



COMUNE DI VOLTURARA IRPINA

Provincia di Avellino

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE della GIUNTA COMUNALE

n. **27** del **20-04-2022**

OGGETTO : Approvazione fabbisogno personale - triennio 2022/2024.

L'anno **duemilaventidue** il giorno **venti** del mese di **aprile** alle ore **11:30**, nella Sala delle Adunanze del Comune suddetto.

All'appello risultano :

cognome	nome	qualifica	Presenti Assenti
MANGANARO	NADIA	SINDACO	P
LOMAZZO	DOMENICO MICHELE	ASSESSORE	A
PASQUALE	KATIA	ASSESSORE	P
MONZIONE	LUCA	ASSESSORE	P
FEO	VITTORIO	ASSESSORE	A

Partecipa il Segretario Comunale **Dott.ssa Simona Accomando**

Il Presidente **NADIA MANGANARO** constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la riunione ed invita i presenti alla trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

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

Evidenziato che:

- il razionale impiego delle risorse umane è un obiettivo delle pubbliche amministrazioni, per assicurare un ottimale livello qualitativo e quantitativo dei servizi erogati;

Precisato che:

- nell'Ente non è prevista la dirigenza e non sono presenti, nel corso dell'anno 2022, né dipendenti in soprannumero né eccedenza, come rilevato dai responsabili;

- l'Ente non deve avviare nel corso del 2022 procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti;

- l'Amministrazione non incorre nel divieto di assunzione di personale per mancato rispetto dei vincoli di finanza pubblica;

- ha provveduto a rilevare, negativamente, le condizioni in soprannumero e di eccedenza di personale;

- nella presente seduta, ha adottato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità, ai sensi dell'art. 48, comma 1, D. Lgs. n. 198/2006;

RICHIAMATI

- **l'art. 39 della Legge 449/97** che introduce lo strumento della programmazione triennale del fabbisogno di personale finalizzata ad assicurare migliore funzionalità dei servizi e l'ottimizzazione delle risorse, nei limiti delle disponibilità finanziarie e di bilancio;

- **l'art. 91, 1° comma, del Decreto Legislativo 18/08/2000 n. 267**, il quale dispone che gli organi di vertice delle Amministrazioni Locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 12/03/1999 n. 68, finalizzata ad assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità di bilancio e in modo da raggiungere nel tempo la riduzione programmata delle spese di personale;

- **l'art. 1, comma 102, della legge 30/12/2004, n. 311** ai sensi del quale 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;

- **l'art. 19, comma 8, della L. 28/12/2001, n. 448** (L. Finanziaria per l'anno 2002), il quale prevede che, 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 527 dicembre 1997, n. 449 e smi;

- **l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n.114/2014**, ai sensi del quale 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;

RILEVATO CHE ai sensi dell'art.6 commi 2, 3, 6 del D.Lgs. n.165/2001, come da ultimo modificato con D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75:

“2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni

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

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

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

RILEVATO, altresì, che ai sensi dell'art.6 ter, commi 1, 2 e 3 del D.Lgs. n.165/2001, come da ultimo modificato con D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75:

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

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

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

- le linee di indirizzo introdotte dal D.M. 8 maggio 2018, all'art. 2, comma 2.1 prevedono il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall'art. 6 del D. Lgs n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017 ed affermano che “la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e che per le Regioni e gli Enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente”;

- il mutato quadro normativo attribuisce centralità al piano triennale del fabbisogno di personale che diviene strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

- l'ultimo triennio è stato contraddistinto da continui interventi legislativi che hanno ampliato le capacità assunzionali a tempo indeterminato. La prima modifica è stata contenuta nel D. L. n. 113/2018, articolo 35 bis e ha riguardato le assunzioni a tempo indeterminato di vigili. La citata disposizione prevedeva la fissazione delle capacità assunzionali a tempo indeterminato dei vigili per l'anno 2019 nei comuni che nel triennio precedente avevano rispettato i vincoli del pareggio di bilancio nel tetto di spesa contenuto nel 2016 per il medesimo settore. Inoltre, la legge di bilancio 2019, (II modifica) ha disposto che in tutti i comuni le assunzioni potevano essere effettuate nel tetto del 100% dei risparmi delle cessazioni dell'anno precedente, senza prevedere alcuna differenziazione sia in relazione al numero dei dipendenti che al rapporto tra spesa del personale e

