



COMUNE DI COLLIANO

PROVINCIA DI SALERNO

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 44 del Registro
Seduta 23-05-2022

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER GLI ANNI 2022-2023-2024

L'anno **duemilaventidue** il giorno **ventitre** del mese di **maggio** alle ore **19:30**, e in proseguo con modalità videoconferenza ai sensi dell'art. 73 del Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18 e nel rispetto dei criteri fissati dalla Delibera di Giunta Comunale n. 38 del 2020, si è riunita la Giunta Comunale con la partecipazione dei signori:

		Presenza
Adriano GOFFREDO	Sindaco	Presente
Gerardo STROLLO	Assessore	Presente
Giuseppe SCAGLIONE	Assessore	Presente
Miriam DI MURO	Assessore	Presente
Alessia FENIELLO	Assessore	Presente

Totale: Presenti n. 5 - Assenti n. 0.

Partecipa in qualità di Segretario Comunale Dott. GERARDO SOLA con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione (art. 97 T.U. 267/2000), riscontrato il collegamento simultaneo dei presenti e riscontrato il numero legale, illustra preventivamente le modalità di svolgimento della seduta, accertandosi che i presenti:

- abbiano potuto visionare gli atti all'O.d.g.;
- possano intervenire nella discussione in corso;
- scambiare i documenti;
- manifestare il voto.

attraverso la piattaforma telematica denominata zoom.

Il Presidente Ing. Adriano Goffredo, nella sua qualità di Sindaco, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

La Giunta Comunale, come sopra riunita, ha approvato il provvedimento entro riportato.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 32 del 19/08/2021 esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Bilancio di previsione triennio 2021/2023 e relativi allegati;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 31 del 19/08/2021 esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2021 – 2023;

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

Premesso che:

- l'art. 39 della L. 27/12/1997 n. 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;
- l'art. 91, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000, prevede che gli enti locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 19, comma 8, della legge 28/12/2001, n. 448 recita: "a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate";
- secondo l'art. 3 comma 120 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

Dato atto che l'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 4, comma 1, del D.Lgs. 25 maggio 2017, N. 75 ha introdotto una nuova disciplina in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale, in base alla quale le amministrazioni pubbliche:

> allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, 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 e dalla Ragioneria Generale dello Stato, previa intesa in sede di Conferenza Unificata ai sensi dell'articolo 6-ter;

> nella predisposizione del predetto piano, curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane con indicazione delle risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente in materia;

> in tale ambito, indicano, altresì, la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione;

> qualora siano individuate eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, sono tenute ad osservare le procedure previste dall'articolo 33 dello stesso decreto legislativo;

Rilevato che l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della Legge n. 183/2011, ha introdotto dall'1.01.2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

Visto:

- l'art. 35, comma 4, del D.lgs. n. 165/2001, secondo il quale: "Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4";
- l'art. 30, comma 2 bis, ai sensi del quale "le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1" (mobilità volontaria);
- l'art. 34 bis, come modificato dall'art. 3 comma 9 lett. b) della L. 19 giugno 2019, n. 56, ai sensi del quale le procedure concorsuali previste dal presente provvedimento potranno essere attivate decorsi 45 giorni dalla comunicazione ai soggetti di cui all'articolo 34, commi 2 e 3, dello stesso d.lgs. al fine dell'assegnazione eventuale di personale collocato in disponibilità, comunicazione, che non deve essere effettuata nelle ipotesi di mobilità volontaria disciplinata dall'art. 30 del d.lgs. n. 165/2001 come precisato dal Dipartimento della funzione pubblica con nota 1440/9/Sp del 17/3/2003;

Dato Atto che con delibera di Giunta comunale n° 51 del 12.07.2021 è stato approvato in via il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2021/2023 e il piano annuale delle assunzioni Per il reclutamento di personale con rapporto a tempo indeterminato e a tempo determinato nel rispetto della disciplina introdotta dall'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, riservandosi la possibilità di modificare in qualsiasi momento la predetta programmazione qualora si verificassero mutamenti del quadro normativo e, comunque, secondo le necessità di questo Ente;

Considerato che sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 173 del 27.07.2018 è stato pubblicato il Decreto 8 maggio 2018, con il quale il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha emanato le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, introdotto dall'art. 4, del D.Lgs. n. 75/2017, dal quale si rileva che:

- il PTFP si sviluppa, come previsto dall'articolo 6 citato, in prospettiva triennale e deve

essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale;

- il limite potenziale massimo di spesa per la redazione dei piani triennali dei fabbisogni di personale è quello determinato in base all'art. 1, comma 557, della legge 296/2006, ovvero il tetto da rispettare ai fini del contenimento della spesa di personale;

Dato atto che il Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34 - Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi” convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58 (in S.O. n. 26, relativo alla G.U. 29/06/2019, n. 151) all'art. 33, comma 2, ha previsto:

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

Visto il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri dipartimento della Funzione Pubblica del 17/03/2020, “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, pubblicato sulla G.U. n. 108 del 27/04/2020, il quale al secondo comma dell'art. 4 stabilisce che *“i Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia;*

