



COMUNE DI AGEROLA

CITTÀ METROPOLITANA DI NAPOLI

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

n. **82** del **25-05-2023**

OGGETTO:	ATTUAZIONE DELLE DISPOSIZIONI DETTATE DALL'ART. 6, COMMA 2, DEL D.LGS. N. 165 DEL 30.03.2001. REVISIONE E INTEGRAZIONE DEL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE RELATIVO AL TRIENNIO 2023/2025, APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 183 DEL 07.12.2022 - RIDETERMINAZIONE SPAZI ASSUNZIONALI IN APPLICAZIONE DELLA DISCIPLINA CONTENUTA NEL DPCM DEL 17.03.2020, ATTUATIVO DELL'ART. 33, COMMA 2, DEL D.L. N.
-----------------	---

L'anno **duemilaventitre** il giorno **venticinque** del mese di **maggio** alle ore **18:50** nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata con appositi avvisi, la Giunta comunale si è riunita con la presenza dei Signori

Naclerio Tommaso	Sindaco	Presente
Acampora Santina	Assessore	Presente
Fusco Filomena	Assessore	Presente
Milo Regina	Assessore	Presente
Mascolo Luca	Vice Sindaco	Presente

Partecipa il Segretario Generale Dott. Gaetano Attanasio.

Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convenuti a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il T.U.E.L. di cui al D.Lgs. 18 agosto 2000 N. 267

ESAMINATA la proposta a firma del Sindaco – dott. Tommaso Naclerio, che si allega alla presente a formarne parte integrante e sostanziale;

RITENUTA la stessa meritevole di approvazione;

ACQUISITI i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile, espressi ai sensi dell'art.49 del D.Lgs. 67/2000 dal Responsabile del Settore Finanziario;

RICHIAMATO il parere trasmesso con nota prot. n. 6622 del 25.05.2023, recante l'accertamento effettuato 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 Legge 449/1997 e dall'art. 4, comma 2, del DPCM 17.03.2020, secondo il quale i maggiori livelli assunzionali consentiti dal medesimo articolo 4 sono subordinati alla asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio;

AD UNANIMITA' di voti, espressi nelle forme di legge;

D E L I B E R A

approvare, per quanto in narrativa, l'allegata proposta formulata dal Sindaco – dott. Tommaso Naclerio - e per l'effetto:

1. **Approvare** la relazione istruttoria trasmessa dal Responsabile del Settore Economico - Finanziario, quale parte integrante e sostanziale della proposta che si allega alla presente;
2. **Dare atto** che, in attuazione della disciplina contenuta nel DPCM del 17.03.2020 recante le nuove modalità di calcolo delle capacità assunzionali negli Enti locali, in attuazione delle disposizioni contenute nell'art. 33, comma 2, del Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, il Comune di Agerola rientra tra gli enti che registrano un valore spesa personale / entrate correnti inferiore al "valore soglia più basso", come riportato nella Tabella n. 1 dell'art. 4 del DPCM 17.03.2020;
3. **Confermare** il piano dei fabbisogni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per l'anno 2023, approvato con delibera di Giunta comunale n. 183 del 07.12.2022, relativamente alle assunzioni programmate e non ancora realizzate, come di seguito richiamate:
 - a) n. 1 posto di Istruttore tecnico dell'Area degli Istruttori per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nel Settore "Urbanistica e SUAP", con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo parziale al 50%, mediante mobilità volontaria, utilizzo di graduatorie in corso di validità o per concorso pubblico;
 - b) n. 1 posto di istruttore amministrativo dell'Area degli Istruttori, per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nell'area amministrativa, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo parziale al 50% da coprire mediante utilizzo di graduatorie in corso di validità;
 - c) n. 1 posto di Istruttore di vigilanza dell'Area degli Istruttori per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nel Settore "Polizia Municipale", con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo parziale al 50%, mediante mobilità volontaria, utilizzo di graduatorie in corso di validità o per concorso pubblico;
4. **Approvare** l'integrazione al piano dei fabbisogni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per l'anno 2023 in attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 6 del D.lgs. n. 165 del 30.03.2001, limitatamente alla copertura di un posto di Funzionario di Polizia Locale dell'Area dei Funzionari e dell'E.Q., con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno, mediante mobilità volontaria, utilizzo di graduatorie in corso di validità o per concorso pubblico, al fine di garantire la direzione del Settore "Polizia Municipale" e la gestione di tutte le attività di competenza per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente;
5. **Confermare**, altresì, il piano dei fabbisogni di personale con rapporto di lavoro a tempo determinato per l'anno 2023, strettamente necessarie a sopperire ad esigenze organizzative a carattere temporaneo e per il periodo stagionale, come di seguito illustrato:
 - ⇒ Reclutamento di n. 1 Istruttore amministrativo dell'Area degli istruttori per supporto alle funzioni di competenza del Sindaco e della Giunta comunale, con contratto di lavoro a

tempo parziale al 50%, in applicazione della disciplina prevista dall'art. 90 del D.lgs. n. 267/2000;

⇒ Assunzione di personale dell'Area degli istruttori con profilo di Agente di Polizia Locale, per il periodo stagionale, presumibilmente Maggio – Ottobre 2023, con contratto a tempo determinato e a tempo pieno e/o parziale con prestazione lavorativa diversificata e articolata in relazione alle esigenze organizzative che si presentano durante la stagione turistica e, comunque, considerando una spesa complessiva pari a 18 mensilità;

6. **Approvare**, per effetto, le tabelle predisposte per l'accertamento del rispetto dei vincoli imposti in materia assunzionale, allegate al presente atto quale parte integrante e sostanziale, come di seguito illustrate:
 - a) la tabella riportata nell'**allegato "A"**, recante la spesa per il fabbisogno di personale a tempo indeterminato e a tempo determinato, nonché la verifica in ordine alla previsione della spesa da sostenere a regime nell'anno 2023, comprensiva degli importi destinati al piano di fabbisogno, rispetto alla media della spesa sostenuta nel triennio 2011/2013;
 - b) la tabella riportata nell'**allegato "B"**, con la quale viene descritto il piano dei fabbisogni di personale e a tempo determinato, comprensiva degli importi occorrenti alla copertura della relativa spesa, per poter meglio fronteggiare tutte le attività di competenza dei vari settori;
 - c) la tabella riportata nell'**allegato "C"**, nel quale viene riportato l'organigramma, che illustra l'assetto organizzativo dell'Ente delineato in cinque Settori, quali strutture organizzative di massima dimensione e rappresentanti l'Area delle Elevate Qualificazioni, e la dotazione organica, recante il fabbisogno totale dei posti in organico e definita in coerenza con il piano delle assunzioni programmato, nonché il prospetto recante l'accertamento del contenimento della spesa teorica della dotazione organica e il rispetto dei vincoli finanziari imposti dal comma 557-quater dell'art. 1 della legge n. 296/1997;
7. **Dare atto** che a seguito della revisione della dotazione organica, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in posizione soprannumeraria e non risultano, con riferimento alle esigenze funzionali e finanziarie, eccedenze di personale;
8. **Dare mandato** al Responsabile del Settore Economico - Finanziario di provvedere agli adempimenti necessari per avviare le procedure propedeutiche alla realizzazione del piano assunzionale per l'anno 2023 previsto dal presente deliberato;
9. **Dare atto** che:
 - > la spesa complessiva per il personale a seguito delle assunzioni programmate rientra nei limiti della spesa previsti a legislazione vigente e di quelli connessi alle facoltà assunzionali determinate ai sensi del DPCM 17.03.2020, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "sostenibilità finanziaria" e trova idonea copertura nei capitoli di riferimento del bilancio di previsione, come risulta dalla tabella inserita nell'allegato "A", che si allega unitamente alle altre tabelle alla presente per formarne parte integrante e sostanziale;
 - > 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 2023 risulta inferiore alla spesa media calcolata sul triennio 2011/2013, dando atto che, in base alle disposizioni contenute nel comma 1 dell'art. 7 del DPCM 17.03.2020, la maggiore spesa destinata alle assunzioni di personale, in attuazione di quanto previsto dagli articoli 4 e 5, non deve essere considerata nel limite di spesa corrispondente al valore medio del triennio 2011/2013;
10. **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.;
11. **Dichiarare** la presente deliberazione, in considerazione dei motivi d'urgenza, con separata ed unanime votazione palese favorevole, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del d. lgs. 267/2000.

