

## **Verbale di deliberazione della Giunta Comunale**

n. 108 del 01-07-2022

OGGETTO: Programmazione del fabbisogno del personale 2022-2024

L'anno duemilaventidue, il giorno uno del mese di luglio alle ore 15:30 nella sala delle adunanze del Palazzo Comunale, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta comunale.

Sono presenti il Sindaco e gli Assessori signori:

		Presente/assente	Firma presenze
BRISCIONE Antonio	Sindaco	P	
CAPPETTA Concetta	Vice Sindaco	A	
RICCA Giovanni Emanuele	Assessore	P	
MASTROLIA Cristian	Assessore	P	
PIGNATA Veronica	Assessore	A	

Assume la presidenza il Sindaco prof. BRISCIONE Antonio. Partecipa il Segretario Comunale D'ANGELO dott. ANIELLO, che cura la verbalizzazione della seduta.

Il Sindaco, accertata la presenza del numero legale, dichiara valida e aperta la seduta.

In continuazione di seduta

### LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione di cui all'oggetto, trasmessa dal Responsabile del servizio competente che ha espresso il parere di regolarità;

Ritenuto che la proposta è stata formulata in attuazione degli obiettivi e degli indirizzi di governo;

**Visti i pareri di regolarità tecnica e di regolarità contabile resi, ai sensi dell'articolo 49, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, dal Responsabile del Servizio interessato e dal Responsabile del servizio finanziario e contabile;**

A voti unanimi espressi nei modi e forme di legge,

### DELIBERA

Di approvare l'infrascritta proposta di deliberazione e, per l'effetto, dichiararla parte integrante e sostanziale del presente dispositivo.

Prima dell'esame dell'argomento indicato in oggetto, viene dato atto che, ammoniti dal segretario Comunale sugli obblighi di astensione previsti dalla normativa vigente ed, in particolare, dall'art. 78 del Dlgs n. 267/2000 e dall'art. 6- bis della legge 241/90, i presenti dichiarano che la presente deliberazione non riguarda interessi propri o di loro parenti o affini sino al quarto grado e che rispetto ad essa non versano in una situazione di conflitto di interesse anche potenziale.

## LA GIUNTA COMUNALE

### Premesso:

- che l'art.39 della L27/12/1997n.449 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n.482;
- che a norma dell'art.91 TUEL gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n.68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- che a norma dell'art.1, comma 102, L.30/12/2004, n.311, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2 e all'articolo 70 comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- che ai sensi dell'art.19, comma 8, della L.28/12/2001, n.448 (Legge Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art.39 della legge 449/1997 e s.m.i.;
- che ai sensi dell'art.6 del D.Lgs.165/2001, come modificato dall'art.4 del D.Lgs.n.75/2017, l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art.6-ter, deve tenere conto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;
- che l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 30-04-2019 (decreto crescita), convertito in Legge n. 58 del 28-06-2019, ha previsto un nuovo modo di calcolo delle possibili assunzioni, infatti la legge introduce, per i comuni, una disciplina delle assunzioni del personale basata sulla *"sostenibilità finanziaria"* della spesa stessa, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti (Sez. Controllo Emilia Romagna- delib. n. 32/2020/PAR: *"si tratta di una diversa regola assunzionale con la quale viene indirettamente sollecitata la cura dell'ente nella riscossione delle entrate e la definizione con modalità accurate, del FCDE (...) stabilisce una diversa modalità di calcolo dello spazio assunzionale dell'ente, facendo riferimento ad un parametro finanziario, di flusso, a carattere flessibile"*);
- che, quindi, le nuove regole, in particolare quelle inerenti le nuove assunzioni a tempo indeterminato e sulla spesa del personale, sono operative dall'emanazione di specifico Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione;
- che in data 17 marzo 2020 (Gazzetta Ufficiale n.108 del 27/04/2020) è stato pubblicato il Decreto interministeriale (Funzione pubblica, Economia e Interno) citato dal titolo *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni"*, per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni, che ha

individuato 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;