Preso atto che, come da prospetti predisposti dal Servizio Finanziario, in relazione agli artt. 4 e 6 del succitato Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri dipartimento della Funzione Pubblica,

risulta che per la fascia demografica del Comune di Colliano il rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati (2018-2019-2020), depurati del FCDE, emerge un valore di soglia pari al 35.30% superiore a quello previsto dal comma 1 dell'art. 6 e precisamente una percentuale pari al 27,20%;

Rilevato che l'art. 6, comma 1, espressamente prevede “ *i comuni in cui il rapporto tra spese del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore di soglia per fascia demografica individuata 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 turnover inferiore al 100%*”;

Dato atto che l'Amministrazione per la corretta applicazione di quanto disposto dal soprarichiamato art. 6, nella predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale, ha proceduto:

- ❖ ad un aggiornamento del piano programmatico delle assunzioni per il triennio 2022/2024 considerando nell'annualità 2022 la sola assunzione di personale a tempo determinato per le attività inerenti ai progetti finanziati con fondi del PNRR, ai sensi dell'art. 31-bis, co. 5 del DL 152/2021;
- ❖ alla verifica della consistenza della vigente dotazione organica, tenendo conto del fabbisogno di personale previsto per il prossimo triennio, dei servizi erogati e da erogare, delle risorse disponibili e delle limitazioni legislative;

Visto l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), il quale ha introdotto l'obbligo dall'1/1/2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

Ritenuto necessario, pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla revisione della struttura organizzativa dell'Ente e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero;

Considerata 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.;

Considerati inoltre i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale, sopra richiamati;

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

Posto in risalto che il comma 5-bis del predetto art. 3 del D.L. n. 90/2014 ha inserito, dopo il comma 557 -ter dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, la seguente disposizione: «557 - quater. *Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della*

programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione»;

Considerato:

-che in base al Decreto Ministeriale del 17/03/2020, sopra richiamato, il Comune di Colliano ha un valore di soglia superiore a quello previsto dal comma 1 dell'art. 6 e precisamente una percentuale pari al 27,20%; come dettagliato nell'allegato A, in cui sono riportati i "calcoli" sul rapporto tra la spesa del personale e delle entrate correnti al netto del FCDE;

-che, pertanto, il comune deve *adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turnover inferiore al 100%*;

Visto il personale cessato dal servizio, come illustrato in dettaglio nell'allegato "D" al presente provvedimento;

Vista la scheda di sintesi delle capacità assunzionali del Comune di Colliano (allegati A1 e A2);

Considerato che la predetta programmazione del fabbisogno di personale implica l'adeguamento alla dotazione organica solo a far data dall'anno 2023;

Verificato che la previsione della spesa da sostenere a regime nell'anno 2022, rispetta la media della spesa sostenuta nel triennio 2011/2013 ai sensi della dell'art. 1 comma 557 quater legge 27 dicembre 2006;

Precisato che prima di avviare l'iter delle assunzioni previste per l'annualità 2023 si procederà a riverificare la capacità assunzionale nonché la compatibilità finanziaria di bilancio anche in considerazione delle cessazioni del 2022;

Rilevato che, l'attuale andamento delle posizioni lavorative occupate e l'organizzazione dei processi gestionali e decisionali, nel contesto della struttura comunale, risultano conformi alla determinazione della dotazione organica complessiva e al piano dei fabbisogni di personale, così come contenuto nella presente deliberazione;

Accertato, in riferimento al quadro normativo delineato dalla legislazione vigente in materia di assunzioni di personale con contratto a tempo indeterminato, che:

- questo Ente ha rispettato le regole del pareggio di bilancio per l'anno 2020 e procede costantemente al controllo del pareggio di bilancio per l'esercizio finanziario corrente;
- risultano rispettati i vincoli imposti dall'art. 1, comma 557-quater, della legge 27 dicembre 2006 n. 296, in quanto la spesa del personale scaturente dalla spesa prevista nel bilancio di previsione per l'anno 2021 risulta inferiore alla spesa media calcolata sul triennio 2011/2013;
- risultano rispettate le regole relative all'obbligo di certificazione dei crediti -Piattaforma telematica;
- con delibera di Giunta Comunale n. 50 del 05/07/2021, l'Amministrazione comunale ha approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.lgs. n. 198/2006; 15 del 1.2.2020

Richiamato il parere prot.3393 del 27.05.2022 rilasciato dal Revisore dei Conti, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001, in ordine al rispetto di riduzione di spesa di cui all'art. 39 della legge 449/1997;

Viste:

- le disposizioni dettate dal d.lgs. 30 Marzo 2001, n. 165 – "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", in particolare, l'art. 6 che disciplina

l'organizzazione degli uffici e delle dotazioni organiche;

- le disposizioni dettate dal d.lgs. 18 Agosto 2000, n. 267 - Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, in particolare, l'art. 48 che attribuisce agli organi di vertice delle amministrazioni locali la competenza in materia di programmazione triennale del fabbisogno di personale;