Letto, approvato e sottoscritto

Il Sindaco
F.to Tommaso Naclerio

Il Segretario Generale
F.to Gaetano Attanasio

RELATA DI PUBBLICAZIONE

N.690 Reg. Pubblicazioni

Il Responsabile delle Pubblicazioni, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

CHE la presente deliberazione è stata pubblicata, in data odierna, per rimanervi per 15 giorni consecutivi nel sito web istituzionale di questo Comune (art. 32, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n. 69).

Agerola, li 01-06-2023

Il Responsabile dell'Albo
F.to Bonaventura Milano

ESECUTIVITA' DELLA DELIBERAZIONE

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

che la presente deliberazione:

E' stata trasmessa in elenco ai Capigruppo Consiliari, ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. n. 267/2000.

E' divenuta esecutiva il 25-05-2023 perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000).

Agerola, li 01-06-2023

Il Segretario Generale
F.to Gaetano Attanasio

Su relazione del responsabile delle pubblicazioni, che copia della presente deliberazione è stata affissa all'albo pretorio on line del Comune per quindici giorni consecutivi dal _____ al _____.

Il Segretario Generale

Copia conforme all'originale.

Agerola, li 01-06-2023

Il Segretario Generale
Dott. Gaetano Attanasio



Comune di Agerola

Città Metropolitana di Napoli

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

OGGETTO: Attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 6, comma 2, del D.lgs. n. 165 del 30.03.2001. Revisione e integrazione del piano dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2023/2025, approvato con delibera di Giunta comunale n. 183 del 07.12.2022 - Rideterminazione spazi assunzionali in applicazione della disciplina contenuta nel DPCM del 17.03.2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019. Verifica eccedenze di personale - Provvedimenti.

IL SINDACO

Premesso che:

- l'art. 39, comma 1, della legge n. 449/1997, stabilisce che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti ad approvare la programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di personale delle categorie protette;
- l'art. 91, comma 1, del d.lgs. 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, in base al quale gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, a decorrere dall'anno 2002, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449;
- l'art. 4, comma 2, del DPCM 17.03.2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito nella Legge n. 58/2019, dispone che i maggiori livelli assunzionali consentiti dal medesimo articolo 4 sono subordinati alla asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio;

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

Dato atto che l'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 4, comma 1, del D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75 ha introdotto una nuova disciplina in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale, in base alla quale le Amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate con Decreto Ministeriale, previa intesa in sede di Conferenza Unificata;

Letto e richiamato:

- > Il Decreto 8 maggio 2018 emanato dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, recante le *"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche"* di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, introdotto dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017;
- > Il Decreto 22 luglio 2022 emanato dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, recante la *"Definizione di linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche."*, che integrano gli indirizzi approvati con il precedente Decreto Ministeriale del 08.05.2018;

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

Posto in risalto che il comma 557-quater dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, introdotto dal comma 5-bis dell'art. 3 del D.L. n. 90/2014, dispone che: *«Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione»;*

Visto l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito nella Legge n. 58/2019, con il quale è stata introdotta una nuova disciplina per la determinazione delle capacità, che si sostanzia principalmente nella revisione del meccanismo del turn-over, mediante la previsione per gli Enti locali di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, individuato con apposito decreto ministeriale;

Dato atto che con il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, emanato di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e del Ministro dell'Interno, del 17 marzo 2020, recante: *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni"*, si è data piena attuazione delle disposizioni contenute nell'art. 33, comma 2, del suddetto Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34;

Letta e Richiamata la Circolare esplicativa del 13.05.2020, emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante le linee direttive sulla corretta applicazione del DPCM 17 marzo 2020 e sulle nuove modalità di calcolo degli spazi assunzionali dei comuni, dalla quale si rileva che a partire dal 20.04.2020 il piano delle assunzioni deve essere effettuato nel rispetto delle nuove regole introdotte dal DPCM 17.03.2020;

Rilevato che con deliberazione n. 183 del 07.12.2022, la Giunta comunale:

- a) Prendeva atto che, in attuazione della disciplina contenuta nel DPCM del 17.03.2020 recante le nuove modalità di calcolo delle capacità assunzionali negli Enti locali, il Comune di Agerola, sulla base dei dati rilevati dal Rendiconto di gestione 2021, confermava le condizioni di virtuosità delle spese di personale, in quanto registrava un valore spesa personale / entrate correnti inferiore al "valore più basso", come riportato nella Tabella n. 1 dell'art. 4 del DPCM 17.03.2020;
- b) Procedeva all'approvazione del piano dei fabbisogni per l'anno 2023 per l'assunzione di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, nel

rispetto degli spazi assunzionali quantificati in applicazione delle nuove regole introdotte dal D.M. attuativo, rinviando ad una successiva verifica la sostenibilità finanziaria delle assunzioni programmate in base ai dati del rendiconto di gestione anno 2022;

- c) Confermava l'assetto organizzativo vigente come rappresentato nelle tabelle riportate nell'allegato "C" alla deliberazione medesima, nelle quali viene illustrato l'organigramma e la dotazione organica, recante il fabbisogno totale dei posti in organico classificati per profilo e per categoria e definita in coerenza con il piano delle assunzioni programmato;

Tenuto conto che, con delibera di Consiglio comunale n. 17 del 28.04.2023, è stato approvato il rendiconto di gestione relativo all'esercizio 2022 e, pertanto, si rende necessario procedere alla rideterminazione degli spazi assunzionali considerando la spesa di personale registrata nell'anno 2022 rapportata alla media degli accertamenti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati (2020/2022), al netto del F.C.D.E. stanziato nel bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata (Anno 2022);

Preso atto che il Servizio del personale, sulla base dei dati rilevati dal rendiconto di gestione anno 2022, ha proceduto alla rideterminazione degli spazi assunzionali nel rispetto dell'art. 2 del Decreto Ministeriale attuativo, in base alla quale accertava che il Comune di Agerola conferma un valore percentuale inferiore al "valore soglia più basso", come riportato nella Tabella n. 1 dell'art. 4 del Decreto medesimo, e che per il quinquennio 2020/2024 l'Ente dispone di spazi assunzionali che ammontano ad una spesa pari ad € 304.139,43 al netto dell'IRAP;