- che detto Decreto interministeriale ha, altresì, individuato 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;
- che l'applicazione delle disposizioni dettate dall' articolo 33, comma 2, del decreto legge 34/2019 (cosiddetto decreto Crescita) come attuato dal decreto 17 marzo 2020, non prevede alcuna fase transitoria;
- che come chiarito dalla Sez. Lombardia della Corte dei Conti, parere del 29.05.2020 n. 74, il piano triennale del fabbisogno di personale rappresenta *«nell'ambito del concetto della programmazione, uno strumento diretto a rilevare le esigenze dell' amministrazione, si sviluppa in prospettiva triennale ed è adottato annualmente in relazione alle mutate esigenze»*, come tale, chiarisce la Corte, essendo appunto un programma e non uno strumento attuativo, è semplicemente *«uno strumento programmatico che precede l' attività assunzionale dell' ente e ne costituisce, nel rispetto dei vincoli finanziari, un indispensabile presupposto»*;
- che tale programma *«essendo preliminare e distinto dalla procedura assunzionale, non può segnare con la sua adozione la data per l' individuazione della normativa da applicare a detta procedura, e segnatamente ai criteri di determinazione della relativa spesa, sottoposta, invece, sulla base del principio tempus regit actum, alla normativa vigente al momento delle procedure di reclutamento»*(Corte dei Conti Lombardia, parere 74/2020);
- che per quanto sopra si deduce, più chiaramente, che alle procedure assunzionali successive alla data del 20 aprile 2020, in assenza di una disciplina transitoria dettata dal legislatore, va applicata la nuova normativa di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, indipendentemente dalla precedente adozione del piano di fabbisogno, che si configura, per come spiegato dalla Corte Lombardia, solo come strumento flessibile allo *jus superveniens* in materia di spesa del personale;
- che per quanto riguarda il dubbio se la mobilità riveste ancora carattere neutro e non rientra nella nuova normativa, con lo stesso parere, la Corte evidenzia che, nel sistema delineato dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, la c.d. neutralità della mobilità non appare utilmente richiamabile ai fini della determinazione dei nuovi spazi assunzionali, essendo questi fondamentalmente legati alla sostenibilità finanziaria della spesa del personale, misurata attraverso i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale (senza alcuna distinzione tra le diverse modalità di assunzione, concorso o mobilità), 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;
- che all'art. 4, comma 1, del DPCM richiamato, vengono indicati alla Tabella 1 i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti;
- che per i comuni di fascia demografica da 3.000 a 4.999 abitanti il valore soglia è 27,2%;
- che il comma 2, del citato art.4 dispone che, 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;
- che l'art. 5, dispone, che, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo

indeterminato, la spesa del personale registrata nel rendiconto 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla **Tabella 2**, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1, in sintesi per il Comune di Contursi Terme come di seguito:

COMUNI	2020	2021	2022	2023	2024
f) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	19,0%	24,0%	26,0%	27,0%	28,0%

- che per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando: il limite di cui alla **Tabella 1** dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica; i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;
- che, a norma dell'art. 6, comma 1, del Decreto del 17.03.2020, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla **Tabella 3** del presente comma 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, per il Comune di Contursi Terme come di seguito:  
comuni da 3.000 a 4.999 abitanti - valore soglia 31,2%;
- che a decorrere dal 2025, per i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30% fino al conseguimento del predetto valore soglia;
- che dai calcoli effettuati in conformità alla normativa vigente allegato A, il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati dall' Ente è superiore rispetto al valore soglia indicato del 31,2 % e pertanto l'ente è tenuto ad adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. Se l'ente non riuscisse per il 2025 al raggiungimento di tale valore soglia dovrebbe applicare un turn over pari al 30% fino al conseguimento del predetto valore soglia ;

**CONSIDERATO** che la dotazione organica ha avuto il seguente andamento storico

ANNO	2016	2017	2018	2019	2020	2021
PERSONALE IN SERVIZIO	34	33	32	32	30	27

Tenuto conto che dal 2016 al 2021 si sono verificate 6 cessazioni di personale con un risparmio di spesa di € 184.293,56 e non sono state effettuate nuove assunzioni se non nr. 2 unità al 50% appartenenti alle categorie protette ex L. 68/99 e pertanto l'ente si trova in una situazione cronica di carenza di personale tale da non permettere la gestione ordinaria e l'erogazione dei servizi essenziali, è intenzione dell'Ente stesso dar corso solo ad assunzioni strettamente necessarie a consentire il normale funzionamento della macchina amministrativa e comunque nei limiti dei risparmi di spesa avutisi dalle cessazioni di personale.

