da non considerare, rientra nel tetto di spesa relativo alla media del triennio 2011/2013 e, quindi, risulta rispettosa della disciplina dettata dall'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006.

## 6. CONCLUSIONI

Dalla lettura delle numerose disposizioni dettate in materia di assunzioni di personale da parte degli enti locali, si rileva che, nella fase di realizzazione del piano dei fabbisogni, per poter procedere alle assunzioni programmate, bisogna verificare il possesso delle seguenti condizioni:

- ▶ Determinazione delle capacità assunzionali nel rispetto delle nuove regole introdotte dal DPCM del 17.03.2020, attuativo dell'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- ▶ La spesa del personale deve risultare inferiore a quella media del triennio 2011/2013 (articolo 1, comma 557 e seguenti della legge n. 296/2006);
- ▶ Approvazione del programma annuale e triennale del fabbisogno di personale (art. 6 del D.Lgs. n.165/2001 e art. 91 del TUEL) e attestazione annuale che non vi sono dipendenti in soprannumero e/o in eccedenza (art. 33, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001);
- ▶ Invio del Piano triennale dei fabbisogni del personale alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, (art. 6-ter, c. 5, D.lgs. n. 165/2001, Circ. RGS n. 18/2018);
- ▶ Approvazione del PIAO per il triennio di riferimento (Art. 6 comma 7 del D.L. n. 80/2021);

- ▶ Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, di rendiconti, del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016);
- ▶ Attivazione della piattaforma elettronica per la certificazione dei crediti ai sensi dell'art. 7, comma 1, del D.L. n. 35 del 2013 (art. 9, c. 3-bis, D.L. n. 185/2008 e art. 37, comma 1 – lettera b), del D.L. n. 66/2014).

Per quanto attiene al sistema dei controlli sui documenti di programmazione del fabbisogno di personale, l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, prevede che il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente. Si precisa, altresì, che in relazione alla nuova disciplina contenuta nel DPCM del 17.03.2020, il Revisore dei Conti deve procedere, inoltre, all'asseverazione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del citato DPCM.

Tutto ciò premesso, si rimette alla S.V. per ogni conseguente determinazione.

Il Responsabile del Settore Finanziario  
Dott. Francesco Cardaropoli



Firmato digitalmente da:  
CARDAROPOLI FRANCESCO  
Firmato il 29/06/2023 10:44  
Seriale Certificato: 21559228  
Valido dal 07/01/2021 al 07/01/2024  
InfoCert Firma Qualificata 2





# COMUNE DI MONTORO

Provincia di Avellino  
Piazza Mi. Pironti 1 – 83025 MONTORO (AV)

## IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

*Al Sindaco  
Al Segretario Generale  
Al Dirigente del Servizio Finanziario  
LORO SEDI*

<b>Verbale n. 8</b> <b>Data 03/07/2023</b>	<b>OGGETTO:</b> Parere sulla proposta di delibera di Giunta Comunale n. 140 del 29/06/23 recante: <b>“Attuazione delle disposizioni dettate dall’art. 6, comma 2, del D.lgs. n. 165 del 30.03.2001. Definizione del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025, in applicazione del DPCM del 17.03.2020, attuativo dell’art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019. Provvedimenti.”</b>
---	---

L'anno duemila ventitré il giorno tre del mese di luglio, in teleconferenza, previi accordi diretti, il Collegio dei Revisori, composto dal dott. Giovanni Greco (Presidente), dott.sa Amelia Savastano (Componente) e dal dott. Luciano Nicola Panzariello (Componente), si è riunito, previa visione di tutta la documentazione allegata, per esprimere il proprio parere alla proposta di deliberazione Giunta Comunale n. 140 del 29/06/23 recante: **“Attuazione delle disposizioni dettate dall’art. 6, comma 2, del D.lgs. n. 165 del 30.03.2001. Definizione del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025, in applicazione del DPCM del 17.03.2020, attuativo dell’art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019. Provvedimenti.”**

\* \* \* \* \*

**Vista** la richiesta di parere sulla proposta di delibera di Giunta Comunale n. 140 del 29/06/23 e tutta la relativa documentazione allegata, come da messaggio PEC del 29/06/23;

**Esaminata** tutta la documentazione allegata:

1. Allegato A, Spese per il personale e rispetto limiti;
2. Allegato B, Piano dei fabbisogni di personale triennio 2023/2025;
3. La Relazione Istruttoria del Responsabile del Servizio Finanziario;
4. La relazione del Segretario Comunale;

**Considerato** che tali limiti vanno rispettati nonostante anche allorquando le economie di spesa stimate, sommate quelle precedenti, per le intervenute e/o intervenienti cessazioni, fossero superiori;