spesa corrente. La norma, inoltre, ha abrogato il vincolo della dimostrazione del rispetto del pareggio di bilancio nell'anno precedente, per poter dare corso a nuove assunzioni, mentre per il resto tali vincoli continuano a permanere. Con il D. L. n. 4/2019 (III modifica) si dispongono due rilevanti ampliamenti delle capacità assunzionali, e precisamente: 1) tutti gli enti locali e le regioni possono utilizzare nel triennio 2019/2021, nel tetto del 100%, i risparmi delle cessazioni dello stesso anno, avendo cura di garantire che l'effettiva assunzione si concretizzi solamente dopo la cessazione; 2) si possono utilizzare le capacità assunzionali che ovviamente non sono già state utilizzate del quinquennio precedente;

- con l'art. 33 D. L. n. 34/2019 (IV modifica) si è avviato il superamento del *turn over* come tetto per le nuove assunzioni, dando rilievo al rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, calcolate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità. Nello specifico, la norma cita: *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma 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 ... segue... con decreto del Ministero 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*”. Questo parametro determinerà il carattere virtuoso o meno dell'Ente, precisando che se virtuosi potranno effettuare nuove assunzioni a tempo indeterminato superando il tetto dei risparmi delle cessazioni. Per quelle non “virtuose” dovranno assumere l'impegno a rientrare entro il 2025 all'interno di tale rapporto. Il nuovo sistema di computo degli spazi per le assunzioni definito dall'art. 33 sembrerebbe mandare in soffitta la “mobilità neutrale” e l'obbligatorietà di coprire le mobilità in uscita con mobilità in entrata. Pertanto, gli enti potranno coprire posti resi vacanti dalla mobilità in uscita anche con assunzioni per concorso, visto che la fuoriuscita di un dipendente per mobilità rende comunque consumabile una certa spesa di personale, perché la mobilità in uscita contribuisce a ridurre il rapporto spesa di personale/entrate correnti;

- la disciplina in materia di capacità assunzionale degli Enti locali ha subito, nel corso degli ultimi anni, molteplici variazioni e cambiamenti a seguito dei ripetuti interventi legislativi sul punto, sino a giungere all'art. 1, comma 228 della L. 208/2015, così come modificato dall'art. 22, comma 2 del D. L. n. 50/2017 e convertito con modificazioni della Legge n. 96/2017;

- l'attuale organigramma risulta definito sulla base di un'articolazione per servizi, quale unità organizzativa di massima dimensione e strutturata in quattro ambiti di competenza, organizzati al proprio interno con una distribuzione di competenze;

Rilevato, altresì, che:

- l'art. 3, comma 5, del D. L. n. 90/2014, convertito con la Legge 114/2014, così come modificato dal D. L. n. 78/2015, convertito con Legge n. 125/2015, aveva previsto che negli anni 2014/2015 gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno potevano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una spesa corrispondente al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Tale percentuale veniva aumentata all'80% negli anni 2016/2017 e al 100% a decorrere dall'anno 2018. La capacità assunzionale degli enti locali è stata poi oggetto di un nuovo intervento da parte del legislatore che con L. 208/2015 ha previsto, per gli anni 2016, 2017 e 2018, la possibilità di assumere personale a tempo indeterminato di qualifica non

dirigenziale nella misura pari al 25 % della spesa del corrispondente personale cessato nell'anno precedente. Successivamente con D. L. n. 113/2016, convertito con L. n. 160/2016, così come integrato dall'art. 22, comma 2, del D. L. n. 50/2017, convertito con L. n. 96/2017, è stata inserita nel testo del predetto comma la previsione che per gli enti che nel 2015 non erano sottoposti al patto di stabilità interno, qualora sia rispettato il parametro stabilito triennialmente dal Ministero dell'Interno riguardante il rapporto medio dipendenti – popolazione per classe demografica, la richiamata percentuale del 25% è innalzata al 75 % nei comuni con popolazione superiore ai mille abitanti per gli anni 2017 e 2018. È stato previsto, inoltre, che la predetta percentuale è ulteriormente innalzata al 100% per i comuni con popolazione compresa tra i 1.000 e 3.000 abitanti (sino a 5.000 abitanti, modifica apportata dalla Legge di Stabilità 2018) che presentino nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 24% della media delle entrate correnti registrate nei consuntivi dell'ultimo triennio;