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

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

Considerato che, come chiarito dalla Circolare esplicativa del 13.05.2020 emessa dal Dipartimento della Funzione Pubblica, ogni incremento annuale della spesa del personale dovrà necessariamente tener conto e assorbire l'aumento derivante dalla percentuale eventualmente già utilizzata nelle annualità precedenti e, pertanto, per la definizione del piano dei fabbisogni per l'anno 2023 l'Ente dispone di spazi assunzionali pari ad una spesa di € 30.189,39, in quanto bisogna tener conto della spesa destinata alle assunzioni programmate per il triennio 2020/2022;

Verificato che gli spazi assunzionali ancora disponibili non sono sufficienti a garantire un aggiornamento del piano dei fabbisogni per l'anno 2023, in grado di sopperire alle predette esigenze organizzative con particolare riferimento alle carenze di personale registrate nell'area di vigilanza, nell'area tecnica e nell'area amministrativa;

Tenuto conto che, in relazione alle problematiche esposte, la Corte dei Conti della Lombardia, con la deliberazione 167/2021, ha sostenuto che le assunzioni per la sostituzione di personale cessato, anche nel corso dello stesso anno, sono possibili nel rispetto dei vincoli di sostenibilità finanziaria e della spesa, misurata attraverso i valori soglia e le percentuali come definiti dall'articolo 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e dalle relative disposizioni di attuazione approvate con D.M. 17 marzo 2020;

Rilevato che nell'anno 2022 si è registrata la cessazione dal servizio di n. 1 unità di personale dell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. e n. 1 unità di personale dell'Area degli Istruttori nell'area tecnica e che nell'anno 2023 è stato collocato in quiescenza un dipendente dell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. nel Settore Tecnico;

Considerato che, per quanto innanzi rappresentato, si ravvisa la necessità di procedere ad un incremento delle assunzioni di personale previste con la succitata deliberazione giuntale n. 183/2022 per la rilevante carenza di organico registrata in alcune strutture organizzative, confermando le assunzioni già programmate per la copertura di n. 3 posti dell'Area degli Istruttori con profilo professionale di Istruttore tecnico nell'area tecnica, di Istruttore di vigilanza nell'area di vigilanza e di Istruttore amministrativo nell'area amministrativa e prevedendo la copertura di un posto dell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. al fine di garantire la direzione e la gestione del Corpo di Polizia Municipale;

Posto che il finanziamento della spesa per le predette assunzioni è supportata dai risparmi di spesa del personale cessato dal servizio e dai risparmi degli spazi assunzionali determinati ai sensi dell'art. 4 del D.M. attuativo, per l'importo ancora disponibile e non utilizzato nella definizione del piano dei fabbisogni approvato con la deliberazione giuntale n. 183/2022;

Preso atto che ai sensi dell'art. 36 del d.lgs. n. 165/2001, le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, fermo restando la possibilità di avvalersi delle forme contrattuali di lavoro flessibile previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa per rispondere ad esigenze temporanee o eccezionali e nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti;

Visto l'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito dalla legge 122/2010 come modificato dall'art. 4, comma 102, della legge 12 novembre 2011, n. 183 e dall'art. 11, comma 4-bis, del Decreto Legge n. 90/2014, convertito con modificazioni nella legge n. 114/2014, ai sensi del quale a decorrere dall'anno 2011 le pubbliche amministrazioni possono avvalersi di personale con rapporto di lavoro flessibile nel limite del 50 per cento ovvero del 100% (per i soli comuni in regola con i vincoli di finanza pubblica) della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Posto che, la nuova disciplina introdotta dal DPCM del 17.03.2020 per la determinazione delle capacità assunzionali comporta che le nuove regole per la determinazione delle capacità assunzionali nei comuni sono improntate principalmente alla sostenibilità finanziaria della spesa per il personale, che delinea una definizione onnicomprensiva di tutte le assunzioni previste dal piano dei fabbisogni, portando dunque alla conclusione che anche la spesa per le assunzioni a tempo determinato è da includere nel computo della spesa complessiva per tutto il personale;

Valutata l'esigenza di confermare il piano dei fabbisogni di personale a tempo determinato, programmato con la delibera di Giunta comunale n. 183/2022, dando atto che la spesa conseguente rientra nei limiti di spesa imposti dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 e garantisce il non superamento della percentuale massima di incremento nell'ambito del valore soglia indicato nella Tabella 1 dell'art. 4 del Decreto attuativo;

Considerato che, come indicato dal comma 3 dell'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni personale implica l'adeguamento della dotazione organica alle nuove esigenze di funzionalità della struttura organizzativa con l'individuazione delle posizioni dotazionali per Area e profili professionali, fermo restando l'obbligo del contenimento della spesa teorica del personale inserito nella dotazione organica;

Ritenuto di dover confermare il vigente organigramma e relativa dotazione organica approvata con la citata deliberazione giuntale n. 183 del 07.12.2022, dando atto che la stessa è coerente con

il piano dei fabbisogni di personale di cui alla presente deliberazione, e con i vincoli sul contenimento della spesa teorica del personale per i posti inseriti nella stessa dotazione organica;

Accertato, per la verifica delle eccedenze di personale, che non sussistono situazioni di soprannumerarietà di personale, anche temporanea, nell'ambito dei contingenti relativi alle singole posizioni economiche delle aree funzionali e di livello apicale, in quanto rispetto ai posti previsti nella vigente dotazione organica determinati in n. 33 unità, attualmente risultano in servizio a tempo indeterminato n. 23 unità, e, pertanto, in merito alla ricognizione prescritta dall'art. 16 della legge di stabilità per il 2012, non risultano, con riferimento alle esigenze funzionali e finanziarie, eccedenze di personale;

Dato atto che le posizioni di lavoro coperte nella dotazione organica dell'Ente garantiscono il rispetto della normativa vigente sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge 12/03/1999, n. 68;

Esaminate le tabelle predisposte dal Responsabile del Settore Economico - Finanziario, competente nella gestione delle risorse umane, allegate alla succitata relazione istruttoria, parte integrante del presente atto, dalle quali si rileva il piano dei fabbisogni di personale per l'anno 2023 e la determinazione della spesa per il finanziamento delle assunzioni programmate con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, e ritenuto lo stesso conforme alle esigenze rappresentate dagli organi gestionali e concordate con l'Organo politico per il raggiungimento degli obiettivi programmati;

Richiamato il parere trasmesso con nota prot. n. 6622 del 25.05.2023, recante l'accertamento effettuato 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 Legge 449/1997 e dall'art. 4, comma 2, del DPCM 17.03.2020, secondo il quale i maggiori livelli assunzionali consentiti dal medesimo articolo 4 sono subordinati alla asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio;

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 dal Responsabile del Settore Economico - Finanziario;

si propone di

DELIBERARE

1. **di rendere** la premessa narrativa parte integrante e sostanziale della presente proposta;

