

**Comune di Roccaraso  
Provincia dell'Aquila**



**ALLEGATO 4  
Piano Triennale del Fabbisogno di  
Personale**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E  
ORGANIZZAZIONE  
2024-2026**

*(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)*



Pubblicata all'Albo Pretorio il

Trasmessa ai Capigruppo

## COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 56 Del 29-04-24

**OGGETTO:** **PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DEL PERSONALE DELL'ENTE PER GLI ANNI 2024-2025-2026. APPROVAZIONE.**

L'anno duemilaventiquattro il giorno ventinove del mese di aprile alle ore 17:15, previa l'osservanza delle formalità prescritte dal vigente ordinamento e secondo le modalità previste dal regolamento per lo svolgimento delle sedute in modalità telematica approvato con D.G.C. n. 35 del 13 aprile 2022, si è riunita "in videoconferenza", la Giunta Comunale.

Risultano presenti, in videoconferenza:

<b>Di Donato Francesco</b>	<b>Sindaco</b>	<b>P</b>
<b>Trilli Giuseppe</b>	<b>Vicesindaco</b>	<b>P</b>
<b>Cipriani Daniela</b>	<b>Assessore</b>	<b>A</b>

ne risultano presenti n. 2 e assenti n. 1.

Partecipa all'adunanza il Segretario Comunale Franca Colella, collegata in videoconferenza, la quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti il Signor Francesco Di Donato in qualità di SINDACO assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

Immediatamente eseguibile	S	Soggetta a ratifica	N
---------------------------	---	---------------------	---

## LA GIUNTA COMUNALE

**Premesso che** all'interno dell'Ente, durante l'esercizio 2024, continuano a verificarsi cambiamenti e trasformazioni che mutano gli equilibri organizzativi dell'Ente;

**Richiamate al riguardo:**

- ◆ la Deliberazione di Giunta Comunale n. 131 del 20-10-2023 ad oggetto: "Approvazione della nuova Struttura Macro Organizzativa.
- ◆ la Deliberazione di Giunta Comunale n. 128 di pari data di concessione di nulla osta al dipendente I.M. in favore del Comune di Isernia;
- ◆ la Deliberazione di Giunta Comunale n. 158 del 18-12-2023 per l'utilizzo del medesimo dipendente per n. 9 (nove) ore in convenzione, ex art. 1, comma 557, L. n. 311/2004;
- ◆ preso atto della domanda di pensionamento del dipendente B.E.;
- ◆ l'ulteriore personale in procinto di quiescenza nel triennio;

**Richiamati:**

- l'art. 39 della L. 27/12/1997, n. 449 che prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale, prevedendo che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;
- l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 che stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 33 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 che prevede quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, una verifica annuale che attesti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

**Preso atto che** il legislatore con l'emanazione del D.Lgs. 25/5/2017, n. 75 è intervenuto modificando, fra gli altri, l'art. 6 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 al quale si rinvia;

**Visto** il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8/5/2018, pubblicato sulla G.U. del 27/7/2018, n. 173, col quale sono state definite, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come inserito dall'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;

**Rilevato** che le predette linee di indirizzo forniscono agli enti pubblici e agli enti locali, che nello specifico le devono applicare adeguandole ai propri ordinamenti, i seguenti elementi per la redazione dei piani:

- coerenza con gli strumenti di programmazione;
- complementarità con le linee di indirizzo sullo svolgimento delle procedure concorsuali e sulla valutazione dei titoli di cui alla Direttiva n. 3/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;
- ambito triennale di riferimento ed approvazione con cadenza annuale;
- procedura e competenza per l'approvazione;
- superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica";
- rispetto dei vincoli finanziari;
- revisione degli assetti organizzativi e impiego ottimale delle risorse;
- contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali;

**Considerato** che il vigente quadro normativo richiede, al fine di poter procedere alle assunzioni alla verifica del rispetto dei seguenti vincoli<sup>(1)</sup>:

- art. 1, comma 557, della L. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007), prevede che gli enti locali soggetti al patto di Stabilità interno, assicurino la riduzione della spesa di personale, calcolata secondo le indicazioni del comma 557-bis e in caso di mancato rispetto di tale

vincolo, come previsto dal successivo comma 557-ter, si applica il divieto agli enti di procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale;

- art. 1 comma 557 quater della L. 296/2006, dispone che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno, a decorrere dall'anno 2014 assicurino nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione e precisamente alla spesa media del triennio 2011/2013, che assume pertanto un valore di riferimento statico;
- art. 16 del D.L. 24/6/2016 n. 113 ha mutato il quadro normativo di riferimento precedente, abrogando in via diretta la lettera a) dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006;
- rispetto pareggio di bilancio dell'anno precedente (legge 28 dicembre 2015, n. 208) e dell'anno in corso;
- comunicazione alla Ragioneria Generale dello Stato dell'avvenuto rispetto del pareggio entro il 31 marzo (L. 232/2016);
- rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. 196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
- rispetto dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i che prevede il contenimento della spesa complessiva per assunzioni flessibili entro il limite della spesa sostenuta per le stesse finalità **nell'anno 2009** (Sezione Autonomie - Delibera n. 2/2015);
- rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, comma 2, lett. c, del d.l. 66/2014);
- invio dei dati della certificazione del saldo finanziario ex art. 1, comma 470, della legge 232/2016;
- obbligo di adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs 198/2006 pena l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni;

**Vista** la delibera di Giunta n. 27 del 27-2-2024, esecutiva ai sensi di legge, con la quale, sulla base delle attestazioni dei Responsabili apicali, è stata fatta la ricognizione sopra citata, di cui l'art. 33, commi 1, 2 e 3 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, per l'anno 2024, e che dalla stessa non sono state segnalate eccedenze di personale che, in relazione alle complessive esigenze funzionali, rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale;

**Evidenziato che:**

- le richiamate linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale hanno definito il concetto di superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica", per effetto del quale il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la "dotazione organica" non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte (per gli enti locali, l'indicatore di spesa potenziale massima resta pertanto quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero il limite imposto dall'art. 1, commi 557 – spesa media triennio 2011/2013 - e 562 – spesa anno 2008 - della L. n. 296/2006, fatte salve le deroghe consentite dallo stesso DPCM 17 marzo 2020);
- nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale, gli enti potranno procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati;

- sarà possibile, quindi, coprire in tale ambito i posti necessari nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;
- nel piano triennale dei fabbisogni di personale dovranno essere altresì indicate le risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione, nel limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente, comprese le norme speciali (mobilità, stabilizzazioni ex art. 20, comma 3, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, ecc.);
- la somma di questi due valori non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge (come sopra specificata);
- la declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato sempre annualmente, con orizzonte triennale, nel rispetto dei vincoli finanziari;

**Visto** il prospetto allegato, al presente atto, nel quale è indicato il valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte;

**Tenuto conto** che le norme vigenti che disciplinano le facoltà assunzionali sono state radicalmente modificate con l'entrata in vigore del DL 34/2019 e in particolare del DPCM attuativo del 17 marzo 2020, secondo un principio generale di superamento del concetto di turnover e l'introduzione di parametri finanziari di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti;

**Vista** la Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni, sottoscritta dal Ministro per la pubblica amministrazione in data 13 maggio 2020 e pubblicata in G.U Serie Generale n.226 del 11 settembre 2020;

**Dato atto** che in tale Circolare vengono esplicitati in particolare gli elementi di calcolo che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa/entrate, con il dettaglio delle relative voci (macroaggregato BDAP U.1.01.00.00.000, nonché codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999; per le entrate, Titoli I, II, III)

**Esaminati** i conteggi predisposti dai competenti uffici rispetto all'applicazione del DPCM sopra citato, in termini di analisi delle spese di personale dell'ultimo rendiconto in rapporto alle entrate correnti medie dell'ultimo triennio (al netto del Fondo crediti dubbia esigibilità), e preso atto che il Comune evidenzia un rapporto di spese di personale su entrate correnti pari al 23,95% (vedi Allegato)

**Considerato pertanto che:**

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

**Considerato inoltre che** l'articolo 5 del decreto, con riferimento all'anno 2021, prevede una percentuale massima annuale di incremento della spesa di personale rispetto al consuntivo 2018 nella misura di cui alla tabella 2 (per il Comune di Roccaraso pari al 29%);