Dato atto che in merito alla presente proposta sono stati richiesti i pareri, ai sensi dell'art. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1, del d. lgs. 18.8.2000, n. 267, di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, e di regolarità contabile, favorevolmente espressi, rispettivamente dal Responsabile dell'Area Amministrativa e dal responsabile dell'Area Finanziaria;

con voti unanimi favorevoli resi nei modi di legge

DELIBERA

1. **di rendere** la premessa narrativa parte integrante e sostanziale della presente proposta;
2. **di confermare** per il triennio 2022/2024 la dotazione organica come approvata con delibera di Giunta comunale n° 51 del 12.07.2021;
3. **di approvare** il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2022/2024 in attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 6 del D.lgs. n. 165 del 30.03.2001, come da allegato alla presente delibera composto dai seguenti prospetti:
 - il prospetto allegato al presente atto **sub "A1 e A2"** nel quale è indicato il valore finanziario e di soglia relativo alla capacità assunzionale di spesa potenziale massima imposta come vincolo dalla legge o da altra fonte;
 - il prospetto allegato **sub "A"** nel quale è indicata la dotazione organica dell'Ente;
 - il prospetto allegato al presente atto **sub "B"** nel quale è indicato il fabbisogno di personale e relativo piano di assunzioni a decorrere dall'anno 2022;
 - il prospetto allegato al presente atto **sub "C"** relativo al costo complessivo delle spese del personale per l'anno 2022;
 - il prospetto allegato al presente atto **sub "D"** relativo al personale cessato a tutto il 31/12/2021;
4. **di dare atto** che la spesa relativa al presente fabbisogno è stata regolarmente prevista nei capitoli destinati alla spesa per il personale sul bilancio 2022/2024;
5. **di stabilire** che prima di avviare l'iter delle assunzioni previste per l'annualità 2023 si proceda a verificare la capacità assunzionale nonché la compatibilità finanziaria di bilancio anche in considerazione delle cessazioni del 2022;
6. **di dare atto** che la spesa complessiva per il personale a seguito delle assunzioni programmate risulta contenuta nei limiti di spesa previsti dalle norme di riferimento;
7. **di stabilire** che, per eventuali esigenze che si potrebbero verificare durante l'anno, l'Amministrazione può avviare l'adozione di modifiche e/o di integrazioni al presente fabbisogno del personale;
8. **di pubblicare** il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
9. **di trasmettere** il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste

nella circolare RGS n. 18/2018;

10. di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 TUEL con separata ed unanime votazione favorevole resa come per legge.

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA

Si esprime parere **FAVOREVOLE** ai sensi dell'art. 49 del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali n. 267 del 18/08/2000.

Colliano, 20-05-2022

Il Responsabile dell'Area Amministrativa
F.to Dr.ssa Rosa Salzano

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE

Si esprime parere **FAVOREVOLE** ai sensi dell'art. 49 del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali n. 267 del 18/08/2000.

Colliano, 20-05-2022

Il Responsabile dell'Area Finanziaria
F.to Dr.ssa Rosa Salzano

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
F.to Ing. Adriano GOFFREDO

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. GERARDO SOLA

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

che copia della presente deliberazione:

- è stata affissa all'Albo pretorio comunale il giorno 05-07-2022 per rimanervi 15 giorni consecutivi (*art. 124, comma 1 del T.U. 267/2000*) al N. 534 del Registro Pubblicazioni;
- è stata trasmessa in pari data ai Capigruppo consiliari (*art. 1254, comma 2 del T.U. 267/2000*).

è divenuta esecutiva il giorno 23-05-2022,

Colliano, 05-07-2022

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to

PER COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE

Colliano, _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. GERARDO SOLA

Dotazione organica

Area Amministrativa

Profilo Professionale	Categoria	Dotazione organica	Posti occupati Tempo pieno/ part time	Posti Vacanti Tempo pieno/ part time
Istruttore Direttivo	D	2	1 T.P.	1- P.T. 50%
Istruttore amministrativo	C	0	0	
Istruttore di vigilanza	C	3	1 T.P.	2 – TEMPO PIENO
Esecutore amministrativo	B	5	5 di cui n. 1 P.T. al 83.33% - n. 2 P.T. 50% e n. 2 T.P.	
Ausiliare	B	3	2 P.T. 50%	1 P.T
Ausiliare	A	1	1 P.T. %0%	0
Collaboratore	A	3	3 P.T. 50%	0

Area Finanziaria

Profilo Professionale	Categoria	Dotazione organica	Posti occupati Tempo pieno/ part time	Posti Vacanti Tempo pieno/ part time
Istruttore Direttivo	D	1	1 – 18 ore art. 110 tuel*	1 T.P.
Istruttore amministrativo contabile	C	1	0	1 T.P.
Esecutore amministrativo	B	4	0	4 T.P.