- l'art. 3, comma 5 del D. L. 90/2014, convertito, con modificazioni dalla legge 114/2014, prevede per gli anni 2019/2021 la possibilità di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, oltre i resti non utilizzati delle capacità assunzionali del triennio precedente;

Dato atto che:

- ai fini del computo della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente, i risparmi realizzati vanno calcolati sempre sui 12 mesi, a prescindere dalla data di cessazione dal servizio;

- il tetto di spesa potenziale degli Enti locali soggetti al patto di stabilità si identifica con la spesa media del personale nel triennio 2011-2013, come chiarito tra gli altri nella deliberazione della Sezione delle autonomie n. 25/SEZAUT/2014/QMIG (richiamata dalla n. 27/SEZAUT/2015/QMIG) che ha enunciato il seguente principio di diritto: *“A seguito delle novità introdotte dal nuovo art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006, il contenimento della spesa di personale va assicurato rispetto al valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali. Nel delineato contesto, le eventuali oscillazioni di spesa tra un'annualità e l'altra, anche se causate da contingenze e da fattori non controllabili dall'ente, trovano fisiologica compensazione nel valore medio pluriennale e nell'ampliamento della base temporale di riferimento”;*

Rilevato, altresì, che secondo tale orientamento il comma 557-quater ancora quindi la riduzione della spesa del personale ad un parametro temporale fisso e immutabile, individuato nel valore medio di spesa del triennio antecedente alla data di entrata in vigore dell'art.3, comma 5-bis, del D. L. n. n.90/2014, ossia del triennio 2011/2013;

Ribadito che le facoltà assunzionali dell'Ente locale, predeterminate in misura fissa del turn over, sono attualmente definite dal comma 5, art. 3 D. L. 90/2014 nel modo che segue:

2022	2023	2024
Comma 5 art. 3 D. L. 90/2014 si può procedere ad assunzioni nel limite di contingente di personale complessivamente corrispondente al 100% dei cessati anno precedente, nel rispetto delle regole di finanza pubblica e del tetto di spesa del personale.	Comma 5 art. 3 D. L. 90/2014 si può procedere ad assunzioni nel limite di contingente di personale complessivamente corrispondente al 100% dei cessati anno precedente, nel rispetto delle regole di finanza pubblica e del tetto di spesa del personale.	Comma 5 art. 3 D. L. 90/2014 si può procedere ad assunzioni nel limite di contingente di personale complessivamente corrispondente al 100% dei cessati anno precedente, nel rispetto delle regole di finanza pubblica e del tetto di spesa del personale.

Considerato che compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio, l'Ente si riserva la possibilità di fare ricorso a forme di lavoro flessibili nel rispetto della normativa e dei limiti di spesa previsti in materia;

- la Corte dei Conti, Sezione Autonomie, con Deliberazione n. 28/2015, è intervenuta in merito alla corretta interpretazione della nuova disciplina del "turn over" chiarendo, per gli enti sottoposti al patto di stabilità interno, la possibilità di utilizzare i "resti" derivanti dalle percentuali assunzionali annuali non utilizzate nel triennio precedente. Nel merito, i giudici hanno espresso il seguente principio di diritto: *"Che il riferimento al triennio precedente è da intendersi in senso dinamico con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni ed inoltre con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale va calcolato imputando la spesa a regime per l'intera annualità"*;

- il D. L. n. 101/2013, all'art. 4, commi da 3 a 5, prevede che l'autorizzazione all'avvio di nuovi concorsi, per le amministrazioni dello Stato, sia subordinata alla verifica dell'assenza di graduatorie concorsuali approvate dal 1° gennaio 2008, relative alle professionalità necessarie e che, prima di avviare nuovi concorsi, possano essere utilizzate le graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni, previo accordo tra le stesse che devono attivare procedure di mobilità. La giurisprudenza consolidata condivide la possibilità di stipulare l'accordo anche dopo la formazione della graduatoria con il limite che i posti da coprire non siano di nuova istituzione o trasformazione. Tuttavia si avverte che tale posizione interpretativa si riferisce all'assetto ordinamentale caratterizzato dall'operatività del sistema della dotazione organica, ma una lettura più estensiva non può prescindere dalla previsione di un nuovo modello di programmazione del personale finalizzato, ormai, a superare il meccanismo rigido della dotazione organica e, di conseguenza, la distinzione tra posti in organico resi disponibili in base a vacanze pregresse rispetto alle procedure concorsuali e posti di nuova istituzione dovrebbe venir meno. Invero, come precisato dal Consiglio di Stato, Sez. III, sentenza 2938 del 30/06/2016, la disposizione recata dall'art. 91, comma IV del Tuel che risponde alla ratio di evitare che le pubbliche amministrazioni possano essere indotte a modificare la pianta organica, al fine di assumere uno dei candidati inseriti in una determinata graduatoria, non trova applicazione nel caso di trasformazione di un posto già previsto nella pianta organica, mediante soppressione e successiva istituzione di un nuovo posto afferente ad una disciplina differente;