**Richiamata nuovamente** la precedente deliberazione di Giunta Comunale n. 119 del 26-2-2022 di approvazione del Piano del Fabbisogno del Personale dell'Ente per gli anni 2022-2023-2024;

**Ritenuto** pertanto opportuno integrare e riapprovare il Piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2024/2026 nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, come da Allegato alla presente delibera;

**Rilevato che** il differenziale tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto e quella derivante dall'applicazione del "valore soglia", sulla base delle stime disponibili rispetto alle future

entrate correnti, consente l'adozione del suddetto programma di reclutamento senza superare il parametro di virtuosità del rapporto di spesa di personale su entrate correnti più volte citato;

**Valutato che** la presente programmazione dei fabbisogni:

- trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale sopra elencato;
- nell'individuazione delle predette figure e competenze professionali è idonea al raggiungimento degli obiettivi di mandato dell'amministrazione comunale
- è rispettosa dei principi di merito, trasparenza ed imparzialità, per i quali sono richieste adeguate competenze e attitudini, oltre che le conoscenze;

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

- con la propria delibera n. 27 del 27-02-2024, esecutiva ai sensi di legge, ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale per l'anno 2024;
- non ha dichiarato il dissesto e non presenta condizioni di squilibrio, come attestato dal conto consuntivo anno 2022;
- con l'apposizione del parere contabile sul presente provvedimento si attestano:
  - il rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale ex art. 1, commi 557-557bis-557 ter-557 della Legge 27/12/2006, n. 296;
  - il rispetto del pareggio di bilancio ex art. 1, comma – 1 quinquies D.L. 113/2016, nonché il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, c. 2 lett.c. del D.L. 66/2014);
  - il rispetto del pareggio di bilancio anche durante l'anno 2023, sulla base delle informazioni che allo stato sono in possesso dell'ente;
  - il rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. 196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
  - l'invio dei dati della certificazione del saldo finanziario ex art. 1, comma 470 della legge 232/2016;
  - il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, c. 2 lett.c. del d.l. 66/2014);

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

- delibera di Giunta n. 151 del 22 novembre 2018 ha da ultimo rideterminato la dotazione organica;
- delibera di Giunta n. 103 del 29 agosto 2023, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato integrato il piano dei fabbisogni di personale del precedente triennio, anni 2023-2025;
- delibera di Giunta n. 62 del 08 maggio 2022, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance;
- delibera di consiglio n. 5 del 8 febbraio 2024, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il Documento unico di Programmazione per il triennio 2024/2026;
- delibera di consiglio n. 6 del 8 febbraio 2024, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stata approvato il Bilancio di previsione anni 2024/2026;
- delibera di Giunta n. 107 del 11 settembre 2023, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il precedente Piano Integrato di Attività ed Organizzazione per il triennio

2023-2025 a valere come Piano della Performance, conformemente alle disposizioni di cui all'art. 10 del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150;

- delibera di Giunta n. 1 del 19-01-2021, esecutiva ai sensi di legge, con la quale si è approvato il Piano delle Azioni Positive in materia di pari opportunità, relativo al triennio 2021/2023, ai sensi dell'art. 48, comma 1, D.Lgs. 11/4/2006 n. 198, confermato per l'anno 2022 con deliberazione di Giunta Comunale n. 114 del 10-11-2022;

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

**Visto infine** l'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001 che prevede che siano gli organi di revisione contabile degli Enti locali ad accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa di cui all'art. 39 della Legge n. 449 del 27/12/1997 e successive modificazioni;

**Atteso che** con proprio verbale, allegato al presente atto, nota prot. 4312 del 22-04-2024, il Revisore dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

**Visti** i relativi pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dal Responsabile del Settore I Amministrativo e dal Responsabile del Settore II Finanziario, resi ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267, allegati al presente atto;

*Con votazione favorevole unanime resa nelle forme di legge,*

## **DELIBERA**

1. **di dare atto** che il parametro dato dal rapporto tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto e la media delle entrate correnti dell'ultimo triennio, secondo le indicazioni del DPCM 17 marzo 2020 e della Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione 13 maggio 2020, ammonta al 23,95% come da Allegato e pertanto si colloca nella "prima fascia" di virtuosità;
2. **di approvare**, il **nuovo** piano triennale dei fabbisogni di personale per gli anni 2024/2026, come da integrazione in Allegato alla presente delibera, precisando che il presente fabbisogno del personale è stato redatto in conformità alle indicazioni contenute nelle linee di indirizzo formulate dalla circolare 8 maggio 2018 dal Ministero della pubblica amministrazione;
3. **di dare atto** che la spesa relativa al presente piano trova capienza nei capitoli destinati alla spesa di personale sul bilancio d'esercizio 2024, approvazione con deliberazione di Consiglio Comunale n. 6 del 08/02/2024;
4. **di accertare** che il piano triennale dei fabbisogni di personale ed il relativo piano occupazionale sono coerenti con le vigenti disposizioni inerenti il contenimento delle spese di personale come risulta dall'apposita Tabella riportata nel piano triennale Allegato, da cui si evince:
  - la spesa complessiva di personale risultante dai consuntivi 2011, 2012 e 2013, calcolata secondo i parametri di cui alla circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 9/2006;
  - l'Ente ha rispettato l'obbligo sancito dall'art. 1, comma 557 quater della L. 27/12/2006, n. 296, in quanto la spesa complessiva di personale complessivamente impegnata nell'anno 2021, risulta essere inferiore alla media aritmetica della spesa di personale allocata nei bilanci consuntivi degli anni 2011, 2012 e 2013;
5. **di dare atto infine** che con l'**apposizione del parere contabile** sul presente provvedimento si attestano:
  - il rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale ex art. 1, commi 557 - 557bis - 557ter della Legge 296/2006;

- il rispetto del pareggio di bilancio ex art. 1, comma – 1 quinquies D.L. 113/2016, nonché il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, c. 2 lett. c. del D.L. 66/2014);
  - il rispetto del pareggio di bilancio anche durante l'anno 2022, sulla base delle informazioni che allo stato sono in possesso dell'ente;
  - il rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. 196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
  - l'invio dei dati della certificazione del saldo finanziario ex art. 1, comma 470 della legge 232/2016;
  - il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, c. 2 lett. c. del D.L. 66/2014);
6. **di specificare** che sul presente provvedimento l'Organo di revisione ha attestato il rispetto del principio della riduzione della spesa secondo quanto previsto dall'art. 39 della legge 449/97 e dall'art. 19, comma 8 della legge 28/12/2001, n. 448, come risulta da parere allegato;
  7. **di stabilire** che il piano triennale dei fabbisogni sarà oggetto di pubblicazione in "Amministrazione trasparente" nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato", unitamente al Conto annuale del personale;
  8. **di trasmettere** il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei fabbisogni" nell'ambito del sistema di rilevazione 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;
  9. **di trasmettere** il presente atto alle OO.SS. territoriali e alla R.S.U. aziendale.

*Infine, stante l'urgenza a provvedere, con separata ed unanime votazione;*

## **DELIBERA**

10. **di dichiarare** la presente deliberazione immediatamente eseguibile ex art. 134, comma 4, D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267.
- 
-



**(Allegato)**



**PIANO DI FABBISOGNO DEL PERSONALE 2024/2026**

**COMUNE DI ROCCARASO**

**PROVINCIA DI L'AQUILA**

**SERVIZIO PERSONALE**

**PIANO TRIENNALE**

**DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

**2024 / 2026**

**Indice:**

- a. Premessa
- b. L'organizzazione dell'ente



## a) Premessa

L'**articolo 6**, comma 2, del **d. lgs. 165/2001** prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il Piano dei Fabbisogni deve essere predisposto sulla base di una rigida normativa di legge che impone limiti di varia natura agli Enti locali in tema di reclutamento del personale ed in particolare:

### **Il superamento della “dotazione organica”**

L'art.6 del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dall'art.4 del Decreto legislativo 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di “dotazione organica” che, come indicato nelle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni” emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (documento registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 -Reg.ne-Succ.1477 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale-Serie Generale n.173 del 27 luglio 2018), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa (che per gli Enti Locali è rappresentato dal limite di spesa di personale media con riferimento al triennio 2011-2013 ex art.1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006,n. 296);

### **Limite di spesa previsto dall'art. 1 comma 557 e 562 della legge 296/2006.**

**562.** Per gli enti **non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno**, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare la spesa di personale media triennio 2011-2013 ( art. 1 comma 557/quater L 296/2006). Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ivi compreso il personale di cui al comma 55. La spesa media sostenuta per il personale nel triennio 2011-2013 dal Comune di Roccaraso è pari ad **Euro 1.089.520,09**.