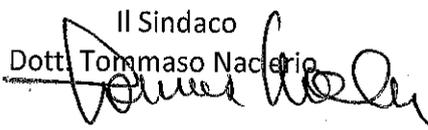
2. **di approvare** la relazione istruttoria trasmessa dal Responsabile del Settore Economico - Finanziario, quale parte integrante e sostanziale della presente proposta che si allega alla presente;
3. **di dare atto** che, in attuazione della disciplina contenuta nel DPCM del 17.03.2020 recante le nuove modalità di calcolo delle capacità assunzionali negli Enti locali, in attuazione delle disposizioni contenute nell'art. 33, comma 2, del Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, il Comune di Agerola rientra tra gli enti che registrano un valore spesa personale / entrate correnti inferiore al "valore soglia più basso", come riportato nella Tabella n. 1 dell'art. 4 del DPCM 17.03.2020;
4. **di confermare** il piano dei fabbisogni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per l'anno 2023, approvato con delibera di Giunta comunale n. 183 del 07.12.2022, relativamente alle assunzioni programmate e non ancora realizzate, come di seguito richiamate:
 - a) n. 1 posto di Istruttore tecnico dell'Area degli Istruttori per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nel Settore "Urbanistica e SUAP", con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo parziale al 50%, mediante mobilità volontaria, utilizzo di graduatorie in corso di validità o per concorso pubblico;
 - b) n. 1 posto di istruttore amministrativo dell'Area degli Istruttori, per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nell'area amministrativa, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo parziale al 50% da coprire mediante utilizzo di graduatorie in corso di validità;
 - c) n. 1 posto di Istruttore di vigilanza dell'Area degli Istruttori per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nel Settore "Polizia Municipale", con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo parziale al 50%, mediante mobilità volontaria, utilizzo di graduatorie in corso di validità o per concorso pubblico;
5. **di approvare** l'integrazione al piano dei fabbisogni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per l'anno 2023 in attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 6 del D.lgs. n. 165 del 30.03.2001, limitatamente alla copertura di un posto di Funzionario di Polizia Locale dell'Area dei Funzionari e dell'E.Q., con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno, mediante mobilità volontaria, utilizzo di graduatorie in corso di validità o per concorso pubblico, al fine di garantire la direzione del Settore "Polizia Municipale" e la gestione di tutte le attività di competenza per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente;
6. **di confermare**, altresì, il piano dei fabbisogni di personale con rapporto di lavoro a tempo determinato per l'anno 2023, strettamente necessarie a sopperire ad esigenze organizzative a carattere temporaneo e per il periodo stagionale, come di seguito illustrato:
 - ⇒ Reclutamento di n. 1 Istruttore amministrativo dell'Area degli istruttori per supporto alle funzioni di competenza del Sindaco e della Giunta comunale, con contratto di lavoro a tempo parziale al 50%, in applicazione della disciplina prevista dall'art. 90 del D.lgs. n. 267/2000;
 - ⇒ Assunzione di personale dell'Area degli istruttori con profilo di Agente di Polizia Locale, per il periodo stagionale, presumibilmente Maggio – Ottobre 2023, con contratto a tempo determinato e a tempo pieno e/o parziale con prestazione lavorativa diversificata e articolata in relazione alle esigenze organizzative che si presentano durante la stagione turistica e, comunque, considerando una spesa complessiva pari a 18 mensilità;

7. **di approvare**, per effetto, le tabelle predisposte per l'accertamento del rispetto dei vincoli imposti in materia assunzionale, allegate al presente atto quale parte integrante e sostanziale, come di seguito illustrate:
- a) la tabella riportata nell'**allegato "A"**, recante la spesa per il fabbisogno di personale a tempo indeterminato e a tempo determinato, nonché la verifica in ordine alla previsione della spesa da sostenere a regime nell'anno 2023, comprensiva degli importi destinati al piano di fabbisogno, rispetto alla media della spesa sostenuta nel triennio 2011/2013;
 - b) la tabella riportata nell'**allegato "B"**, con la quale viene descritto il piano dei fabbisogni di personale e a tempo determinato, comprensiva degli importi occorrenti alla copertura della relativa spesa, per poter meglio fronteggiare tutte le attività di competenza dei vari settori;
 - c) la tabella riportata nell'**allegato "C"**, nel quale viene riportato l'organigramma, che illustra l'assetto organizzativo dell'Ente delineato in cinque Settori, quali strutture organizzative di massima dimensione e rappresentanti l'Area delle Elevate Qualificazioni, e la dotazione organica, recante il fabbisogno totale dei posti in organico e definita in coerenza con il piano delle assunzioni programmato, nonché il prospetto recante l'accertamento del contenimento della spesa teorica della dotazione organica e il rispetto dei vincoli finanziari imposti dal comma 557-quater dell'art. 1 della legge n. 296/1997;
8. **di dare atto** che a seguito della revisione della dotazione organica, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in posizione soprannumeraria e non risultano, con riferimento alle esigenze funzionali e finanziarie, eccedenze di personale;
9. **di dare mandato** al Responsabile del Settore Economico - Finanziario di provvedere agli adempimenti necessari per avviare le procedure propedeutiche alla realizzazione del piano assunzionale per l'anno 2023 previsto dal presente deliberato;
10. **di dare atto** che:
- > la spesa complessiva per il personale a seguito delle assunzioni programmate rientra nei limiti della spesa previsti a legislazione vigente e di quelli connessi alle facoltà assunzionali determinate ai sensi del DPCM 17.03.2020, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "sostenibilità finanziaria" e trova idonea copertura nei capitoli di riferimento del bilancio di previsione, come risulta dalla tabella inserita nell'allegato "A", che si allega unitamente alle altre tabelle alla presente per formarne parte integrante e sostanziale;
 - > 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 2023 risulta inferiore alla spesa media calcolata sul triennio 2011/2013, dando atto che, in base alle disposizioni contenute nel comma 1 dell'art. 7 del DPCM 17.03.2020, la maggiore spesa destinata alle assunzioni di personale, in attuazione di quanto previsto dagli articoli 4 e 5, non deve essere considerata nel limite di spesa corrispondente al valore medio del triennio 2011/2013;
11. **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.;

12. di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. 267 del 18/08/2000 per consentire l'immediata attuazione di quanto disposto.



Il Sindaco
Dott. Tommaso Naderio



AL SINDACO

ALLA GIUNTA COMUNALE

SEDE

OGGETTO: OGGETTO: Attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 6, comma 2, del D.lgs. n. 165 del 30.03.2001. Revisione e integrazione del piano dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2023/2025, approvato con delibera di Giunta comunale n. 183 del 07.12.2022 - Rideterminazione spazi assunzionali in applicazione della disciplina contenuta nel DPCM del 17.03.2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019. Verifica eccedenze di personale - Provvedimenti.

RELAZIONE ISTRUTTORIA

1. PREMESSA

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

Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del fabbisogno, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste dalla vigente normativa. In sede di definizione del piano, le amministrazioni indicano la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo emanate con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 08.05.2018, ai sensi dell'art. 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Con l'emanazione della legge n. 183/2011, c. d. Legge di Stabilità 2012, il legislatore ha apportato alcune modifiche all'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001 ed ha chiamato le amministrazioni pubbliche ad effettuare annualmente una ricognizione sulle condizioni di eccedenze e soprannumero di personale attraverso una verifica dell'assetto organizzativo esistente e delle proprie dotazioni organiche. A rafforzare i predetti principi di razionalizzazione della spesa pubblica, ha introdotto la sanzione per la quale le amministrazioni inadempienti non possono procedere ad assunzione o ad instaurare qualsivoglia rapporto di lavoro pena la nullità degli atti.