- sul supplemento ordinario n. 10/L alla Gazzetta Ufficiale n. 51 del 29 febbraio 2019 è stata pubblicata la Legge n. 8, di conversione del decreto legge n. 162 del 30 dicembre 2019, definito comunemente Milleproroghe: - l'art. 17 comma 1 – bis del decreto consente agli enti locali, che intendono procedere ad assunzioni in attuazione del PTFP, di poter attivare lo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga all'art. 91, comma 4, Tuel, quindi anche su posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso;

- il legislatore (artt. 1 commi 519 e 558, Legge n. 296/2006, art. 3, comma 90, legge n. 244/2007, art. 27 D. Lgs. n. 75/2017) ha previsto disposizioni speciali in materia di "stabilizzazione" quale forma di reclutamento riservata ad una platea di destinatari, con il fine di valorizzare la loro esperienza professionale presso le pubbliche amministrazioni. La Legge del 2007 ha sottolineato che l'accesso ai ruoli della pubblica amministrazione è comunque subordinato all'espletamento di procedure selettive di natura concorsuale;

Precisato che per dare corso alle stabilizzazioni dei precari le risorse finanziarie sono costituite dalle risorse aggiuntive che gli enti possono utilizzare rispetto alle ordinarie capacità assunzionali, cioè quelle spese per il finanziamento delle assunzioni di cui all'art. 9, comma 28, D. L. n. 78/2010, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015/2017;

- la programmazione triennale del fabbisogno del personale deve comprendere anche i fabbisogni di

Personale da acquisire con forme flessibili di lavoro, con particolare riferimento al tempo determinato ed all'assegnazione temporanea prevista di dipendenti;

Precisato, altresì, che:

- l'art. 9 comma 28 del D. L. n. 78/2010, convertito nella Legge n. 122 del 2010, stabilisce inoltre che, a decorrere dal 2013, gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni a tempo determinato 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 sociale;

- il regime vincolistico per l'acquisizione di personale a tempo determinato o con altre forme di contratto flessibile soggiace ad una serie di limitazioni: limite di spesa pari al 50% della spesa sostenuta allo stesso titolo nell'esercizio 2009 (limitazione non operante per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale); la spesa per i rapporti di lavoro flessibile non può comunque superare il 100% della spesa sostenuta allo stesso titolo nell'anno 2009 (Corte dei Conti, Sez. Autonomie n. 2 del 29/01/2015); a decorrere dall'anno 2014, non possono stipulare contratti di collaborazione coordinata e continuativa quando la spesa complessiva per tali contratti è superiore rispetto alla spesa del personale dell'amministrazione che conferisce l'incarico come risultante dal conto annuale del 2012, al 4,5% per le amministrazioni con spesa di personale pari o inferiore a 5 milioni di euro;

Considerato, altresì, che:

- la spesa complessiva della dotazione organica non può superare la spesa media del triennio 2011/2013, come peraltro chiarito dalla Corte dei Conti in sede consultiva, sez. reg. le Puglia 111/2018/Par.;

- la spesa complessiva della dotazione organica del Comune di Volturara Irpina non supera la spesa media del triennio 2011/2013 pari ad € **899.280,91**;

- il Comune di Volturara Irpina **non** è un Ente strutturalmente deficitario, come definito dagli artt. 262 e 243 D. Lgs. 267/00;

- risultano rispettate le regole relative all'obbligo di certificazione dei crediti – Piattaforma telematica;

- la programmazione del fabbisogno del personale è un documento dinamico che può essere integrato o modificato in funzione di nuove esigenze ovvero di limitazioni o vincoli derivanti da innovazioni del quadro normativo vigente che disciplinano le possibilità occupazionali nella pubblica amministrazione;