Tenuto conto altresì che nel corso del 2022 cesserà dal servizio il responsabile tecnico categoria D1 e pertanto si rende necessario provvedere alla immediata sostituzione per consentire l'ordinaria attività dell'ente;

Richiamata la propria delibera 24 del 08/02/2022 con cui l'Ente ha fatto richiesto all'accesso al fondo assunzioni straordinarie di cui al D.L. 152/2021 per l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR, che vanno in deroga agli ordinari vincoli in materia di assunzione del personale, nei limiti degli spazi concessi, prevedendo l'assunzione di tre unità con qualifica istruttore direttivo tecnico – cat. D (n. 2 ingegnere e n. 1 architetto, o equivalenti) con rapporto di lavoro a tempo parziali di 18 ore settimanali;

Verificato il rispetto dei vincoli imposti dal comma 557 dell'art 1 legge 296/2006 che stabilisce che la spesa di personale non può essere superiore alla media 2011/2013 che è pari ad € 1.229.459,55.

Verificato il rispetto del vincolo per le assunzioni a tempo determinato imposti dal D.L. n. 90/2014, il quale stabilisce che non è più previsto per i Comuni il tetto del 50% delle spese sostenute allo stesso titolo nell'anno 2009, a condizione che l'ente abbia rispettato il tetto alla spesa del personale, ma occorre restare all'interno del tetto della spesa del personale sostenuta allo stesso titolo nel 2009 che risulta pari ad euro 32.171,97;

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

- 1) avere rispettato il tetto alla spesa del personale media del triennio 2011/2013. La spesa per il personale deve essere calcolata sulla base dei requisiti previsti dal citato articolo 1, comma 557, della legge finanziaria 2007 per come modificato. Detta norma dispone che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, anche attraverso il contenimento delle assunzioni, sia a tempo indeterminato che flessibili, e la razionalizzazione delle strutture burocratiche, con particolare riferimento alla dirigenza;
- 2) che abbiano rispettato l'obbligo della certificazione di un credito (art 9 comma 3-bis d.l. 185/2008);
- 3) avere adottato il bilancio preventivo, il conto consuntivo entro i termini fissati dal legislatore ed avere trasmesso le informazioni alla banca dati delle amministrazioni pubbliche entro i termini fissati;
- 4) avere adottato il piano delle azioni positive;
- 5) avere trasmesso al Dipartimento della Funzione Pubblica il programma del fabbisogno del personale;
- 6) avere adottato il piano delle performance;

**RITENUTO**, pertanto, di procedere all'approvazione del nuovo piano triennale di fabbisogni del personale 2022/2024 e di quello occupazionale per l'anno 2022 da approvare annualmente, in coerenza con gli altri strumenti di programmazione economico finanziario dell'Ente;

**VISTI:**

l'art. 16 della L.183/2011 e l'art. 33 del D.Lgs 165/2001, che dispongono l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;

l'art. 27 comma 9 del DL 66/2017 secondo il quale la mancata attivazione della piattaforma di certificazione dei crediti determina il divieto di assunzioni;

l'art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede che la mancata adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs 198/2006 determina l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni;

**VISTI:**

1-il prospetto allegato al presente atto sub "A", nel quale è indicato il valore finanziario della capacità assunzionale di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte;

2-il prospetto allegato al presente atto sub "B", nel quale è indicato il Fabbisogno di personale e piano occupazionale anno 2022/2024 con il relativo Calcolo spesa di personale ;

3-il prospetto allegato al presente atto sub "C" Nuova dotazione organica dell'ente anno 2022;

**VISTA** la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

Rilevato che l'Ente ha adottato il piano delle azioni positive con delibera di G.C n 24 del 19/02/2021