### **Limite art. 9 comma 28 DL 78/2010 convertito in Legge 122/2010**

28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, **nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009**. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione-lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori

socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. **A decorrere dal 2013** gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio **delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276**. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano alle regioni e agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. **Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.**

La spesa per il personale a tempo determinato sostenuta dal Comune di Roccaraso nell'esercizio 2009 è pari ad **Euro 244.039,52**.

#### **Limite art. 33 del D.L. 34/2019 convertito con modificazioni in L 28 giugno 2019 n. 58.**

Il D.L. 34/2019 ha introdotto un nuovo vincolo per procedere alle assunzioni di personale a tempo indeterminato. In particolare, l'art.33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n.34, prevede che "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, **non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione**. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico

delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.

Il Comune di Roccaraso nel 2023 si colloca fra gli Enti che rilevano una spesa di personale al di sotto del valore soglia fissato per i Comuni sino a 2.000 abitanti nel 28,60% delle Entrate correnti. La spesa di personale del Comune di Roccaraso si ferma al 23,97% delle entrate correnti un valore che consente all'Ente di programmare assunzioni di personale entro un valore calcolato di Euro 172.071,78.

Alle risorse che scaturiscono dal calcolo della spesa di personale effettuato secondo il metodo previsto dal DPCM 17 marzo 2023 vanno ad aggiungersi le risorse che troveranno origine dal collocamento in pensione delle seguenti figure professionali.

## **b. L'organizzazione dell'ente**

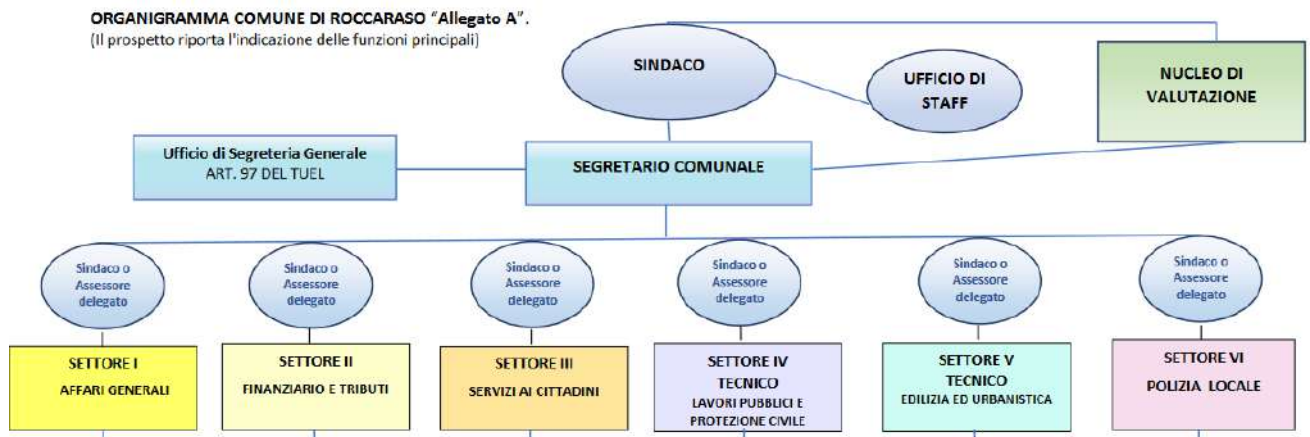
**Con atto di Giunta Comunale n. 134 del 20 ottobre 2023** il Comune di Roccaraso ha adottato la nuova Macrostruttura organizzativa dell'Ente disponendo come di seguito:

1. **Di approvare** la nuova macrostruttura del Comune di Roccaraso, nell'organigramma riportato nell'**Allegato "A"** e la conseguente assegnazione del personale, parte integrante del presente atto deliberativo;
2. **Di dare atto che** il nuovo assetto organizzativo tiene conto:
  - dell'analisi di bisogni per settori omogenei;
  - della programmazione del fabbisogno di personale;
  - della ristrutturazione in corso dei rapporti tra il Comune e la società pubblica e della esternalizzazione dei servizi in regime di *"in house providing"*;
3. **Di dare atto, altresì, che** in funzione degli esiti della Unione dei Comuni dell'Alto Sangro il modello organizzativo subirà ulteriori modifiche ed aggiornamenti anche in relazione alla condivisione di risorse e personale che con la Unione si attuerà;
4. **Di stabilire che:**
  - alla gestione dei settori, quali macro articolazioni funzionali del Comune, è preposto personale appartenente alla Elevata Qualificazione del CCNL

2019-2021 , con posizione di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale e che ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ, conferito in conformità all'art. 18 del presente CCNL.;  
 -tali posizioni richiedono responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate implicante competenze istruttorie e la firma del provvedimento finale di competenza, conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo;

5. **Di disporre che** il nuovo macro modello organizzativo entra in vigore con la attuazione del piano occupazionale per la parte relativa al reclutamento del personale apicale necessario a coprire tutti i settori ed appartenente all'area dei funzionari e di elevata qualificazione o, medio tempore, nelle more dell'espletamento dei concorsi previsti, con la disponibilità di personale con la necessaria qualificazione, a tempo determinato o in regime di convenzione e/o di utilizzazione a scavalco da altri enti;

### **DOTAZIONE ORGANICA**



### **c. I servizi gestiti**



\* Il Comune non possiede Avvocature c/o Servizi legali interni. In ragione di ciò, gli Affari legali sono Gestiti dai Responsabili competenti per materia rispetto alla questione da trattare. Il coordinamento si occupa della gestione amministrativa dei rapporti con i legali esterni, mentre i rapporti con i legali relativi alla materia sono di competenza dei Responsabili cui la questione affinisce.

\*\* La dotazione di personale assegnata a ciascun Settore tiene conto del personale comunale dipendente in servizio, di quello in convenzione e della dotazione prevista nel Piano occupazionale 2023-2025.

## d. Le scelte organizzative

Con decorrenza dal mese di gennaio 2024 è stato assunto in servizio con contratto di prestazione d'opera un tecnico per gestire le funzioni collegate con il PNRR. L'assunzione ha durata triennale e quindi sarà attiva almeno sino al 31 dicembre 2026. La prestazione d'opera del professionista consente al Comune di migliorare sensibilmente la capacità di gestione dei numerosi investimenti messi in campo negli ultimi mesi.

Le scelte organizzative che il Comune di Roccaraso deve gestire sono determinate dall'esigenza di coprire i posti di organico soprattutto nell'area delle elevate qualificazioni. Ad oggi è presente in servizio di Ruolo una sola figura appartenente all'area delle Elevate Qualificazioni a fronte delle 5 figure di pochi anni fa. Inoltre si annuncia il pensionamento di diverse figure professionali e quindi un intenso programma di rinnovo.

## e. Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato

Il programma di assunzioni per il triennio 2024/2024 prevede l'assunzione delle figure professionali riportate nel prospetto allegato.

**FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2024/2026****Reclutamento personale a tempo indeterminato**

N.	Profilo professionale	Cat.	Spesa annua	Modalità di copertura posto	Anno
1	Istruttore Direttivo Tecnico	D 1	30.000,00	Procedura concorsuale o attingimento da graduatoria esterna	2024
2	Istruttore Direttivo Amministrativo	D 1	7.000,00	Procedura concorsuale interna	2024
3	Istruttore Tecnico	C 1	26.000,00	Procedura concorsuale o attingimento da graduatoria esterna	2024
1	Istruttore Direttivo Contabile	D 1	30.000,00	Procedura concorsuale o attingimento da graduatoria esterna ovvero convenzione con altro Ente	2025
2	Istruttore Direttivo Tecnico	D 1	30.000,00	Procedura concorsuale o attingimento da graduatoria esterna	2025
3	Istruttore Amministrativo	C 1	26.000,00	Procedura concorsuale o attingimento da graduatoria esterna	2025
1	Istruttore Contabile	C 1	26.000,00	Procedura concorsuale o attingimento da graduatoria esterna	2026

**NOTE**

*Contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali: nel piano triennale dei fabbisogni devono essere previsti eventuali processi di mobilità esterna (tenendo conto dell'art. 1, comma 47, della L. n. 311/2004, dell'art. 14, comma 7, del D.L. n. 95/2012, nonché dell'art. 30 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165), eventuali progressioni di categoria ai sensi dell'art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017, oltre che le modalità di reclutamento di nuovo personale, nel rispetto della normativa vigente in materia di assunzioni, di cui agli artt. 20 e 35 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165. Infine, deve essere indicato l'eventuale ricorso ai rapporti di lavoro flessibile, il rispetto delle assunzioni obbligatorie di cui alla L. n. 68/1999, nonché dare puntualmente conto dell'eventuale applicazione dell'art. 6-bis del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 in materia di esternalizzazione di servizi, tenendo conto che un'eventuale reinternalizzazione è subordinata al rispetto della normativa in materia di accesso all'impiego nonché all'invarianza degli oneri a carico della finanza pubblica. L'individuazione dei profili professionali dovrà essere coerente con le funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, delle responsabilità connesse a ciascuna posizione, il tutto finalizzato a definire un ordinamento professionale in linea con i principi di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini ed in grado di perseguire gli obiettivi dell'Ente.*

## **f. Il fabbisogno di personale a tempo determinato o con altre forme flessibili di lavoro**

- l'art. 1 del D.L. n. 80/2021, che ha previsto la possibilità per tutti gli Enti locali coinvolti nell'attuazione dei progetti del PNRR (quindi anche Comuni, Città metropolitane, Unioni di Comuni) di effettuare assunzioni a tempo determinato e conferire incarichi di collaborazione a valere sulle risorse del PNRR. Ai sensi della norma sopra richiamata dal mese di Gennaio è in servizio presso l'Ente un tecnico con incarico professionale addetto alla gestione dei procedimenti amministrativi e tecnici legati al PNRR;

- A tempo determinato il comune di Roccaraso deve fare ricorso per sopperire alla carenza di figure in servizio nell'area delle elevate qualificazioni in attesa di espletare forme di assunzione ordinarie a seguito di concorso pubblico;

- Continua a manifestarsi l'esigenza di assumere personale a tempo determinato per il servizio di mensa scolastica e per il servizio di polizia urbana.



# COMUNE DI ROCCARASO

Allegato

Delibera di Giunta n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

## FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2024/2026

### Personale a tempo determinato da utilizzare

N.	Profilo professionale	Cat.	Spesa annua	Modalità di copertura posto	Anno
1	Personale a convenzione ( Finanziario )	D 4	10.883,00	Convenzione Comune di Villetta Barrea 12 ore Extra time	2024
2	Personale a convenzione ( Vigilanza )	D 4	10.750,00	Convenzione Comune di Castel Di Sangro 12 ore Extra time	2024
3	Personale a convenzione ( Tecnico )	C 4	8.616,00	Convenzione Comune di Castel Di Sangro 12 ore Extra time	2024
4	Personale a convenzione ( Tecnico )	C 1	6.100,00	Convenzione Comune di Isernia 9 ore Extra Time	2024
5	Istruttore Tecnico	C 1	26.000,00	Art. 90 D.lgs 267/2000	2024
6	Istruttore Direttivo Tecnico	D 1	30.000,00	Art. 110 D.lgs 267/2000	2024
7	Vigili urbani a tempo determinato	C 1	28.000,00	Personale a tempo determinato	2024
8	Cuoca Inserviente	B	21.000,00	Da reperire tramite agenzia interinale – periodo apertura scuole	2024
	Oneri riflessi ( voci 1,2,3,4,5,6 e 7 ) (23,80% + 8,50 + 1,00%)		33.750,00		
	<b>Totale</b>		<b>168.099,00</b>		
<b>Escluse dai limiti</b>					
11	Istruttore Direttivo Amministrativo	D	35.000,00	Da reperire sul mercato finanziamento PNRR	2024
12	Istruttore Direttivo Tecnico PNRR deroga	D	35.000,00	Assunto con contratto di prestazione professionale finanziamento PNRR	2024

## COMUNE DI Roccaraso

### Dotazione organica - Spesa personale massima sostenibile triennio 2024/2026

voci di spesa	anno 2011 consuntivo	anno 2012 consuntivo	anno 2013 consuntivo	anno 2024 prev./ass.	anno 2025 preventivo	anno 2026 preventivo
Trattamento fondamentale	739.809,82	643.398,98	595.965,21	745.083,16	745.083,16	745.083,16
Trattamento accessorio	56.920,78	57.096,70	74.799,60	66.000,00	66.000,00	66.000,00
Oneri riflessi	221.872,42	183.389,45	181.802,88	202.059,15	202.059,15	202.059,15
Irap	70.793,35	58.793,99	56.105,62	61.339,39	61.339,39	61.339,39
Personale in convenzione	13.250,00	52.900,05	56.576,73	82.498,45	82.498,45	82.498,45
Personale interinale	16.553,62	56.535,11	90.301,98	20.000,00	20.000,00	20.000,00
Altre spese per il personale	18.116,28	14.508,84	9.053,86	8.000,00	8.000,00	8.000,00
Arrotondamenti	5,00	5,00	5,00			
<b>totale parziale</b>	<b>1.137.321,27</b>	<b>1.066.628,12</b>	<b>1.064.610,88</b>	<b>1.184.980,15</b>	<b>1.184.980,15</b>	<b>1.184.980,15</b>
eventuali esclusioni di spesa						
eventuali nuove assunzioni consentite dal DPCM per gli enti "virtuosi"						
<b>totale esclusioni di spesa</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>114.403,30</b>	<b>114.403,30</b>	<b>114.403,30</b>
<b>totale annuo</b>	<b>1.137.321,27</b>	<b>1.066.628,12</b>	<b>1.064.610,88</b>	<b>1.070.576,85</b>	<b>1.070.576,85</b>	<b>1.070.576,85</b>
totale spesa triennio 2011/2013		3.268.560,27				
media spesa triennio 2011/2013		<b>1.089.520,09</b>				
<b>saldo</b>				<b>18.943,24</b>	<b>18.943,24</b>	<b>18.943,24</b>

**CALCOLO MARGINI ASSUNZIONALI - Anno 2023 (DPCM 17 marzo 2020)**

COMUNE DI ROCCARASO

**Step 1 - DETERMINAZIONE VALORE SOGLIA art. 4**

Popolazione	1.600
Fascia di riferimento	<b>B</b>
Valore 1° soglia	<b>28,6%</b>
Valore 2° soglia	<b>32,6%</b>

**Step 2 - CALCOLO RAPPORTO**

<b>SPESE DI PERSONALE 2023</b>		Cod. Piano dei conti integrato	<b>ENTRATE CORRENTI</b>	
Redditi da lavoro dipendente	809.154,79	U.1.01.00.00.000	Entrate rendiconto anno 2023	3.834.337,27
Incentivi funzioni tecniche (da sottrarre)	-9.511,43		Entrate rendiconto anno 2022	3.579.848,50
Rimborso spese personale comandato (da aggiungere)		U.1.09.01.00.000	Entrate rendiconto anno 2021	3.927.450,58
Somministrazione	39.850,00	U.1.03.02.12.001		
Quota LSU in carico all'ente		U.1.03.02.12.002		
Collaborazioni coordinate e a progetto		U.1.03.02.12.003		
Altre forme di lavoro flessibile	28.340,00	U.1.03.02.12.999	Media	<b>3.780.545,45</b>
	<b>886.856,22</b>		Fondo crediti dubbia esigibilità 2023	78.000,00
			<b>ENTRATE DA CONSIDERARE</b>	<b>3.702.545,45</b>
<b>Rapporto</b>	<b>23,95%</b>			

**Step 3 - VALUTAZIONE CAPACITA' SPESA**

Limite teorico	1.058.928,00	
Margine	<b>172.071,78</b>	VALORE INCREMENTO DA UTILIZZARE

**Step 3b - VERIFICA LIMITE MAX ANNO 2022 (art. 5)**

Percentuale massima incremento spesa	<b>33,0%</b>	
Spesa di personale da rendiconto 2018	1.089.520	
Incremento massimo	<b>359.541,63</b>	Non utilizzare

**Step 3c - UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALI RESIDUE DA TURNOVER**

Margini assunzionali da turnover ancora disponibili quinquennio 2015-2019	
---	--

Totale teorico spazi assunzionali	0,00
-----------------------------------	------

**SOMMA Alternativa** **172.071,78 €** Da utilizzare se maggiore della capacità di spesa ma nel limite del valore massimo 2022

Alle risorse che scaturiscono dal calcolo della spesa di personale effettuato secondo il metodo previsto dal DPCM 17 marzo 2020 vanno ad aggiungersi le risorse che troveranno origine dal collocamento in pensione delle seguenti figure professionali.