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

2. NORMATIVA DI RIFERIMENTO PREVIGENTE IN MATERIA ASSUNZIONALE

Per la quantificazione degli oneri da destinare al fabbisogno assunzionale, il legislatore negli ultimi anni ha continuamente modificato il quadro normativo di riferimento. Da ultimo, con

l'emanazione del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, è stata introdotta una nuova disciplina per i Comuni per la determinazione degli spazi assunzionali. In particolare, il comma 2 dell'art. 33 consente, agli enti maggiormente virtuosi nel contenimento della spesa di personale, di procedere ad assunzioni di personale anche nel caso in cui non si sono verificate cessazioni di personale, fermo restando il rispetto dell'equilibrio di bilancio.

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

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

SCHEDA 1

COMUNE DI AGEROLA	Fascia Demografica	1° valore soglia Comuni virtuosi	2° valore soglia Comuni meno virtuosi
Popolazione al 31/12/2022	Comma 1 - Lettera e) - art. 3 del D.M. 17/03/2020	Tabella 1 - comma 1 dell'art. 4 del D.M. 17/03/2020	Tabella 3 - comma 1 dell'art. 6 del D.M. 17/03/2020
7.711	Comuni con popolazione da 5.000 a 9.999 abitanti	26,90%	30,90%

Con la Circolare esplicativa del 13.05.2020, annunciata dal DPCM 17 marzo 2020, recante le linee direttive sulla corretta applicazione della citata disciplina e le nuove modalità di calcolo degli spazi assunzionali dei comuni. Con la predetta circolare viene precisato, altresì, che a partire dal 20.04.2020 il piano delle assunzioni deve essere effettuato nel rispetto delle nuove regole introdotte dal citato Decreto attuativo.

Dalle disposizioni contenute nel Decreto attuativo si rileva che nella definizione del piano dei fabbisogni di personale bisogna comunque tener conto delle regole sul contenimento della spesa previsto dal comma 557-quater dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, secondo cui: «*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*».

Il comma 1 dell'art. 7 del Decreto attuativo prevede che la maggiore spesa che gli enti possono incrementare per assunzioni di personale in attuazione degli articoli 4 e 5 dello stesso D.M., non deve essere considerata nel limite di spesa corrispondente al valore medio del triennio 2011/2013.

In definitiva, il piano triennale del fabbisogno di personale deve essere redatto nel rispetto della disciplina contenuta nel Decreto Ministeriale e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché la spesa dei fabbisogni programmati che non può superare la "dotazione" di spesa potenziale derivante dai limiti normativamente previsti ovvero alla spesa media relativa al triennio 2011/2013 di cui all'art. 557-quater della legge n. 296/2006.

3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2025

3.1 – Premessa

Nell'ambito della definizione del bilancio di previsione 2022/2024, l'Amministrazione comunale, con delibera di Giunta comunale n. 41 del 24.03.2022, ha preso atto che l'Ente non aveva ancora approvato il rendiconto di gestione relativo all'esercizio 2021, propedeutico alla quantificazione delle capacità assunzionali disponibili ai sensi dell'art. 1 del Decreto Ministeriale attuativo e, pertanto, ha ravvisato la necessità di procedere alla ridefinizione del piano assunzionale per il solo anno 2022, tenendo conto dei dati contabili rilevati con il rendiconto 2020 e rinviando a successiva verifica l'accertamento in merito alla sostenibilità finanziaria delle assunzioni programmate.

A seguito approvazione rendiconto di gestione relativo all'esercizio 2021, formalizzata con delibera di Consiglio comunale n. 23 del 27.05.2022, si è proceduto alla rideterminazione degli spazi assunzionali, al fine di quantificare correttamente la spesa necessaria al finanziamento delle assunzioni e la verifica sulla sostenibilità finanziaria delle assunzioni programmate con la suddetta deliberazione giuntale n. 41/2022, nel rispetto della disciplina inserita nel Decreto attuativo del 17.03.2020.

Pertanto, tenendo conto della spesa di personale sostenuta nell'anno 2021 rapportata alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2019/2021), al netto del F.C.D.E. stanziato nel bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata (Anno 2021), si è proceduto alla definizione del valore soglia e alla determinazione degli spazi assunzionali disponibili nel triennio 2022/2024.

In base alle capacità assunzionali disponibili, con delibera di Giunta comunale n. 99 del 25.07.2022, l'Amministrazione comunale ha proceduto all'integrazione e alla revisione del piano dei fabbisogni di personale per l'anno 2022, approvato con deliberazione giuntale n. 41 del 24.03.2022, al fine di garantire tutte le attività di competenza delle unità organizzative presenti nell'organigramma dell'Ente e la funzionalità dei servizi istituzionali.

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

Nell'ambito della definizione del bilancio di previsione 2023/2025, l'Amministrazione comunale, con delibera di Giunta comunale n. 183 del 07.12.2022, ha approvato il piano dei fabbisogni di personale per il solo anno 2023, tenendo conto dei dati contabili rilevati con il rendiconto 2021 e rinviando a successiva verifica l'accertamento in merito alla sostenibilità finanziaria delle assunzioni programmate sulla base dei dati rilevati dal rendiconto di gestione per l'anno 2022, propedeutico alla quantificazione delle capacità assunzionali disponibili ai sensi dell'art. 1 del Decreto Ministeriale attuativo.

Con l'approvazione del piano dei fabbisogni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per l'anno 2023, si è proceduto alla programmazione delle assunzioni,

limitatamente alla copertura dei posti ritenuti fondamentali per la funzionalità dei servizi e alla trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo parziale a tempo pieno.

Per quanto attiene alla realizzazione del piano dei fabbisogni innanzi richiamato, si precisa che a tutt'oggi risultano in corso di espletamento le procedure di reclutamento di seguito indicate:

- a) n. 1 posto di Istruttore tecnico di categoria "C" nel Settore "Urbanistica e SUAP", per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nel Settore Tecnico, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo parziale al 50%, da coprire mediante utilizzo di graduatorie in corso di validità;
- b) n. 1 posto di istruttore amministrativo - categoria C, per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nell'area amministrativa, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo parziale al 50% da coprire mediante utilizzo di graduatorie in corso di validità;
- c) n. 1 posto di istruttore di vigilanza - categoria C, per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nell'area di vigilanza, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo parziale al 50% da coprire mediante utilizzo di graduatorie in corso di validità.

A seguito approvazione rendiconto di gestione relativo all'esercizio 2022, formalizzata con delibera di Consiglio comunale n. 17 del 28.04.2023, si è ravvisata la necessità di procedere alla rideterminazione degli spazi assunzionali, al fine di quantificare correttamente la spesa necessaria al finanziamento delle assunzioni e la verifica sulla sostenibilità finanziaria delle assunzioni programmate con la suddetta deliberazione giunta n. 183/2022, nel rispetto della disciplina inserita nel Decreto attuativo del 17.03.2020.