Area LL.PP./Urbanistica

Profilo Professionale	Categoria	Dotazione organica	Posti occupati Tempo pieno/ part time	Posti Vacanti Tempo pieno/ part time
Istruttore Direttivo	D	1	1 - 18 ore art.110 *	1 T.P:
Istruttore amministrativo	C	1	1	0
Istruttore Tecnico	C	4	1 T.P.	3 T.P.
Operai specializzati	B	6	6 DI CUI n.1 T.P. 50% - n.1 83.33% E 4 T.P.	0
Operai	A	33	33 DI CUI n. 32 PT. 50% e n.1 T.P.	0

*posti attualmente occupati a tempo determinato con contratto art. 110 Tuel, che si prevede di ricoprire a tempo indeterminato nel Piano dei Fabbisogno 2022/2023

SPESA DEL PERSONALE	
al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione	
ANNO	2020
Voce	IMPORTO
spesa di personale dipendente a tempo indeterminato e determinato macroaggregato 1	1,095,527
rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, somministrazione di lavoro, personale di cui all'art. 110	
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	
Altro	
<i>Spesa di personale anno 2019 al netto dell'irap</i>	1,095,527

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 esigibilita' stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualita' considerata.				
ENTRATE CORRENTI	ANNO			MEDIA
	2020	2019	2018	
ENTRATA TIT.1	2,148,540	2,190,720	2,204,699	2,197,709
ENTRATA TIT.2	735,452	525,862	537,114	531,488
ENTRATA TIT.3	481,301	531,033	424,742	477,888
FCDE bilancio di previsione anno 2020				156,635
	3,365,293	3,247,615	3,166,555	3,103,186

COMUNE DI COLLIANO		
ANNO	2020	
POPOLAZIONE (abitanti)	3,561	I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle Entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia
CLASSE	D	
VALORE SOGLIA	27.20%	
SPESA PERSONALE	1,095,527.27 €	
MEDIA ENTRATE CORRENTI	3,103,185.99 €	
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI	35.30%	
CAPACITA' ASSUNZIONALE	- €	
% MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)	19.00%	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 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente 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:
MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2025)	213,889.89 €	
Resti assunzionali		2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facolta' 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.
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE	- €	

RIDUZIONE PERSONALE ENTRO IL 2025	SI	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
--	-----------	---

ELENCO ASSUNZIONI**ANNO 2022**

TOTALE	€	-
---------------	---	---

ANNO 2023

Totale	€	108,218.64
---------------	---	------------

N. 2 ADDETTI P.M. CAT. C 1**CAT. C1**

voci	Mese	Anno	
stip. Base	€ 3,578.02	€ 46,514.26	
PEO	€ -	€ -	
Indennità	€ -	€ -	
comparto B	€ -	€ -	
vacanza contr.	€ -	€ -	
ONERI		€ 13,326.34	
TOTALE		TOTALE	€ 59,840.60

N. 1 ISTRUTTORE DIRETTIVO AREA FINANZIARIA CAT. D1

voci	Mese	Anno	
stip. Base	€ 1,928.43	€ 25,069.59	
PEO	€ -	€ -	
Indennità	€ -	€ -	
comparto B	€ -	€ -	
vacanza contr.	€ -	€ -	
ONERI		€ 7,182.44	
TOTALE		TOTALE	€ 32,252.03

N. 1 ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO CAT. D1 P.T. 50%

voci	Mese	Anno	
stip. Base	€ 964.22	€ 12,534.80	
PEO	€ -	€ -	
Indennità	€ -	€ -	
comparto B	€ -	€ -	
vacanza contr.	€ -	€ 3,591.22	
TOTALE		TOTALE	€ 16,126.01

N.B. L'IMPORTO TOTALE DELLE ASSUNZIONI ANNO 2022 DI € 108,218,64 VA DEPURATO DELL'IMPORTO DI € 48,378,04 RELATIVA ALLA CATEGORIA D 1 ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE AREA FINANZIARIA A TEMPO PIENO ED ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO A TEMPO PARZIALE E GIA' INSERITI NELLE SPESE DEL PERSONALE QUALI ASSUNTI A TEMPO DETERMINATO EX ART. 110 TUEL E ULTERIORMENTE COMPENSATA DALLE CESSAZIONI GIA' FORMALIZZATE NELL'ANNO 2022.

ANNO 2024

TOTALE	€	104,136.35
---------------	---	------------

N. 1 ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO CAT. D1 P.T. 50%

voci	Mese	Anno	
stip. Base	€ 964.22	€ 12,534.80	

PEO	€ -	€ -
Indennità	€ -	€ -
comparto B	€ -	€ -
vacanza contr.	€ -	€ -
ONERI		€ 3,591.22
TOTALE		TOTALE € 16,126.01

N.1 ISTRUTTORE TECNICO 18 ORE CAT. C1

voci	Mese	Anno
stip. Base	€ 894.51	€ 11,628.57
PEO	€ -	€ -
Indennità	€ -	€ -
comparto B	€ -	€ -
vacanza contr.	€ -	€ -
ONERI		€ 3,331.58
TOTALE		TOTALE € 14,960.15

N. 1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CAT. C1

voci	Mese	Anno
stip. Base	€ 1,789.01	€ 23,257.13
PEO	€ -	€ -
Indennità	€ -	€ -
comparto B	€ -	€ -
vacanza contr.	€ -	€ -
ONERI		€ 6,663.17
TOTALE		TOTALE € 29,920.30

N. 1 ISTRUTTORE TECNICO CAT. C1

voci	Mese	Anno
stip. Base	€ 1,789.01	€ 23,257.13
PEO	€ -	€ -
Indennità	€ -	€ -
comparto B	€ -	€ -
vacanza contr.	€ -	€ -
ONERI		€ 6,663.17
TOTALE		TOTALE € 29,920.30