- la determinazione del fabbisogno del personale è ora soggetta, quale relazione sindacale, alla informazione, atteso che la materia è ricompresa nell'organizzazione degli uffici e servizi;

Rilevato che la disamina delle richieste dotazionali è stata effettuata tenendo conto dei limiti finanziari, della sostenibilità del bilancio e delle criticità maggiormente sofferte nei servizi dell'Ente;

Verificata la necessità di approvare, nel rispetto delle norme richiamate ed al fine di garantire l'ordinato funzionamento dei servizi, il programma di fabbisogno del personale e il piano occupazionale per il triennio 2022/2024 in conformità agli obiettivi programmatici dell'amministrazione;

DATO ATTO che, con il Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";

RICHIAMATI ALTRESÌ:

- il **D.L. 30/04/2019, n. 34 "Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi"** convertito con modificazioni dalla **L. 28/06/2019 n. 58** e successive modifiche

che all'art. 33 **Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria, comma 2 recita:** *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 di 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 la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.... 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 superiore. 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 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, ad oggetto “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, pubblicato in G. U. del 27/04/2020 n. 108;

ATTESO che, come si legge nell'art. 1 dello stesso, il provvedimento è finalizzato *in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, 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. Le disposizioni di cui al presente decreto e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020.*

VISTO, altresì, l'art. 6 del sopra citato decreto **“Individuazione dei valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale”**:

comma 1 *“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”;*

Tabella 3

<i>Fasce demografiche</i>	<i>Valore soglia</i>
<i>a) comuni con meno di 1.000 abitanti</i>	<i>33,5%</i>
<i>b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti</i>	<i>32,6%</i>
<i>c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti</i>	<i>31,6%</i>
<i>d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti</i>	<i>31,2%</i>
<i>e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti</i>	<i>30,9%</i>
<i>f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti</i>	<i>31,0%</i>
<i>g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti</i>	<i>31,6%</i>
<i>h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti</i>	<i>32,8%</i>
<i>i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre</i>	<i>29,3%</i>

comma 2. “A decorrere dal 2025, 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 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.”;

comma 3. “I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 e dalla Tabella 3 del presente articolo non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.”;

- il Ministero per la p.a., di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero dell'interno, ha emanato la circolare esplicativa n. 1374 del 8 giugno 2020 che fornisce chiarimenti sul D.M. 17 marzo 2020, soprattutto nelle misure che seguono:

- per entrate correnti si intende la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono alla media;

- il FCDE è quello stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso;

- al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, le entrate correnti da considerare appare opportuno richiamare gli estremi identificativi di tali entrate, come riportati negli aggregati BDAP accertamenti, delle entrate correnti relativi ai titoli I, II E III: 01 entrate titolo I, entrate titolo II, entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti;

il valore soglia, per il Comune di **VOLTURARA IRPINA** è pari al **31,20%**;

- i Comuni possono programmare il proprio fabbisogno di personale a seconda che si collocano al di sopra o al di sotto del rispettivo valore soglia, in particolare se al di sotto 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;

Visto il prospetto relativo al calcolo del personale, allegato alla presente deliberazione a formarne parte integrante e sostanziale, da cui si evince che il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, così come definite dall'art. 2 del decreto in argomento ammonta al **23,47%** (compreso fra i valori soglia della Tabella 1 e 3);

Visti:

- l'art. 4 del citato decreto che individua i valori soglia di massima spesa del personale per la fascia b) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti nella percentuale del **27,20%**;

- il valore soglia della Tabella 3 per i comuni da 3.000 a 4.999 è pari a **31,20%**;

- il comma 3 dell'art. 6 del citato decreto che prevede che “I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia

per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 e dalla Tabella 3 del presente articolo non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato”;

Richiamati, in particolare l'articolo 1, commi 557 e seguenti, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, ai sensi dei quali:

- *“557. 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:
a) 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;
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 organici;
c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.*
- *557-bis. Ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 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.*
- *557-ter. In caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n.133.”;*
- *il successivo comma 557 quater del citato art. 1 - introdotto dal D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114 - ai sensi del quale “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.”, quindi il triennio 2011-2013;*

CONSIDERATO :

- che l'Ente ha rispettato nell'anno 2020 il limite di spesa di personale di cui all'art.1, co. 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296;
- che ha rispettato, nell'anno 2020, il limite di spesa del personale rispetto alla media del triennio 2011-2013 (art. 1, comma 557-ter della legge 296/2006);
- che vengono rispettati tutti i vigenti vincoli assunzionali, anche secondo i parametri stabiliti con il Decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, ad oggetto “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, pubblicato in G. U. del 27/04/2020 n. 108; in particolare a tale ultimo riguardo il comune di Volturara Irpina con un valore pari a **27,20%**.