Pertanto, tenendo conto della spesa di personale sostenuta nell'anno 2022 rapportata alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2020/2022), al netto del F.C.D.E. stanziato nel bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata (Anno 2022), si è proceduto alla definizione del valore soglia e alla determinazione degli spazi assunzionali disponibili nel triennio 2023/2025, come rappresentato nella tabella di seguito riportata:

SCHEDA 2

N.D.	Voce	Rif. al bilancio o normativo	SPESA Rendiconto 2022	
1	Totale impegni di competenza della spesa complessiva per retribuzione al personale a tempo indeterminato e a tempo determinato	Int. 01	995.208,93	
N.D.	Voce	Accertamenti entrate correnti		
		Rendiconto 2020	Rendiconto 2021	Rendiconto 2022
				Media
	MEDIA TOTALE ENTRATE CORRENTI	5.362.417,53	5.313.569,53	5.554.680,75
1	FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata			252.077,44
2	TOTALE ACCERTAMENTI DI ENTRATA AL NETTO FCDE DI PREVISIONE RELATIVO ALL'ULTIMA ANNUALITA' CONSIDERATA			5.158.145,16
	RAPPORTO SPESA DEL PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI TRIENNIO 2020/2022 AL NETTO DEL FCDE ANNO 2022			19,29

VALORE SOGLIA TABELLA 1 – LETTERA f) – ART. 4 DEL DPCM 17.03.2020 (Media Entrate correnti x 26,90% corrispondente al 1° valore soglia della Tabella 1 dell’art. 4)	1.387.541,05
SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 – LETTERA f) – ART. 4 DEL DPCM 17.03.2020	392.332,12

Come si evince dalla predetta scheda il Comune di Agerola, in base ai dati rilevati dal rendiconto di gestione 2022, registra un valore spesa personale / entrate correnti pari al 19,29%, inferiore al “valore soglia più basso” indicato nella Tabella 1 dell’art. 4 del D.M., confermando le caratteristiche di virtuosità nel contenimento della spesa di personale già rilevate con l’approvazione del piano dei fabbisogni per l’anno precedente.

In base ai dati rilevati da predetto rapporto, si è proceduto alla rideterminazione delle capacità assunzionali disponibili nel triennio 2023/2025, che risultano quantificate in una spesa complessiva di € 392.332,12. Si precisa che nel calcolo della spesa connessa alle predette capacità assunzionali non si tiene conto dell’IRAP nel rispetto delle indicazioni fornite dall’art. 2 del D.M. del 17.03.2020. Sulla scorta delle capacità assunzionali disponibili, i Comuni che si trovano al di sotto del 1° valore soglia possono incrementare annualmente la spesa del personale sostenuta nell’anno 2018, determinata in € 1.216.557,73, in misura non superiore alle percentuali indicate nella Tabella 2 dell’art. 5 del D.M. attuativo, che per il Comune di Agerola sono le seguenti:

SCHEDA 3

Art. 3, comma 1 – Lettera e) - Enti con popolazione da 5.000 a 9.999 abitanti					
ESERCIZIO FINANZIARIO	2020	2021	2022	2023	2024
% Art. 5 - Tabella 2	17%	21%	24%	25%	26%
SPAZI ASSUNZIONALI	€ 206.814,81	€ 255.477,12	€ 291.973,86	€ 304.139,43	€ 316.305,01

Come chiarito dalla Circolare esplicativa del 13.05.2020 emessa dal Dipartimento della Funzione Pubblica, fermi restando i limiti generali dati dalla verifica della sostenibilità finanziaria della spesa (e dunque il rispetto del valore soglia), nel periodo 2020-2024 ogni incremento annuale della spesa del personale dovrà necessariamente tener conto e assorbire l’aumento derivante dalla percentuale eventualmente già utilizzata nelle annualità precedenti. Pertanto, ferma restando la disponibilità degli spazi assunzionali per il triennio 2023/2025 in un importo di € 304.139,43, quantificati in base ai dati rilevati dal rendiconto di gestione 2022, nella scheda successiva si rappresentano gli spazi assunzionali utilizzati con i piani dei fabbisogni per il periodo 2020/2023 e la rideterminazione della spesa ancora sostenibile per l’anno 2023.

SCHEDA 4

SPAZI ASSUNZIONALI PER IL TRIENNIO 2020/2022, ESCLUSO IRAP	€ 304.139,43
A DETRARRE GLI SPAZI ASSUNZIONALI UTILIZZATI PER IL FINANZIAMENTO DEL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER L’ANNO 2020, ESCLUSO IRAP <i>DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 91 del 28.08.2020</i>	€ 76.502,25
A DETRARRE GLI SPAZI ASSUNZIONALI UTILIZZATI PER IL FINANZIAMENTO DEL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER L’ANNO 2021, ESCLUSO IRAP	

<i>DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 73 del 06.07.2021, INTEGRATA CON DELIBERAZIONE GIUNTALE N. 127 DEL 18.11.2021</i>	€ 83.094,30
A DETRARRE GLI SPAZI ASSUNZIONALI UTILIZZATI PER IL FINANZIAMENTO DEL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER L'ANNO 2022, ESCLUSO IRAP <i>DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 41 del 24.03.2022, COME INTEGRATA CON DELIBERAZIONE N. 99 DEL 25.07.2022</i>	€ 114.353,49
SPAZI ASSUNZIONALI DISPONIBILI PER IL FINANZIAMENTO DEL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNO 2023, ESCLUSO IRAP	€ 30.189,39

3.3 - Piano delle assunzioni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per l'anno 2023

A seguito verifica in merito alle esigenze organizzative dei vari Settori, con riferimento alla copertura dei posti vacanti in dotazione organica e alla definizione delle assunzioni strettamente necessarie a garantire la funzionalità dei servizi per l'anno 2023, il Sindaco, il Segretario Generale e i responsabili dei settori, titolari di posizioni organizzative con funzioni dirigenziali, hanno preso atto che nell'anno 2022 si sono registrate le dimissioni di un dipendente di categoria "D" con profilo professionale di Istruttore direttivo tecnico per collocamento in quiescenza e che nell'anno 2023 sono state presentate le dimissioni di un dipendente di categoria "C" con profilo professionale di Istruttore tecnico per assunzione presso altra pubblica amministrazione, con richiesta di conservazione del posto fino al 31.01.2023 correlato al periodo di prova nel nuovo Ente di destinazione, e che alla data del 28 febbraio 2023 si è realizzato il collocamento in quiescenza di un Istruttore direttivo tecnico di categoria "D".

In relazione alle esigenze organizzative rappresentate dagli organi gestionali, l'Amministrazione comunale ha ravvisato la necessità di procedere alla rimodulazione del piano dei fabbisogni per l'anno 2023, approvato con delibera di Giunta comunale n. 183 del 07.12.2022, per sopperire alle carenze di personale particolarmente consistenti nell'area di vigilanza, confermando al contempo il piano delle assunzioni programmate con la succitata deliberazione giuntale, con l'obiettivo di dare maggiore impulso alle attività e alle procedure di competenza dell'area amministrativa, dell'area tecnica e dell'area di vigilanza.

Tenuto conto che gli spazi assunzionali ancora disponibili non sono sufficienti a garantire un aggiornamento del piano dei fabbisogni per l'anno 2023, si ravvisa l'esigenza di considerare anche i risparmi di spesa del personale cessato dal servizio durante l'esercizio 2022 e nell'anno 2023 e, comunque, nel rispetto delle disposizioni contenute nell'art. 4 comma 2 del Decreto attuativo, che consente ai Comuni, che si trovano al di sotto del 1° valore soglia, di incrementare la spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale sino ad una spesa complessiva che, rapportata alle entrate correnti, non deve essere superiore al valore soglia indicato nella Tabella 1 dell'art. 4, come sostenuto anche dalla deliberazione 167/2021 emessa dalla Corte dei Conti della Lombardia.