N. 1 ISTRUTTORE ESECUTIVO CAT. B 1 AREA FINANZIARIA 18 ORE B1

voci	Mese	Anno
stip. Base	€ 789.84	€ 10,267.86
PEO	€ -	€ -
Indennità	€ -	€ -
comparto B	€ -	€ -
vacanza contr.	€ -	€ -
ONERI		€ 2,941.74
TOTALE		TOTALE € 13,209.60

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO PER L'ATTUAZIONE DEI PROGETTI PNRR
SPESA FINANZIATA CON FONDI Art. 31 bis, co. 5, DL n. 152/2021

ANNO 2022

TOTALE	€ 44,880.45
---------------	-------------

N.1 ISTRUTTORE CAT. C1 18 ORE

CAT. C1

voci	Mese	Anno	
stip. Base	€ 894.51	€ 11,628.57	
PEO	€ -	€ -	
Indennità	€ -	€ -	
comparto B	€ -	€ -	
vacanza contr.	€ -	€ -	
ONERI		€ 3,331.58	
TOTALE		TOTALE	€ 14,960.15

N. 1 ISTRUTTORE TECNICO CAT. C1

voci	Mese	Anno	
stip. Base	€ 1,789.01	€ 23,257.13	
PEO	€ -	€ -	
Indennità	€ -	€ -	
comparto B	€ -	€ -	
vacanza contr.	€ -	€ -	
ONERI		€ 6,663.17	
TOTALE		TOTALE	€ 29,920.30

ELENCO CESSATI

CESSATI 2018

TOT. 2018 € 108,822.10

CAVALLO MARIA DELL'OLMO

Cat B7

voci	ANNO	
stip. Base	€ 22,276.33	
PEO	€ -	
Anzianità	€ 734.76	
comparto	€ 511.16	
vacanza contr.	€ 161.46	
oneri	€ 6,785.38	
	TOTALE	€ 30,469.10

GUGLIUCCIELLO ARNALDO Cat C 5

voci	ANNO	
stip. Base	€ 24,542.83	
PEO	€ -	
Anzianità	€ 689.26	
comparto	€ 595.40	
vacanza contr.	€ 177.97	
oneri	€ 8,399.76	
	TOTALE	€ 34,405.22

IANNARELLA ANTONIO Cat C 5

voci	ANNO	
stip. Base	€ 24,542.83	
PEO	€ -	
Anzianità	€ 905.71	
comparto	€ 595.40	
vacanza contr.	€ 177.97	
oneri	€ 7,512.58	
	TOTALE	€ 33,734.49

VUOCOLO VITO Cat A 2

voci	ANNO	
stip. Base	€ 7,707.68	
PEO	€ -	
Anzianità	€ -	
comparto	€ 175.24	
vacanza contr.	€ 55.90	
oneri	€ 2,274.47	
	TOTALE	€ 10,213.29

CESSATI 2019

TOTALE 2019 € 44,730.41 €

SICA BENEDETTO

Cat C 5

voci	ANNO	
stip. Base	€	24,542.83
PEO	€	-
Anzianità	€	689.26
comparto	€	595.40
vacanza contr.	€	177.97
oneri	€	7,450.56
	TOTALE	€ 33,456.02

FORNATARO FEDERICO

Cat A 1

voci	ANNO	
stip. Base	€	8,530.36
PEO	€	-
Anzianità	€	-
comparto	€	194.40
vacanza contr.	€	38.85
oneri	€	2,510.77
	TOTALE	€ 11,274.38

ELENCO CESSATI 2020

TOTALE 2020	134,860.07 €
--------------------	---------------------

FASANO GIUSEPPE

Cat B 2

voci	ANNO	
stip. Base	€	625.18
PEO	€	-
Elemento perequativo	€	11.23
comparto	€	16.35
vacanza contr.	€	4.38
oneri	€	188.27
	TOTALE	€ 10,990.34

GIANNINI MARTINO

Cat C 5

voci	ANNO	
stip. Base	€	1,908.60
Anzianità	€	19.58
Elemento perequativo	€	17.00
comparto	€	45.80
vacanza contr.	€	13.36
oneri	€	574.24
	TOTALE	€ 33,521.58

PECORARO ROCCO

Cat C 5

voci	ANNO	
stip. Base	€	1,908.60
Anzianità	€	38.88
Elemento perequativo	€	17.00
comparto	€	45.80
vacanza contr.	€	13.36
oneri	€	579.77
	€	33,844.37
	TOTALE	

GIORGIO CARMINE

Cat B 7

voci	ANNO	
stip. Base	€	1,732.35
Anzianità	€	56.52
Elemento perequativo	€	22.00
comparto	€	39.31
vacanza contr.	€	12.13
oneri	€	533.55
	€	31,146.20
	TOTALE	

GIUDICE MARIO

Cat D 1

voci	ANNO	
stip. Base	€	1,060.50
Anzianità		
lindennità di posizione	€	537.53
Elemento perequativo	€	4.50
comparto	€	25.95
vacanza contr.	€	7.43
oneri	€	314.68
	€	25,357.58
	TOTALE	