PRECISATO:

- Che il calcolo della capacita' assunzionale per l'anno 2022 rapportato all'ultimo conto consuntivo approvato esercizio 2020 si sviluppa:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE

Anno 2022

Anno ultimo rendiconto approvato	2020
Numero abitanti	3.108
Ente facente parte di unione di comuni	No

Spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'IRAP (impegnato a competenza)

Macroaggregato	Anno 2020
1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente	538.339,39
1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	0,00
1.03.02.12.002 - Quota LSU in carico all'ente	0,00
1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
Totale spesa	538.339,39

Entrate correnti (accertamenti di competenza)

Titolo	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020
1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	1.604.630,09	1.726.368,85	1.695.599,45
2 - Trasferimenti correnti	422.332,84	235.795,98	459.534,94
3 - Entrate extratributarie	316.679,65	428.295,54	400.964,73
Totale entrate	2.343.642,58	2.390.460,37	2.556.099,12
Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni	2.430.067,35		
F.C.D.E.	136.500,00		

Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E.	2.293.567,35
--	--------------

Rapporto spesa/entrate	Soglia	Soglia di rientro	Incremento massimo
23,47 %	27,20 %	31,20 %	3,73 %
Soglia rispettata	SI	SI	

Incremento massimo spesa	85.510,92	Possibile utilizzo 38.000
Totale spesa con incremento massimo	623.850,31	NO

Spesa del personale anno 0	0,00
Resti assunzionali	0,00

Anno	% massima	Spesa permessa
2021	24,00	0,00
2022	26,00	86.510,92
2023	27,00	0,00
2024	28,00	0,00
2025	28,00	0,00

VERIFICATO che il presente atto rispetta i principi stabiliti dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

VERIFICATO che

Per l'eventuale assunzione di n. 3 dipendenti di cat. C1 rientra nella capacita' del fabbisogno dell'Ente pari ad

€ 85.510,92;

VISTO l'art. 6-ter del d.lgs n.165/2001 e successive modificazioni, che al comma 5 dispone l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di trasmettere, entro 30 giorni dall'approvazione, il piano triennale dei fabbisogni e gli eventuali aggiornamenti alla Ragioneria Generale dello Stato, tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, pena il divieto di procedere alle assunzioni di personale;

ACQUISITI, sulla proposta della presente deliberazione, ai sensi dell'art. 49, co. 1 del T.U. n. 267/2000, il parere favorevole del Responsabile del servizio per quanto concerne la regolarità tecnica e contabile;

VISTO il parere favorevole del Revisore dei Conti che allegato alla presente ne forma parte integrante e sostanziale;

CON VOTI unanimi, favorevoli, resi come per legge,

DELIBERA

1. **La parte narrativa**, che si intende qui integralmente riportata e trascritta, è parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

2. **Di approvare** il piano triennale dei fabbisogni di personale **2022/2024** nel seguente modo:

anno 2022:

- **Indizione di concorso pubblico per esami per la copertura di 01 posto di “ Istruttore Contabile” Cat. C1;**
- **Indizione di 01 concorso pubblico per esami per la copertura di 01 posto di “ Istruttore Amministrativo”- Cat. C1;**
- **L’assunzione a tempo pieno e indeterminato di 01 “ Istruttore Amministrativo” cat. C1, mediante lo scorrimento di una graduatoria in vigore presso un altro Comune**

anno 2023:

- riserva di ogni determinazione per la copertura degli altri posti che si renderanno vacanti sulla base del quadro normativo in evoluzione;

anno 2024:

- ricorso a rapporti di lavoro flessibili per necessità che dovessero verificarsi nelle diverse aree/settori, nell’ambito della spesa sostenibile;
- Che la previsione di spesa per il personale per l’anno 2022, (oneri riflessi compresi) è pari a circa € **616.613,33** che il costo previsionale delle nuove assunzioni è pari a circa € **61.032**;
- si evince che il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, così come definite dall’art. 2 del decreto in argomento ammonta ad un importo presunto di € **616.613,33** sarà pari al **26,80% rientrante nella quota soglia del Comune di Volturara Irpina;**