Con la citata deliberazione, i Magistrati contabili hanno ritenuto che le assunzioni per la sostituzione di personale cessato, anche nel corso dello stesso anno, sono possibili nel rispetto dei vincoli di sostenibilità finanziaria. In particolare, i magistrati contabili hanno affermato il seguente principio: "La sostituzione del personale cessato dal servizio in corso d'anno costituisce assunzione di personale, possibile entro i limiti di capacità assunzionale del comune. Tale capacità deve essere improntata al principio della sostenibilità finanziaria; della spesa, misurata attraverso i valori soglia e le percentuali come definiti dall'articolo 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e dalle relative disposizioni di attuazione approvate con D.M. 17 marzo 2020".

Per quanto precede, si è proceduto alla determinazione dei risparmi di spesa per le cessazioni di personale sopra indicate, da destinare al finanziamento del piano dei fabbisogni di personale come di seguito illustrato.

SCHEDA 5

CAPACITA' ASSUNZIONALI DISPONIBILI PER IL PIANO DEI FABBISOGNI ANNO 2023, DETERMINATE SUI RISPARMI DI SPESA DEL PERSONALE CESSATO DAL SERVIZIO NEL BIENNIO 2022/2023						
PROFILO PROFESSIONALE	Pos. Econ.	Posti	Stipendio tabellare +IVC +13°Mens.	ONERI	IRAP	Finanziamento assunzioni
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PIENO	D	1	25.330,78	7.363,29	2.153,12	34.282,36
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PIENO	D	1	25.330,78	7.363,29	2.153,12	34.282,36
ISTRUTTORE TECNICO RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PIENO	C	1	23.342,22	6.785,38	1.984,09	31.593,80
TOTALE SPESA FABBISOGNO			€ 72.356,25	€ 21.511,96	€ 6.290,32	€ 100.158,53
TOTALE SPESA PER FABBISOGNO PERSONALE 2023 AL NETTO DELL'IRAP						€ 93.868,21

Ferma restando la disponibilità degli spazi assunzionali per l'anno 2023 in un importo di € **30.189,39**, al netto della spesa già utilizzata nel triennio 2020/2022, quantificati in base ai dati rilevati dal rendiconto di gestione 2022, nella scheda successiva si rappresenta la rideterminazione delle spesa sostenibile per l'anno 2023, considerando i risparmi di spesa del personale cessato dal servizio nel biennio 2022/2023, in quanto l'utilizzo di tali risorse non altera il valore soglia indicato nella **SCHEDA 2** sopra riportata.

SCHEDA 6

SPAZI ASSUNZIONALI PER L'ANNO 2023, ESCLUSO IRAP	€ 30.189,39
ECONOMIE DI SPESA CORRELATA ALLE CESSAZIONI DEL PERSONALE DI REGISTRATE NEL BIENNIO 2022/2023, AL NETTO DELL'IRAP	€ 93.868,21
SPAZI ASSUNZIONALI DESTINATI AL FINANZIAMENTO DEL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER L'ANNO 2023, ESCLUSO IRAP	€ 124.057,60
A DETRARRE GLI SPAZI ASSUNZIONALI UTILIZZATI PER IL FINANZIAMENTO DEL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER L'ANNO 2023, ESCLUSO IRAP <i>DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 183 DEL 07.12.2022</i>	€ 41.980,73
SPAZI ASSUNZIONALI DISPONIBILI PER IL FINANZIAMENTO DEL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNO 2023, ESCLUSO IRAP	€ 82.076,87

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

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

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

In attuazione delle citate disposizioni, con determinazione dirigenziale n. 50 del 17.05.2023, ad oggetto "Nuovo sistema di classificazione CCNL 2019-2021 sottoscritto il 16/11/2022 - Presa d'atto inquadramento automatico del personale non dirigente e altre disposizioni di prima applicazione." Si è proceduto all'inquadramento automatico del personale non dirigente in servizio, alla data del 1° aprile 2023 e con effetto dalla medesima data, nella rispettiva area del nuovo sistema di classificazione corrispondente alla categoria di appartenenza, secondo la Tabella B di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione), con il relativo profilo professionale.

Per quanto precede, l'organo politico di vertice e gli organi gestionali hanno proceduto alla definizione del piano dei fabbisogni per l'anno 2023, come illustrato nella **SCHEDA 7**, di seguito riportata, con le quali vengono indicate le assunzioni programmate, per Area e profili professionali, e la spesa da sostenere a regime per il triennio di riferimento.

SCHEDA 7

CAPACITA' ASSUNZIONALI DESTINATE ALLA RIMODULAZIONE DEL PIANO DEI FABBISOGNI ANNO 2023 APPROVATO CON D.G.M. N. 183/2022, DETERMINATE SULLE RISORSE DETERMINATE IN APPLICAZIONE DELL'ART. 4 DEL DPCM DEL 17.03.2020 ANCORA DISPONIBILI E SUI RISPARMI DI SPESA DEL PERSONALE CESSATO DAL SERVIZIO NEL BIENNIO 2022/2023					
PROFILO PROFESSIONALE	Posti	Stipendio tabellare +IVC +13° Mens.	ONERI	IRAP	Finanziamento assunzioni
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q. FUNZIONARIO POLIZIA LOCALE RAPPORTO DI LAVORO FULL TIME	1	24.766,97	7.363,60	2.153,20	34.283,77
AREA DEGLI ISTRUTTORI ISTRUTTORE DI VIGILANZA RAPPORTO DI LAVORO PART TIME 50%	1	11.412,81	3.404,55	992,10	15.809,45
AREA DEGLI ISTRUTTORI ISTRUTTORE TECNICO RAPPORTO DI LAVORO PART TIME 50%	1	11.412,81	3.404,55	992,10	15.809,45
AREA DEGLI ISTRUTTORI ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO RAPPORTO DI LAVORO PART TIME 50%	1	11.412,81	3.404,55	992,10	15.809,45
TOTALE SPESA FABBISOGNO 2023		€ 59.005,39	€ 17.577,24	€ 5.129,50	€ 81.712,13
TOTALE SPESA PER FABBISOGNO PERSONALE 2023 AL NETTO DELL'IRAP					€ 76.582,63

DISPONIBILITÀ PER ASSUNZIONI 2023				€ 82.076,87
ECONOMIE FABBISOGNO ASSUNZIONALE ANNO 2023				€ 5.494,24

Per le motivazioni sopra illustrate, si è ravvisata l'opportunità, in un'ottica prudentiale e per garantire un efficace controllo sul contenimento della spesa del personale orientato alla sostenibilità delle entrate correnti, di procedere all'integrazione del piano dei fabbisogni per il solo anno 2023, relativamente alla copertura dei posti ritenuti indispensabili per l'attuazione delle politiche pubbliche dell'Amministrazione comunale, rinviando all'esercizio finanziario successivo la verifica per eventuali assunzioni da realizzare nel biennio 2024/2025, previa rideterminazione delle capacità assunzionali utilizzando i dati della spesa di personale e delle entrate correnti che si andranno a registrare nel rendiconto di gestione anno 2023.