**ELENCO PERSONALE IN USCITA - PER MOBILITA' O QUIESCENZA -**

<b>Id.</b>	<b>Profilo Professionale</b>	<b>Ex Cat.</b>	<b>Spesa annua</b>	<b>Motivazione</b>	<b>2024 (€)</b>	<b>2025 (€)</b>	<b>2026 (€)</b>
1	Uff. Anagrafe	C6	€ 32.000,00	Coll. Pensione	0,00	16.000,00	32.000,00
2	Operaio	B7	€ 26.000,00	Coll. Pensione	14.000,00	26.000,00	26.000,00
3	Operaio	B7	€ 25.000,00	Coll. Pensione	0,00	12.000,00	25.000,00
4	Operaio	B6	€ 24.000,00	Coll. Pensione	0,00	0,00	24.000,00
	<b>RIDUZIONE SPESA</b>		<b>€ 167.000,00</b>		<b>14.000,00</b>	<b>54.000,00</b>	<b>112.000,00</b>

**g. Quantificazione risorse decentrate**

---

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

► **Il Sindaco**

Francesco Di Donato  
Firmato come all'Originale

► **Il Segretario Comunale**

Franca Colella  
Firmato come all'Originale

---

**PUBBLICAZIONE**

In data odierna, la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio informatico comunale per 15 giorni consecutivi (art. 124, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000)

Roccaraso, li

► **F.to Il Messo Comunale**  
F.to Daniela Di Tommaso

---

**ATTESTAZIONE**

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio, attesta che la presente deliberazione:

è stata pubblicata all'albo pretorio informatico comunale per 15 giorni consecutivi  
(art. 124, D.Lgs. n. 267/2000);

è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 del D.Lgs. n. 267/2000;

è divenuta esecutiva il ....., decorsi dieci giorni dalla pubblicazione  
(art. 134, comma 3, D.Lgs. n. 267/2000).

Roccaraso, li

► **Il Segretario Comunale**  
F.to (Dott.ssa Franca Colella)

---

E' copia conforme all'originale.

Roccaraso, li

**Il Responsabile del Servizio**

---



## Verifica fondo risorse decentrate anno 2024

### Comune di ROCCARASO

#### **PARTE PRIMA: Verifica dell'”Importo Unico Consolidato” derivante dal Fondo 2017 (art. 67 comma 1 nuovo CCNL)**

Per determinare la base di partenza sulla quale sviluppare il nuovo fondo ai sensi dell'art. 67 del CCNL, è necessario accertare la corretta determinazione del Fondo di parte stabile del 2017 che rappresenta l'”importo unico consolidato” alla base delle risorse decentrate future.

Non basta però riportare semplicemente il valore approvato nel 2017, perché questo consolidamento non rappresenta una “sanatoria”, ed eventuali errori pregressi potranno essere rilevati anche in futuro nell'eventualità di verifiche ispettive o controlli esterni.

La sintesi numerica del lavoro svolto si trova nel file “Ricalcolo Fondo”, nel primo foglio di lavoro.




Come si può osservare dal foglio di calcolo, il fondo 2017 così come ricalcolato differisce dal fondo approvato dal Comune di quasi 8.500 euro circa.

La differenza risiede principalmente nel fondo approvato dell'Ente, dell'assenza degli incrementi su monte salari delle annualità 2003 e 2005 e dell'assenza dei differenziali PEO del personale in servizio al 31/12/2017

In merito allo 0.20%, dopo il chiarimento finalmente arrivato con l'art. 67 comma 1 del CCNL 21 maggio 2018 (parere ARAN CFL 21), nell'importo stabile 2017 che sarà il dato di partenza per il 2018 è stata inserita anche la relativa quota, che può essere legittimamente recuperata all'interno dell'importo unico consolidato dell'art. 67 comma 1.

Gruppo Gaspari Srl - via M. Minghetti 18 - 40057 Cadriano di Granarolo E. (BO)  
Tel. 051 763201 - Fax 051 6065611 - Email: [info@gaspari.it](mailto:info@gaspari.it) - [www.gaspari.it](http://www.gaspari.it)



Seguici su:     
per i servizi di stampa  
e postalizzazione

Certificazione UNI EN ISO 9001

## Verifica fondo risorse decentrate anno 2024

### Comune di ROCCARASO

#### PARTE SECONDA: FONDO 2024

Dal valore di parte stabile 2017, occorrerà dunque ripartire per impostare il fondo 2024 Muovendosi nell'ambito di queste regole, la "base" del Fondo del Comune di Roccaraso dovrà quindi ripartire nel 2024 da un valore pari a **84.863,89€**, e a questo importo si potranno aggiungere le diverse voci che il nuovo CCNL prevede all'art. 67, sia in parte stabile che in parte variabile. (vedi schema costituzione Fondo 2024).

Si consiglia di mettere per intero la quota di Fondo stabile che scaturiva dai calcoli anche se sarà oggetto di taglio: se dovesse essere abrogato il tetto dell'art. 23 comma 2 D.Lgs 75/2017, le risorse decentrate potrebbero tornare al massimo potenziale.

Le implementazioni del fondo di parte stabile, per il 2024, sono rappresentate da:

- 1) Calcolo dei "differenziali P.E.O." sulla base dell'art. 67 comma 2 lett. b). Sulla base del personale in essere alla decorrenza degli aumenti previsti dal nuovo CCNL (data da fissare convenzionalmente nel 1° aprile 2018, giorno di entrata a regime degli aumenti), occorre aggiungere alla parte stabile i valori differenziali delle varie posizioni economiche rispetto agli aumenti previsti per il livello di accesso di ogni categoria (vedi file "Riallineamento PEO 2018-19)
- 2) Incremento di euro 83,20 per ogni dipendente in servizio al 31/12/2015. Questo incremento, previsto da quest'anno, è stato calcolato sulla base di quanto comunicato dal Comune e, cioè, che le unità in servizio al 31/12/2015 erano 24
- 3) Retribuzioni di anzianità del personale cessato nel 2023 (art. 67 comma 2 lett. c). Occorre calcolare in parte stabile l'intero ammontare delle RIA del personale cessato nell'anno precedente, mentre in parte variabile andrà inserito "una tantum" i ratei relativi ai mesi non lavorati nell'anno di cessazioni. Non sono intervenute cessazioni nell'anno 2023, pertanto la situazione non si presenta.

## Verifica fondo risorse decentrate anno 2024

### Comune di ROCCARASO

- 4) Incremento di euro 84,50 per ogni dipendente in servizio al 31/12/2018. Questo incremento, previsto da quest'anno, è stato calcolato sulla base di quanto comunicato dal Comune e, cioè, che le unità in servizio al 31/12/2018 erano 25. Questo incremento dal fondo 2024 rimane solo nella parte stabile del fondo, scomparendo di fatto dalla parte variabile
- 5) Differenziale PEO personale in servizio alla data del 1/1/2021: calcolo dei differenziali PEO del personale in servizio alla data dell'1/01/2021
- 6) 0,22% su m.s 2018: Tale importo può essere inserito in parte variabile, solo dopo delibera di Giunta

L'applicazione dell'art. 33, comma 2, del DL 34/2019 (Decreto Crescita) comporta una variazione del limite fissato dall'art. 23 comma 2 del d.lgs. 75/2017, in aumento o in diminuzione, a seconda delle variazioni del personale in servizio, sulla base di un valore medio pro-capite.