**Riscontrato** il rispetto della percentuale del rapporto spesa del personale sul totale delle spese correnti;

**Attestati** tali importi, siccome previsto e richiesto dal D.M. 17 /03 /2020;

**Preso atto** dei pareri espressi dai componenti responsabili ai sensi dell'art. 49 comma I del D. Lgs. 18/08/2000 e s.m.i;

**Di dare atto:**

che l'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 4, comma 1, del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 ha introdotto una nuova disciplina in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale, in base alla quale 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 con Decreto Ministeriale, previa intesa in sede di Conferenza Unificata;

che l'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della Legge n. 183/2011, ha introdotto dal 01.01.2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

che a seguito della revisione della dotazione organica, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in posizione soprannumeraria e non sono presenti dipendenti in esubero;

che con deliberazione n. 95 del 18.05.2022, come integrata e modificata con delibera n. 206 del 09.11.2022 e, da ultimo, confermata con delibera n. 66 del 03.04.2023, la Giunta comunale ha approvato il piano dei fabbisogni di personale per l'anno 2022 per la copertura dei posti vacanti in dotazione organica con rapporto a tempo indeterminato, nei limiti delle capacità assunzionali determinate, in applicazione del citato Decreto attuativo del 17.03.2020, considerando la spesa del personale per l'anno 2021 e le entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati a tale data, anni 2019/2021, al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione per l'anno 2021;

che, come chiarito dalla Circolare esplicativa del 13.05.2020 emessa dal Dipartimento della Funzione Pubblica, ogni incremento annuale della spesa del personale dovrà necessariamente tener conto e assorbire l'aumento derivante dalla percentuale eventualmente già utilizzata nelle annualità precedenti e, pertanto, per la definizione del piano dei fabbisogni per l'anno 2023 l'Ente dispone di spazi assunzionali pari ad una spesa di € 72.150,21, in quanto bisogna tener conto della spesa destinata alle assunzioni programmate per l'anno 2022 con le summenzionate deliberazioni giuntali;

che non sussistono situazioni di soprannumeraria di personale, anche temporanea, nell'ambito dei contingenti relativi alle singole posizioni economiche delle aree funzionali e di livello apicale, e, pertanto, in merito alla ricognizione prescritta dall'art. 16 della legge di stabilità per il 2012, non risultano, con riferimento alle esigenze funzionali e finanziarie, eccedenze di personale;

che la spesa del personale prevista per le assunzioni da effettuare a tempo indeterminato e a tempo determinato e approvate con il presente provvedimento:

- in base alla tempistica programmata, trova idonea copertura finanziaria negli specifici capitoli di riferimento del bilancio di previsione 2023/2025, in corso di adozione;
- risulta determinata nel rispetto della disciplina contenuta nel DPCM del 17.03.2020 e rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica e i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della Legge n. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima);

Sulla base di quanto previsto dall'art. 239 del TUEL, modificato dall'art. 3 del D.L. 10/10/1972 n. 174, convertito nella legge 7/12/2012 n. 213;

**Visto:**

- le schede e i prospetti ricevuti e la Relazione istruttoria;
- l'art. 239, commi I, lett. b) 2) e I -bis, del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile dei Responsabili dei Settori, del Responsabile del Servizio Finanziario e dal Segretario Generale;
- il d.lgs. n. 267/2000, come modificato dal d.lgs. n. 118/2011; Visto il d.lgs. n. 118/2011;

**ESPRIME** parere favorevole

e si assevera inoltre il rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ai sensi dell'art 5, comma 1, del DPCM del 17/03/2020, in ordine alla proposta di deliberazione Giunta Comunale n. 140 del 29/06/23 recante: **“Attuazione delle disposizioni dettate dall’art. 6, comma 2, del D.lgs. n. 165 del 30.03.2001. Definizione del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025, in applicazione del DPCM del 17.03.2020, attuativo dell’art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019. Provvedimenti.”**

*Raccomanda che nel corso dell’attuazione del Piano venga effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto di tutti i limiti stabiliti in materia di spesa del personale, con adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti dalla normativa in materia e vincoli di bilancio.*

*Invita a pubblicare il piano triennale dei fabbisogni in “Amministrazione trasparente”, nell’ambito degli “Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato” di cui all’art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i. e di trasmetterlo alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l’applicativo “PIANO DEI FABBISOGNI” presente in SICO, ai sensi dell’art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.*

Montoro, data il 03/07/2023

Il Collegio dei Revisori

f.to digitalmente

Dott. Giovanni Greco    Dott.ssa Amelia Savastano    Dott. Luciano Nicola Panzariello