**RITENUTO**

pertanto di procedere all'approvazione del nuovo piano triennale di fabbisogni del personale 2022/2024 e di quello occupazionale per l'anno 2022, in coerenza con gli altri strumenti di programmazione economico finanziario dell'Ente e tenuto conto che tale programmazione potrà essere rivista in funzione di eventuali nuove disposizioni, limitazioni e/o vincoli derivanti da innovazioni nel quadro normativo in materia di personale nonché a sopravvenute esigenze di carattere organizzativo;

**VISTA** l'attuale normativa in materia di facoltà di assunzione del personale negli Enti locali;

**VISTO:**

-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;

-il parere del Revisore Unico dei Conti;

**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;

**Dato atto** che sulla proposta di deliberazione di che trattasi è stato espresso, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000, parere favorevole di regolarità tecnica e di regolarità contabile dal Responsabile del Servizio Amministrativo Contabile;

### **DELIBERA**

**1-confermare** che, in base alle risultanze della ricognizione di cui all'art. 33 del D. Lgs n. 165/2001, al momento non esistono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria.

**2-approvare** il piano triennale dei fabbisogni di personale per gli anni 2022/2024, come da allegato alla presente delibera composto dai seguenti prospetti:

- il prospetto allegato al presente atto sub "A", nel quale è indicato il valore finanziario della capacità assunzionale di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte;

- il prospetto allegato al presente atto sub "B", nel quale è indicato il Fabbisogno di personale e piano occupazionale anno 2022/2024 nonché il calcolo della spesa del personale;

- il prospetto allegato al presente atto sub "C" Nuova dotazione organica dell'ente anno 2022;

**3-dare atto che:**

-la spesa relativa al presente trova capienza nei capitoli destinati alla spesa di personale sul bilancio d'esercizio 2022/2024;

**4-riservarsi** la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione del fabbisogno del personale approvata con il presente atto per nuove e/o diverse esigenze dell'Ente o per modifiche normative;

**5-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";

**6-trasmettere** il presente atto:

-alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo SICO "PIANO DEI FABBISOGNI" ai sensi dell'art. 16 del D. Lgs. 165/2001, come introdotto dal D.

Lgs. 75/2017;

-alla R.S.U. e alle OO.SS. territoriali maggiormente rappresentative ai sensi dell'art.4 del CCNL 21.05.2018;

**7-dichiarare**, con separata unanime votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del TUEL.



Ai sensi dell'articolo 49 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, i sottoscritti esprimono il seguente parere di:

#### REGOLARITÀ TECNICA

La proposta di deliberazione che precede è stata formulata in attuazione degli indirizzi generali di governo. Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica.

data .....

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

#### REGOLARITÀ CONTABILE

Somma stanziata

€.....

Impegni già assunti

€.....

Disponibilità

€.....

Impegni di cui alla presente

€.....

Ulteriore disponibilità

€.....

Assunto impegno di spesa al numero .....

..

di euro .....

sul capitolo ..... del bilancio \_\_\_\_\_

Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile.

Data \_\_\_\_\_

IL RESPONSABILE DEL  
SERVIZIO

#### DEL CHE È VERBALE

IL Sindaco  
(prof. Antonio BRISCIONE)

IL Segretario Comunale  
(dott. ANIELLO D'ANGELO)

#### RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

La pubblicazione della presente deliberazione inizierà il 13-07-2022 e durerà quindici giorni consecutivi fino al 28-07-2022 sul sito ufficiale on line al n. 497.

data 13-07-2022

L'ADDETTO ALLA PUBBLICAZIONE

Tarallo Giuseppina

VISTO : IL SEGRETARIO COMUNALE

dott. D'ANGELO ANIELLO

Deliberazione dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

IL SEGRETARIO COMUNALE  
dott. D'ANGELO ANIELLO

Dichiaro di aver tenuto pubblicato sul sito ufficiale on line dell'ente l'atto retroscritto, mantenendolo per il periodo suindicato.

Data 29-07-2022

'ADDETTO ALLA PUBBLICAZIONE

Tarallo Giuseppina

Deliberazione divenuta esecutiva per decorrenza del termine di cui al comma 3 dell'articolo 134 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

data 01-07-2022

IL SEGRETARIO COMUNALE

dott. D'ANGELO ANIELLO