Il Decreto Ministeriale, ha finalmente fornito qualche indicazione in più su come calcolare il nuovo limite 2016. Innanzitutto la nota positiva è che il fondo può solo aumentare, non può diminuire neanche se i dipendenti in servizio sono diminuiti rispetto al 31/12/2018.

Nel caso specifico del Comune di Roccaraso, il numero di dipendenti è diminuito, pertanto il limite 2016 non cresce.

In definitiva, il fondo complessivo sarà pari a **102.827,87€**. Tale importo non dovrà essere decurtato, pertanto il fondo dipendenti che l'Ente dovrà approvare ammonta a **102.827,87€**. Il Comune a questo punto può aggiungere le voci variabili qualora ne avesse a disposizione.

Il nuovo contratto prevede anche un'importante novità rispetto alla spesa per le posizioni organizzative, anch'esse assoggettate a limite unitamente al Fondo per i dipendenti. Come previsto dall'art. 67 comma 7, *"la quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017"*. In sostanza, non è tanto il Fondo risorse decentrate a dover mantenere il limite del 2016, ma l'insieme delle risorse dato dalla somma tra fondo dipendenti e spesa per Posizioni organizzative.

**COMUNE di ROCCARASO**  
**RICALCOLO DEL FONDO DIPENDENTI ANNO 2017 - RISORSE STABILI**

Disposizione	Descrizione	Importo approvato	Importo ricalcolato	CODIFICA CONTO ANNUALE
ART. 14, COMMA 4	Riduzione 3% lavoro straordinario			
ART. 15, COMMA 1, LETTERA A	a) gli importi dei fondi di cui all'art. 31, comma 2, lettere b), c), d) ed e) del CCNL 6.7.1995, e successive modificazioni ed integrazioni, previsti per l'anno 1998 - MENO personale ATA trasferito allo Stato	€ 66.730,00	€ 66.730,00	
ART. 15, COMMA 1, LETTERA B	b) le eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996			
ART. 15, COMMA 1, LETTERA C	c) gli eventuali risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio nell'anno 1998 secondo la disciplina dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996			
ART. 15, COMMA 1, LETTERA F	i risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 29/1993			
ART. 15, COMMA 1, LETTERA G	l'insieme delle risorse già destinate, per l'anno 1998, al pagamento del livello economico differenziato al personale in servizio, nella misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL del 16.7.1996;			
ART. 15, COMMA 1, LETTERA H	dalle risorse destinate alla corresponsione della indennità di L. 1.500.000 di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995			
ART. 15, COMMA 1, LETTERA I	eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale			
ART. 15, COMMA 1, LETTERA J	importo dello <b>0,52 %</b> del monte salari dell'anno 1997			
ART. 4, comma 1, CCNL 05/10/2001	Incremento risorse del fondo di cui all'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 di un importo pari all' <b>1,1 %</b> del monte salari dell'anno 1999			F556
ART. 15, comma 5,	attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un incremento stabile delle dotazioni organiche			F83H
ART. 15, COMMA 1, LETTERA L	somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni			F82H
ART. 4, comma 2, CCNL 05/10/2001	Importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2000	€ 6.957,14	€ 4.773,08	F919
ART. 32, comma 1 CCNL 2004	Incremento del fondo per le risorse decentrate di un importo pari allo <b>0,62%</b> del monte salari riferito all'anno 2001	€ 3.459,59	€ 4.016,07	
ART. 32, comma 2 CCNL 2004	incremento del fondo per le risorse decentrate di un importo corrispondente allo <b>0,50%</b> del monte salari dell'anno 2001	€ 2.789,19	€ 3.238,77	
ART. 32, comma 7 CCNL 2004	importo pari allo <b>0,20%</b> del monte salari dell'anno 2001 (alte professionalità)		€ 1.295,51	F61G
ART. 4, COMMA 1, CCNL 2004-2005	Incremento risorse del fondo di un importo pari allo <b>0,5%</b> del monte salari dell'anno 2003		€ 2.653,76	F62G
ART. 8, COMMA 2, CCNL 11/4/2008	Incremento risorse del fondo di un importo pari allo <b>0,6%</b> del monte salari dell'anno 2005		€ 3.478,17	F63G
Dichiarazione congiunta n. 14 del CCNL 22/01/2004	Integrazione per aumenti contrattuali personale beneficiario di progressione orizzontale		2.320,26	F64G
Art 1 comma 456 L. 147/2013	<b>Consolidamento decurtazioni effettuate negli anni 2011-2014 (da riportare per gli anni successivi)</b>	-€ 3.641,74	-€ 3.641,74	F27I
	<b>RIDUZIONI PER PROCESSI DI ESTERNALIZZAZIONE</b>			
Art 23 comma 2 D.lgs 75/2017	<b>Decurtazione per superamento tetto 2016</b>			
	<b>TOTALE</b>	<b>€ 76.294,18</b>	<b>€ 84.863,89</b>	

**CALCOLO DEL FONDO DIPENDENTI ANNO 2017 - RISORSE VARIABILI**

Disposizione	Descrizione	Importo approvato	Importo ricalcolato	
ART. 15, lett. K	Risorse previste da disposizioni di legge (progettazione)			F930
ART. 15, lett. K	Risorse previste da disposizioni di legge (ICI)			F929
art 113 d. lgs 50/2016	Incentivi funzioni tecniche			
ART. 15, comma 5,	Attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti			F925



ART. 15, comma 2	<i>Incremento 1,2% monte salari 1997</i>			F932	
ART. 17 comma 5	<i>Risorse anni precedenti</i>				
<b>TOTALE</b>		€	-	€	-
		€	<b>76.294,18</b>	€	<b>84.863,89</b>

**soggette a limite**                      **76.294,18 €**                      **84.863,89 €**

**LIMITE 2016**

Schema costituzione  
FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2024  
COMUNE DI ROCCARASO

FONTE	DESCRIZIONE	Valore
<b>RISORSE STABILI</b>		
<i>Soggette ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 1: <b>Importo unico consolidato anno 2017</b>	84.863,89
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.c): <b>Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente</b>	€ 2.024,36
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.d): <b>Risorse riassorbite ex art. 2 co. 3 D.Lgs 165/2001</b>	
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.e): <b>Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale</b>	
Art. 79 comma 1 lett. c)	<b>Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica</b>	
<i>Non soggette ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.a): <b>Incremento € 83,20 per ogni dip. In servizio al 31/12/2015</b>	1.996,80
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.b): <b>Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018</b>	923,52
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.g): <b>Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario</b>	
Art. 79 comma 1 lett. b)	<b>Incremento € 84,50 per ogni dip. In servizio al 31/12/2018 - anno 2023</b>	2.112,50
Art. 79 comma 1 lett. d)	<b>Differenziale PEO personale in servizio alla data del 1/1/2021</b>	1206,40
Art. 79 comma 1-bis	<b>Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 a carico bilancio (dip. B3 e D3 al 1/4/2023)</b>	4.744,70
	<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	97.872,17
	<i>Di cui soggette a limiti</i>	86.888,25
<b>INCREMENTI VARIABILI</b>		
<i>Soggetti ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
Art. 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.d): <b>Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente</b>	
Art. 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.f): <b>Rimborso spese notificazione atti dell'amm.ne finanziaria</b>	
Art. 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.j): <b>Incremento per obiettivi del Piano performance</b>	
Art. 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.k): <b>Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni</b>	
Art. 79 comma 2 lett. b)	<b>Incremento max 1,2% monte salari 1997</b>	€ 3.500,43
Art. 79 comma 2 lett. c)	<b>Risorse derivanti da scelte organizzative, gestionali e retributive</b>	
<i>Non soggetti ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
Art. 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.a): <b>Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi</b>	-
Art. 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.b): <b>Piani di razionalizzazione</b>	
Art. 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.c): <b>Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, ICI, avvocatura, ecc.)</b>	
Art. 79 comma 2 lett. d)	<b>Residui anno precedente lavoro straordinario</b>	
Art. 80 comma 1	<b>Residui Fondo anno precedente da risorse stabili</b>	
Art. 79 comma 3	<b>Incremento 0,22% monte salari 2018 (inserito con delibera di giunta)</b>	€ 1.455,27
	<b>TOTALE INCREMENTI VARIABILI</b>	4.955,70
	<i>Di cui soggette a limiti</i>	3.500,43
	<b>TOTALE FONDO 2024</b>	<b>102.827,87</b>
	<b>Di cui assoggettati a limite 2016</b>	90.388,68
	<b>Riduzione per superamento limite 2016</b>	-
	<b>FONDO 2024 DA APPROVARE</b>	<b>102.827,87</b>