ELENCO CESSATI 2021**TOTALE 2021****44,041.93 €****IANNARELLA GIUSEPPE**

CAT C. 5

voci	ANNO	
stip. Base	€	1,908.60
Anzianità	€	19.58
Elemento perequativo	€	-
comparto	€	45.80
vacanza contr.	€	13.36
oneri	€	569.37
	€	33,237.27
	TOTALE	

UVA MARIO**CAT. B 8**

voci	ANNO	CALCOLATI DA SETT. 2021	
stip. Base	€ 544.83		
Anzianità	€ 56.52		
Elemento perequativo	€ 5.38		
comparto	€ 39.31		
vacanza contr.			
oneri	€ 185.09	€	10,804.66
	TOTALE		

TOTALE ECONOMIE DA CESSAZIONI

332,454.51 €

ALL. B

ELENCO INCREMENTO ASSUNZIONALE

Area Amministrativa

3 esecutori amministrativo B1 da 15 ore a 18 ore

voci	Mese	Anno	
stip. Base	€ 375.56	€ 4,882.28	
PEO	€ -	€ -	
Indennità	€ -	€ -	
comparto B	€ -	€ -	
vacanza contr.	€ -	€ -	
ONERI		€ 1,161.98	
TOTALE		TOTALE	€ 6,044.26

Area Amministrativa

1 collaboratore amministrativo A2 da 15 ore a 18 ore

voci	Mese	Anno	
stip. Base	€ 120.02	€ 1,560.31	
PEO	€ -	€ -	
Indennità	€ -	€ -	
comparto B	€ -	€ -	
vacanza contr.	€ -	€ -	
ONERI		€ 371.35	
TOTALE		TOTALE	€ 1,931.66

8 posti di operai A1 da 15 ore a 18 ore

voci	Mese	Anno	
stip. Base	€ 947.45	€ 12,316.90	
PEO	€ -	€ -	
Indennità	€ -	€ -	
comparto B	€ -	€ -	
vacanza contr.	€ -	€ -	
ONERI		€ 2,931.42	
TOTALE		TOTALE	€ 15,248.33

Area Tecnica

7 posti di operai A2 da 15 ore a 18 ore

voci	Mese	Anno	
stip. Base	€ 840.17	€ 10,922.15	
PEO	€ -	€ -	
Indennità	€ -	€ -	
comparto B	€ -	€ -	
vacanza contr.	€ -	€ -	
ONERI		€ 2,599.47	
TOTALE		TOTALE	€ 13,521.62

Area Amministrativa

1 esecutori tecnico B1 da 15 ore a 18 ore

voci	Mese	Anno
stip. Base	€ 125.19	€ 1,627.43
PEO	€ -	€ -
Indennità	€ -	€ -
comparto B	€ -	€ -
vacanza contr.	€ -	€ -
ONERI		€ 387.33
TOTALE		TOTALE € 2,014.75

Totale	€ 38,760.62
---------------	-------------

SPESE PER IL PERSONALE ALL. C

Esercizio finanziario 2022

Anno 2022

MISSIONI E PROGRAMMI / MACROAGGREGATI		Redditi da lavoro dipendente
		101
1	MISSIONE 1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	
1	Organi istituzionali	0,00
2	Segreteria generale	217.000,00
3	Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato	0,00
4	Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	57.288,63
5	Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	0,00
6	Ufficio tecnico	127.709,54
7	Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile	69.194,85
8	Statistica e sistemi informativi	0,00
9	Assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali	0,00
10	Risorse umane	0,00
11	Altri servizi generali	118.589,08
	TOTALE MISSIONE 1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	589.782,10
2	MISSIONE 2 - Giustizia	
1	Uffici giudiziari	0,00
2	Casa circondariale e altri servizi	0,00
	TOTALE MISSIONE 2 - Giustizia	0,00
3	MISSIONE 3 - Ordine pubblico e sicurezza	
1	Polizia locale e amministrativa	88.037,62
2	Sistema integrato di sicurezza urbana	0,00
	TOTALE MISSIONE 3 - Ordine pubblico e sicurezza	88.037,62
4	MISSIONE 4 - Istruzione e diritto allo studio	
1	Istruzione prescolastica	0,00
2	Altri ordini di istruzione	0,00
4	Istruzione universitaria	0,00
5	Istruzione tecnica superiore	0,00
6	Servizi ausiliari all'istruzione	0,00
7	Diritto allo studio	0,00
	TOTALE MISSIONE 4 - Istruzione e diritto allo studio	0,00
5	MISSIONE 5 - Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali	
1	Valorizzazione dei beni di interesse storico	0,00
2	Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	0,00
	TOTALE MISSIONE 5 - Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali	0,00
6	MISSIONE 6 - Politiche giovanili, sport e	