3. **Di dare atto** che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rispetta gli attuali vincoli di **finanza pubblica** in materia di “pareggio di bilancio”, nonché i limiti imposti dall’art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima);

4. **Di dare atto** che la spesa riveniente dal piano triennale di fabbisogno di personale, troverà copertura in corrispondenza dei pertinenti capitoli del bilancio di previsione annuale 2022/2024, rispettive annualità;

5. **Di dare atto** che il presente piano viene adottato anche in relazione alle finalità programmatiche e strategiche espresse dal DUP **2021/2023**;

6. **Di dare atto**, altresì, che il presente provvedimento viene adottato in conformità della vigente legislazione ed in virtù di una valutazione complessiva in termini di efficienza e buon andamento dell’azione amministrativa dell’Ente e che, pertanto, esso potrà subire modifiche e/o variazione per effetto di eventuali riforme legislative in materia nonché per effetto del sopraggiungere di nuove valutazioni di fatto e /o di diritto tali da imporre una revisione della presente programmazione assunzionale;

7. **Di dare atto** che il presente provvedimento sarà rimesso alle competenti organizzazioni sindacali del comparto Funzioni locali;

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 alla Ragioneria Generale dello Stato, tramite l’applicativo “PIANO DEI FABBISOGNI” presente in SICO, ai sensi dell’art. 6-ter co. 5 del d.lgs 30 marzo 2001 n. 165;

10. Di confermare la volontà di avvalersi, con riguardo alle assunzioni previste, della facoltà riconosciuta dalla legge 19 giugno 2019, n. 56 *“Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo”*, art.3 commi 8 e 9 e successive modifiche e integrazioni, e pertanto di non dar corso alla mobilità volontaria ex art. 30 del D.L.vo 165/2001 per esigenze di celerità del procedimento;

11. Di rendere, con successiva ed unanime votazione favorevole, il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, 4° comma, del Decreto Lgs. 267/2000.

PARERE DI Regolarita' tecnica - AA.GG

Si esprime parere di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa , ai sensi dell'articolo 147 – bis, comma 1, del vigente Decreto Legislativo n. 267/2000, sul presente atto.

Data: 24-05-2022

Il Responsabile del Servizio Finanziario
F.to Rag. Cieri Giuseppe

VISTO DI REGOLARITA' CONTABILE ATTESTANTE LA COPERTURA FINANZIARIA

Visto il suddetto parere di regolarità tecnica, si esprime parere di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria , ai sensi degli articoli 151, comma 4, e 147 – bis, comma 1, del vigente Decreto Legislativo n. 267/2000 sul presente atto che, dalla seguente data, diviene esecutivo.

Data: 24-05-2022

Il Responsabile del Servizio Finanziario
F.to Rag. Cieri Giuseppe

Approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
F.to NADIA MANGANARO

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dott.ssa Simona Accomando

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO AA.GG.
ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

- Che la presente deliberazione è stata pubblicata all'albo pretorio on line il **24-05-2022** _____ al **n. 304** _____ di questo Comune per rimanervi 15 giorni consecutivi, così come prescritto dall'art. 124, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000;
- Che la presente deliberazione è stata comunicata, ai sigg.ri Capigruppi consiliari, così come prescritto dall'art. 125, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000;

Il Segretario Generale
F.to Dott.ssa Simona Accomando

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

LA PRESENTE DELIBERAZIONE E' DIVENUTA ESECUTIVA :

- **immediatamente eseguibile** (art. 134, comma 4, del D.Lgvo n. 267/2000)
- **esecutiva** (art.134, comma 4, del D.Lgvo n. 267/2000) decorsi 10 giorni dalla pubblicazione
- Volturara Irpina, li **20-04-2022**

Il Segretario Generale
F.to Dott.ssa Simona Accomando

Il sottoscritto **ATTESTA** che la presente deliberazione è stata pubblicata all'albo pretorio on line il **24-05-2022** _____ al n. **304** _____ Reg. Albo per 15 giorni consecutivi.

Il Responsabile della pubblicazione
F.to Sig. Giacomo Monzione

COPIA conforme all'originale.

Volturara Irpina, li **20-04-2022**

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Simona Accomando