**CONTROLLO LIMITE SALARIO ACCESSORIO - Art. 23 co. 2  
D.Lgs 75/2017**

	2016	2024
<i>RISORSE STABILI soggette a limite</i>	76.294,18	86.888,25
<i>RISORSE VARIABILI soggette a limite</i>	43.450,94	3.500,43
<b>FONDO AL NETTO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO</b>	<b>119.745,12</b>	<b>90.388,68</b>
<b>POSIZIONI ORGANIZZATIVE E RISULTATO</b>	<b>35.691,00</b>	<b>25.387,83</b>
<b>TOTALE SALARIO ACCESSORIO</b>	<b>155.436,12</b>	<b>115.776,51</b>

TETTO 2016 adeguato al Decreto crescita\* 155.436,12

**Eventuale RIDUZIONE PER SUPERAMENTO LIMITE** 0,00

**TOTALE SALARIO ACCESSORIO - ART. 79  
COMMA 6 CCNL 16/11/2022** 115.776,51

\*Vedi file "Kit di controllo variazione limite 2016"

# COMUNE DI ROCCARASO

## Provincia dell'Aquila

### *ORGANO DI REVISIONE*

OGGETTO:

Parere proposta di deliberazione della Giunta Comunale n. 32 del 28/02/2024 ad oggetto: "PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DEL PERSONALE DELL'ENTE PER GLI ANNI 2024-2025-2026. APPROVAZIONE."

Il sottoscritto Maurizio Peis, revisore dei conti ai sensi dell'art. 234 e seguenti del Tuel, nominato con delibera consiliare n. 23 del 12-08-21 per il triennio 2021/2024,

**Premesso che** ha ricevuto a mezzo mail PEC del 17/04/2024 la richiesta di parere ai sensi dell'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448 per la proposta di delibera di giunta in oggetto;

**Vista** la documentazione ricevuta con mail di cui sopra;

**Premesso:**

- che il "Programma triennale del fabbisogno del Personale " costituisce l'ultimo atto di un complesso sistema procedurale la cui predisposizione necessita della verifica circa il rispetto di una serie di norme e la relativa adozione di alcuni atti;
- **Che l'attuale ordinamento normativo prevede il divieto di assunzione di personale nei seguenti casi:**

- 1) mancata approvazione del "Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità" (Art. 48, comma 1, del D.Lgs. nr. 198/2006) ;
- 2) mancata adozione del "piano delle Performance" (Art. 10, c. 5, del D.Lgs. nr. 150/09);
- 3) superamento del 50% della spesa sostenuta nel 2009 per personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero, con contratti di collaborazione coordinata e continuativa (Art. 9 comma 28 D.L. 78/2010);
- 4) superamento della percentuale prevista dall'art.19, comma 6 quater del D.Lgs. 165/2001 con riferimento al numero complessivo degli incarichi dirigenziali conferiti a contratto nella dotazione organica dirigenziale;
- 5) mancata rideterminazione della dotazione organica nel triennio precedente (Art.6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001);

6) mancata ricognizione annuale delle eccedenze di personale (Art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001);

7) mancata approvazione del Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO) ex art. 6 DL 80/2021

### **Richiamati :**

- il principio contabile degli enti locali nr. 1 nella nuova versione al punto 32, il quale indica:

a) che l'atto di programmazione del fabbisogno del personale che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti ad approvare, deve assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie;

b) che nella quantificazione della spesa si deve tenere conto degli adeguamenti retributivi previsti e prevedibili sulla base delle norme di legge, del contratto collettivo nazionale e dei contratti locali;

c) che la previsione annuale e pluriennale deve essere coerente con le esigenze finanziarie espresse nell'atto di programmazione del fabbisogno;

d) che l'atto di programmazione del fabbisogno di personale costituisce un allegato obbligatorio al bilancio di previsione;

e) che la compatibilità della programmazione con i vincoli di bilancio (equilibri finanziari ed obiettivi di finanza pubblica) annuali e pluriennali tenendo conto che gli stanziamenti del bilancio pluriennale, ai sensi del comma 4, dell'art. 171 del TUEL, hanno carattere autorizzatorio;

f) che l'obiettivo di riduzione delle spese di personale come disposto dai commi 557, per gli enti soggetti al rispetto dei vincoli di finanza pubblica, dell'art. 1 della legge nr. 296/2006, costituisce un obiettivo di finanza pubblica;

- l'art. 19, comma 8, della legge nr. 448/2001 che dispone la verifica da parte dell'organo di revisione, del rispetto del principio di riduzione della spesa del personale;

- l'art. 14, comma 7, del D.L. 31-5-2010 nr. 78 convertito con modificazioni dalla legge nr. 122/2010, che ha sostituito l'art.1, comma 557, della legge 296/2006 che prevede la riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva ed occupazionale, anche attraverso la razionalizzazione delle strutture burocratiche-amministrative;

-il comma 5 dell'art. 76 della legge 133/2008 il quale dispone che gli enti sottoposti al rispetto dei vincoli di finanzia pubblica assicurino la riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, con particolare riferimento alle dinamiche di crescita della spesa per la contrattazione integrativa;

- l'art. 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 che detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria;

- il comma 2 del predetto art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge del 27 dicembre 2019, n. 160 che stabilisce: «A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al disotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle “unioni dei comuni” ai sensi dell'art. 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto

valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018»;

- il D.M. 17.03.2020 recante “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, pubblicato nella Gazz. Uff. 27 aprile 2020, n. 108, finalizzato ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

**Rilevato che** il decreto provvede alle seguenti definizioni:

- a) spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata;

**Richiamati** specificamente gli articoli 4, 5 e 6 del citato D.M. che disciplinano, rispettivamente, l'individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale (Tabella 1), le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, in sede di prima applicazione del decreto (anni 2020 – 2024), l'individuazione dei valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale;

### **Tenuto conto**

- che il rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette, secondo le definizioni di cui all'art. 2 del citato DPCM, è inferiore rispetto al valore soglia definito per la fascia demografica dei comuni cui appartiene il Comune di Roccaraso circostanza che consente al Comune di procedere nei limiti indicati dallo stesso DPCM (art. 4 e ss.) secondo quanto riportato in proposta di delibera;

- che per l'anno 2024 trova applicazione nei confronti del Comune, l'art. 4, comma 2 del più volte citato DPCM 17.03.2020, non ricorrendo le condizioni di applicazione dell'art. 5, commi 1 e 2 (secondo l'art. 4, comma 2 "A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica");

**Preso atto** del rispetto del limite di spesa per assunzioni calcolato dal responsabile dei servizi ed individuato nella dotazione organica – spesa personale massima sostenibile per il triennio 202/2026 al presente provvedimento, ai sensi e per gli effetti del D.M. 17.03.2020;

**Ritenuto pertanto**, sulla scorta delle necessità dell'Ente, di adottare il fabbisogno di personale per il triennio 2024-2026 nelle misure consentite nel rispetto del limite di spesa anno 2024:

<b>COMUNE DI Roccaraso</b>						
<b>Dotazione organica - Spesa personale massima sostenibile triennio 2024/2026</b>						
voci di spesa	anno 2011 consuntivo	anno 2012 consuntivo	anno 2013 consuntivo	anno 2024 prev./ass.	anno 2025 preventivo	anno 2026 preventivo
Trattamento fondamentale	739.809,82	643.398,98	595.965,21	745.083,16	745.083,16	745.083,16
Trattamento accessorio	56.920,78	57.096,70	74.799,60	66.000,00	66.000,00	66.000,00
Oneri riflessi	221.872,42	183.389,45	181.802,88	202.059,15	202.059,15	202.059,15
Irap	70.793,35	58.793,99	56.105,62	61.339,39	61.339,39	61.339,39
Personale in convenzione	13.250,00	52.900,05	56.576,73	82.498,45	82.498,45	82.498,45
Personale interinale	16.553,62	56.535,11	90.301,98	20.000,00	20.000,00	20.000,00
Altre spese per il personale	18.116,28	14.508,84	9.053,86	8.000,00	8.000,00	8.000,00
Arrotondamenti	5,00	5,00	5,00			
<b>totale parziale</b>	<b>1.137.321,27</b>	<b>1.066.628,12</b>	<b>1.064.610,88</b>	<b>1.184.980,15</b>	<b>1.184.980,15</b>	<b>1.184.980,15</b>
eventuali esclusioni di spesa						
eventuali nuove assunzioni consentite dal DPCM per gli enti "virtuosi"						
<b>totale esclusioni di spesa</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>114.403,30</b>	<b>114.403,30</b>	<b>114.403,30</b>
<b>totale annuo</b>	<b>1.137.321,27</b>	<b>1.066.628,12</b>	<b>1.064.610,88</b>	<b>1.070.576,85</b>	<b>1.070.576,85</b>	<b>1.070.576,85</b>
<b>totale spesa triennio 2011/2013</b>	<b>3.268.560,27</b>					
<b>media spesa triennio 2011/2013</b>	<b>1.089.520,09</b>					
<b>saldo</b>				<b>18.943,24</b>	<b>18.943,24</b>	<b>18.943,24</b>

**Considerato** inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557- quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

**Preso atto** che ai sensi delle Linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 la



programmazione del fabbisogno del personale richiede l'approvazione della dotazione organica dell'Ente nella sua nuova accezione, e cioè la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Ente;

**Valutato** pertanto, in attuazione delle citate linee di indirizzo e con quanto disposto dall'art. 6 del D.Lgs 165/2001, di approvare la dotazione organica dell'Ente quale rimodulazione della propria consistenza di personale in base ai fabbisogni, garantendone la neutralità finanziaria;

### **Considerato**

- 1) che la dotazione organica allegata alla proposta di deliberazione si muove in coerenza con le linee guida sui fabbisogni di personale in termini di rispetto dei vincoli finanziari;
- 2) che per gli anni 2024, 2025 e 2026 ogni variazione al fabbisogno del personale dovrà essere valutata e verificata da parte dell'Organo di revisione in ordine all'evoluzione della legislazione vigente in materia di personale degli enti locali ed in considerazione delle eventuali cessazioni di servizio che dovessero verificarsi in futuro e/o delle future politiche occupazionali dell'Ente;
- 3) che il sottoscritto revisore è tenuto ad esprimere il proprio parere di competenza sulla apposita sottosezione (3.3) della più ampia sezione del Piao dedicata a "Organizzazione e Capitale Umano";
- 4) che per gli Enti Locali riguardo alle assunzioni a tempo indeterminato operano i seguenti principi:
  - riduzione complessiva della spesa di spesa di personale, a termini dell'art. 1, comma 557 della legge nr. 296/2006. I principi indicati dal comma 557 citato non sono meri obiettivi che devono perseguire gli enti locali, bensì si connotano come veri e propri vincoli, la cui violazione, ai sensi del comma 557-iter, fa scattare la sanzione del divieto di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, nonché di stipulare contratti elusivi di tale divieto. L'opera di riduzione della spesa di personale deve interessare in via prioritaria i seguenti ambiti:
    - a) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti;
    - b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico - amministrative;
    - c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa;
  - inoltre il c. 557-quater impone che, ai fini della riduzione della suddetta, 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 disposizione introdotta dal D.L. nr. 90/2014. Detta norma indica in modo esplicito in base di riferimento in termini fissi ed invariabili ai fini del rispetto del contenimento della

spesa (triennio 2011-2013). Il comma 557-quater non ha inteso derogare ai criteri di riduzione della spesa di personale indicati alle lett. a) b) c) del c. 557, ma si pone come elemento integrativo dei suddetti principi. Con la conseguenza se pur in presenza del 557-quater continuano a rimanere cogenti gli obiettivi di riduzione della spesa di personale rispetto alla spesa corrente (C.conti, sez. autonomie, delib. nr. 27/2015) (83);

- ricognizione annuale della situazione di soprannumero o di eccedenza del personale effettuata anche in sede di verifica della consistenza e della variazione della dotazione organica a termini dell'art. 6, comma 1 del D.lgs. nr. 165/2001, la cui assenza determina l'impossibilità di effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto a pena di nullità, oltre a comportare responsabilità disciplinare dei dirigenti competenti (art. 16, Legge nr. 183/2011 che modifica il D.lgs. nr. 165/2001);
- rispetto dei vincoli di finanza pubblica dell'anno precedente di assunzione (art. 2 c. 2, lett. d, D. lgs. nr. 149/2011). Il divieto, in caso di mancato rispetto dei vincoli, si applica alle assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsiasi tipologia contrattuale, compresi i contratti di collaborazione in atto, compreso il divieto di stipulare contratti di servizio con privati che risultano elusivi della citata disposizione;
- relativamente alle responsabilità derivanti dall'assunzione di personale in situazioni in cui l'ente non abbia rispettato i vincoli di finanza e quindi abbia violato l'applicazione della sanzione, la sezione giurisdizionale della Corte dei Conti per il Lazio (Sent. Nr. 976/2010) ha evidenziato la responsabilità a titolo di colpa grave ravvisabile nella radicale inosservanza di una norma di settore a fronte di un quadro interpretativo omogeneo;

#### **Considerato:**

- che l'Ente ha rispettato gli obiettivi programmatici, sia di cassa che di competenza, del Patto di stabilità interno negli anni 2014 e 2015 e gli obiettivi di finanza pubblica;
- che l'Ente ha rispettato l'art. 1, comma 557-ter della legge 296/2006 (riduzione spesa personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013);
- che l'attuazione di quanto previsto nel presente piano avverrà solo se la normativa al momento in vigore, lo consentirà;

#### **Tenuto conto che:**

- l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che l'organo di revisione economico-finanziaria accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della

spesa, di cui all'art. 39, L. n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate;

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

**Raccomandando** all'amministrazione ed ai responsabili di servizio che l'Ente potrà dare corso ad assunzioni solo garantendo il mantenimento dei vincoli ed equilibri di bilancio asseverati dall'organo di revisione ai sensi del Decreto 34/2019 prima di ogni assunzione prevista;

**Invitando** l'amministrazione ad approvare altresì con deliberazione di giunta l'adozione del nuovo Piano di Azioni Positive per il triennio 2024-2026;

**Invitando** la giunta comunale ad approvare prima possibile il già scaduto Piao come sopra richiamato, riportando nella sezione 3.3 la presente programmazione del personale 2024/2026, che peraltro sarebbe dovuto essere approvata direttamente nel PIAO così come stabilito dalla nuova normativa, e ricalcolando la spesa nel caso di modifiche ulteriori, previa richiesta di parere dello scrivente organo di revisione;

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

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

**Visto** il D.P.C.M. 8 maggio 2018 di approvazione delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;

**Visto** il D.M. 17 marzo 2020;

### **ACCERTA**

- 1) che il Piano triennale dei fabbisogni di personale e il relativo piano occupazionale per il periodo 2024–2026 **rispettano** i vincoli imposti dalla soglia di spesa per il personale determinata ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;
- 2) che in conseguenza delle assunzioni previste nel Piano in oggetto, l'equilibrio pluriennale del bilancio alla data odierna è garantito;

### **ESPRIME**

con le considerazioni, osservazioni e suggerimenti precedenti, ai sensi dell'art. 19, c. 8, L. n. 448/2001 e dell'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020, parere **FAVOREVOLE** sulla proposta di deliberazione in oggetto, invitando, in ultimo, l'amministrazione comunale a dar corso ad eventuali ulteriori spese e/o assunzioni di personale a condizione di una successiva verifica del rispetto delle leggi e normative sul contenimento della spesa ed ad nuovi vincoli che dovessero sopraggiungere.

**IL REVISORE DEI CONTI**  
**Dott. Maurizio Peis**