SPESE PER IL PERSONALE ALL. C

Esercizio finanziario 2022

Anno 2022

MISSIONI E PROGRAMMI / MACROAGGREGATI		Redditi da lavoro dipendente
		101
	tempo libero	
1	Sport e tempo libero	0,00
2	Giovani	0,00
	TOTALE MISSIONE 6 - Politiche giovanili, sport e tempo libero	0,00
7	MISSIONE 7 - Turismo	
1	Sviluppo e la valorizzazione del turismo	0,00
	TOTALE MISSIONE 7 - Turismo	0,00
8	MISSIONE 8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa	
1	Urbanistica e assetto del territorio	0,00
2	Edilizia residenziale pubblica e locale e piani di edilizia economico-popolare	0,00
	TOTALE MISSIONE 8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa	0,00
9	MISSIONE 9 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	
1	Difesa del suolo	0,00
2	Tutela, valorizzazione e recupero ambientale	0,00
3	Rifiuti	307.227,62
4	Servizio idrico integrato	126.781,82
5	Aree protette, parchi naturali, protezione naturalistica e forestazione	0,00
6	Tutela e valorizzazione delle risorse idriche	0,00
7	Sviluppo sostenibile territorio montano piccoli Comuni	0,00
8	Qualità dell'aria e riduzione dell'inquinamento	0,00
	TOTALE MISSIONE 9 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	434.009,44
10	MISSIONE 10 - Trasporti e diritto alla mobilità	
1	Trasporto ferroviario	0,00
2	Trasporto pubblico locale	0,00
3	Trasporto per vie d'acqua	0,00
4	Altre modalità di trasporto	0,00
5	Viabilità e infrastrutture stradali	81.095,45
	TOTALE MISSIONE 10 - Trasporti e diritto alla mobilità	81.095,45
11	MISSIONE 11 - Soccorso civile	
1	Sistema di protezione civile	0,00
2	Interventi a seguito di calamità naturali	0,00
	TOTALE MISSIONE 11 - Soccorso civile	0,00
12	MISSIONE 12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	

SPESE PER IL PERSONALE ALL. C
Esercizio finanziario 2022
 Anno 2022

MISSIONI E PROGRAMMI / MACROAGGREGATI		Redditi da lavoro dipendente
		101
1	Interventi per l'infanzia e i minori e per asili nido	0,00
2	Interventi per la disabilità	0,00
3	Interventi per gli anziani	0,00
4	Interventi per i soggetti a rischio di esclusione sociale	0,00
5	Interventi per le famiglie	0,00
6	Interventi per il diritto alla casa	0,00
7	Programmazione e governo della rete dei servizi sociosanitari e sociali	0,00
8	Cooperazione e associazionismo	0,00
9	Servizio necroscopico e cimiteriale	0,00
	TOTALE MISSIONE 12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	0,00
13	MISSIONE 13 - Tutela della salute	
7	Ulteriori spese in materia sanitaria	0,00
	TOTALE MISSIONE 13 - Tutela della salute	0,00
14	MISSIONE 14 - Sviluppo economico e competitività	
1	Industria, PMI e Artigianato	0,00
2	Commercio - reti distributive - tutela dei consumatori	0,00
3	Ricerca e innovazione	0,00
4	Reti e altri servizi di pubblica utilità	0,00
	TOTALE MISSIONE 14 - Sviluppo economico e competitività	0,00
15	MISSIONE 15 - Politiche per il lavoro e la formazione professionale	
1	Servizi per lo sviluppo del mercato del lavoro	0,00
2	Formazione professionale	0,00
3	Sostegno all'occupazione	0,00
	TOTALE MISSIONE 15 - Politiche per il lavoro e la formazione professionale	0,00
16	MISSIONE 16 - Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	
1	Sviluppo del settore agricolo e del sistema agroalimentare	0,00
2	Caccia e pesca	0,00
	TOTALE MISSIONE 16 - Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	0,00
17	MISSIONE 17 - Energia e diversificazione delle fonti energetiche	
1	Fonti energetiche	0,00
	TOTALE MISSIONE 17 - Energia e diversificazione delle fonti energetiche	0,00

SPESE PER IL PERSONALE ALL. C
Esercizio finanziario 2022

Anno 2022

MISSIONI E PROGRAMMI / MACROAGGREGATI		Redditi da lavoro dipendente
		101
18	MISSIONE 18 - Relazioni con le altre autonomie territoriali e locali	
1	Relazioni finanziarie con le altre autonomie territoriali	0,00
	TOTALE MISSIONE 18 - Relazioni con le altre autonomie territoriali e locali	0,00
19	MISSIONE 19 - Relazioni internazionali	
1	Relazioni internazionali e Cooperazione allo sviluppo	0,00
	TOTALE MISSIONE 19 - Relazioni internazionali	0,00
20	MISSIONE 20 - Fondi e accantonamenti	
1	Fondo di riserva	0,00
2	Fondo crediti di dubbia esigibilità	0,00
3	Altri fondi	0,00
	TOTALE MISSIONE 20 - Fondi e accantonamenti	0,00
50	MISSIONE 50 - Debito pubblico	
1	Quota interessi ammortamento mutui e prestiti obbligazionari	0,00
	TOTALE MISSIONE 50 - Debito pubblico	0,00
60	MISSIONE 60 - Anticipazioni finanziarie	
1	Restituzione anticipazione di tesoreria	0,00
	TOTALE MISSIONE 60 - Anticipazioni finanziarie	0,00
TOTALE MACROAGGREGATI		1.192.924,61

COMUNE DI COLLIANO (SA)

Il Revisore Unico dei Conti

Al Responsabile del Settore Finanziario
PEC

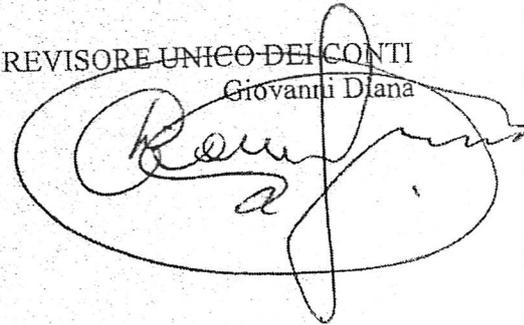
**Oggetto: programmazione triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2022-2023-2024 .
Trasmissione verbale.**

In allegato si trasmette il verbale n.14 del 23/05/2022 relativo al parere sul Piano del fabbisogno del personale 2022/2024.

Si resta in attesa dell'atto deliberativo riguardante la programmazione triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2022-2023-2024 al fine di esprimere l'atto di asseverazione della non sostenibilità del costo totale delle assunzioni programmate a valere sul bilancio dell'ente da parte dell'organo di revisione.

Li, 23.05.2022

IL REVISORE UNICO DEI CONTI
Giovanni Diana



COMUNE DI COLLIANO

Provincia di Salerno

L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale n. 14 del 23/05/2022

OGGETTO: PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024.

L'Organo di Revisione Giovanni Diana, nominato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 3 del 13/04/2021, assiste alla seduta il dott. Ortensio Fabozzi, nominato dal sottoscritto in data 05/07/2021; ricevuta il giorno venerdì 20/05/2022 la proposta avete ad oggetto: "Programmazione triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2022 -2023-2024"

visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 91, D.Lgs. n.267/2000 "*Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale*";
- l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 "*Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo ...*";
- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 "*Le amministrazioni pubbliche ... 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*";
- l'art. 3 "Semplificazione e flessibilità nel turn over", comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita "*Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*
 - b) *razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;*
 - c) *contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali*";



- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *“in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione”*;
- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

preso atto che:

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 *“riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile”*;
- l'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

richiamati:

- l'art.3, comma 5 del D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che prevede *“Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (...)”*;
- il comma 5-sexies del suddetto D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che dispone *“per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over”*;

considerato che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

visti altresì:

- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che *“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*



al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento ...”;

- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n. 108 del 27/04/2020) avente ad oggetto “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell’art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);

vista la proposta di deliberazione di Giunta comunale avente ad oggetto “Programmazione triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2022 -2023-2024 ” unitamente agli allegati;

preso atto che l’Ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

rilevato che il limite di cui all’art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall’art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014.

preso atto

- che per il rispetto del limite di cui all’art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016, la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell’anno 2009, per gli enti in regola con il vincolo comma 557 legge 296/2006 (per gli enti non in regola con vincolo comma 557 legge 296/2006 il limite è pari al 50% della spesa sostenuta nel 2009) così rideterminata a seguito della esclusione della spesa dei rapporti a tempo determinato di cui all’art. 110, comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000, del personale comandato (ferma restando l’imputazione figurativa della spesa per l’ente cedente come indicato dalla Corte dei Conti Autonomie n. 12/2017) e del personale coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell’Unione europea nonché nell’ipotesi di cofinanziamento, con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti;

considerato che le capacità assunzionali a tempo indeterminato sono state determinate in base a quanto previsto dall’art. 33, comma 2 del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020, le cui principali disposizioni sono state riportate in precedenza;

rilevato che:

- il Comune di Colliano si colloca nella fascia demografica lett. D) (popolazione da 3.000 a 4.999) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 3561;

- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2020) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2018 – 2019 – 2020) al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (2020) si attesta al 33.50% , al di sopra della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 27,20%.

rilevato che con il presente atto per l'annualità 2022:

- non sono previste assunzioni a tempo indeterminato;
- sono previste assunzioni a tempo determinato per le attività inerenti ai progetti finanziati con fondi del PNRR, ai sensi dell'art. 31-bis, co. 5 del DL 152/2021 con contribuzione a carico del Dipartimento della Funzione Pubblica;

visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dal responsabile dell'area finanziaria dott. Rosa Salzano, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta:

rammenta

- che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;
- che con deliberazione di Giunta comunale occorre adottare il piano delle azioni positive 2022/2024 in materia di pari opportunità previsto dall'art.48, comma 1, D.Lgs.n.198/2006 e il piano delle performance di cui all'art.10 della L. n. 150/2009 per il triennio 2022/2024;
- che in base al Decreto Ministeriale del 17/03/2020, sopra richiamato, il Comune di Colliano ha un valore di soglia superiore a quello previsto dal comma 1 dell'art. 6 e precisamente una percentuale pari al 27,20%; e che, pertanto, deve adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turnover inferiore al 100%";

rinvia

a successiva verifica delle capacità assunzionali nonché della compatibilità finanziaria qualora l'ente avviasse l'iter per le assunzioni previste per gli anni 2023 e 2024.

esprime

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale, avente ad oggetto "PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER GLI ANNI 2022 -2023-2024".

Data 23/05/2021



L'Organo di Revisione