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

Eventuali assunzioni che si rendessero necessarie per il rispetto dei predetti vincoli, devono essere considerate neutre rispetto ai vigenti divieti di nuove assunzioni, anche nel caso di situazione di soprannumerarietà, come previsto dall'art. 7, comma 6, del D.L. n. 101/2013, convertito in Legge n. 125/2013. Inoltre, si precisa che tale assunzione non rientra nel calcolo del contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti, della Legge n. 296/2006 e s.m.i.

In relazione a quanto sopra, si rileva che, in base alle opportune verifiche effettuate dal servizio personale, l'Ente attualmente risulta in regola con la normativa sopra richiamata.

3.4 - Piano dei fabbisogni di personale per l'anno 2023 per rapporti di lavoro flessibile

Con varie circolari indirizzate alle Amministrazioni dello Stato, ma che devono ritenersi valide per tutte le pubbliche amministrazioni, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha formalizzato precise indicazioni sulle modalità e sui vincoli legislativi nella fase di redazione del programma del fabbisogno di personale, indicazioni che anche gli enti Locali devono recepire nel rispetto dei principi di efficacia ed economicità della spesa pubblica.

In tale ambito viene precisato che la programmazione del fabbisogno non deve limitarsi solamente a individuare i posti della dotazione organica che vanno ricoperti a tempo indeterminato. È già possibile infatti in tale ambito sottolineare ed evidenziare le esigenze di lavoro flessibile che potrebbero manifestarsi nel corso dell'anno. Ricordiamo che l'istituto del lavoro flessibile è previsto dall'art. 36 del D.lgs. n. 165/2001 e dall'art. 92 del D.lgs. n. 267/2000, che ne prevedono l'utilizzo solo per esigenze temporanee o eccezionali.

Atteso che, sulla scorta delle norme in materia assunzionale introdotte dal DPCM del 17.03.2020, le nuove regole per la determinazione delle capacità assunzionali nei comuni sono improntate principalmente alla sostenibilità finanziaria della spesa per il personale, che comporta una definizione onnicomprensiva della spesa per il personale che deve tener conto anche della spesa per le assunzioni a tempo determinato, risulta evidente che nella determinazione delle capacità di spesa per le assunzioni di lavoro flessibile, si rende necessario garantire il contenimento della spesa nei limiti degli spazi assunzionali utilizzati per tali finalità nell'anno precedente, al fine di non alterare il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti e mantenere lo stesso nell'ambito del valore soglia imposto dalla Tabella 1 dell'art. 4 del citato Decreto Ministeriale.

In riferimento a tale tipologia contrattuale, viene ricordato che il comma 28 dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010, come modificato dall'articolo 11, comma 4bis, del Decreto Legge n. 90/2014, convertito con modificazioni nella legge n. 114/2014, ha stabilito che, a decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni pubbliche in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 dell'art. 1 della legge n. 296/2006 possono avvalersi di personale con rapporto di lavoro flessibile nel limite del 100% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

Per le finalità sopra illustrate, si precisa che il Comune di Agerola, in base ai dati contabili rilevati dal rendiconto di gestione per l'anno 2009 e sulla scorta di successivi provvedimenti adottati in materia, dispone per l'anno 2023 di una facoltà assunzionale da destinare al fabbisogno di personale con rapporto di lavoro flessibile per un importo di € 76.635,91, da ritenersi quale limite da non superare anche per gli anni futuri.

Per quanto precede e al fine di garantire il contenimento della spesa sostenuta nell'anno precedente per il rispetto del valore soglia di cui all'art. 4 del D.M. 17.03.2020 e il limite di spesa sostenuto nell'anno 2009 ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, si ravvisa la necessità di confermare il fabbisogno di personale con rapporto di lavoro a tempo determinato approvato con la delibera di Giunta comunale n. 183 del 07.12.2022, come rappresentato nella tabella riportata **nell'allegato "B"**, con la quale viene descritto il piano dei fabbisogni di personale e a tempo determinato, comprensiva degli importi occorrenti alla copertura della relativa spesa, per poter meglio fronteggiare tutte le attività di competenza dei vari settori.

4. ATTESTAZIONE CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE

Come anticipato al **Punto 2** della presente relazione, con l'art. 7 del D.M. attuativo viene confermata la disciplina contenuta nell'art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006, e, pertanto, al momento della definizione delle nuove assunzioni che si intendono programmare, si rende necessario effettuare apposita verifica tesa a garantire il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013.

Per tali finalità è stata predisposta la tabella riportata **nell'allegato "A"** alla presente, con la quale è stata effettuata la verifica in ordine alla previsione della spesa da sostenere a regime nell'anno 2023, comprensiva degli importi destinati al piano di fabbisogno e la verifica sul contenimento della spesa di cui al citato art. 1, comma 557-quater. A riguardo, si precisa che, ai sensi del comma 1 del citato art. 7 la spesa destinata al piano dei fabbisogni, determinata in attuazione di quanto previsto dall'art. 4, non deve essere considerata nel limite di spesa corrispondente al valore medio del triennio 2011/2013.

Tenendo conto della tempistica programmata, si evidenzia che la spesa del personale da sostenere per l'anno 2023, comprensiva delle assunzioni da effettuare a tempo indeterminato, trova idonea copertura finanziaria negli specifici capitoli di riferimento del bilancio di previsione per 2023/2025, in corso di formazione.

5. DETERMINAZIONE DELL'ORGANIGRAMMA E DELLA DOTAZIONE ORGANICA

Con la succitata delibera n. 183 del 07.12.2022, la Giunta comunale ha confermato l'organigramma vigente recante l'assetto organizzativo dell'Ente, delineato sulla base di una articolazione per settori, quale unità organizzativa di massima dimensione, e strutturata in cinque ambiti di competenza. Con il medesimo atto è stata approvata la dotazione organica preesistente, in quanto coerente con le assunzioni programmate. La predetta dotazione organica presenta un organico di 33 unità distribuite nell'assetto organizzativo dell'Ente per categorie e profili

professionali. Con la medesima deliberazione, si è proceduto ad effettuare la verifica in ordine all'accertamento delle condizioni di eccedenze e soprannumero di personale, di cui all'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001.

Come illustrato in premessa, in base alle linee di indirizzo formalizzate con il Decreto 8 maggio 2018, le pubbliche amministrazioni, nella predisposizione del piano dei fabbisogni, curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane e, in tale ambito, indicano la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati 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. A riguardo, viene precisato che il limite potenziale massimo di spesa è quello determinato in base all'art. 1, comma 557-quater, della legge 296/2006, ovvero la spesa di personale calcolata sulla media della spesa sostenuta nel triennio 2011/2013.

Con le modifiche al piano dei fabbisogni programmato per l'anno 2023, viene confermato l'organigramma e la dotazione organica sopra richiamata, che si riportano alla presente **nell'allegato "C"** alla presente. Nel medesimo allegato viene riportata la tabella con la quale viene attestata il contenimento della spesa teorica della dotazione organica rideterminata. A riguardo si precisa che il valore medio della spesa di personale del triennio 2011/2013 è stato determinato in un importo pari ad € 1.168.319,78, al netto delle componenti relative agli aumenti contrattuali a partire dall'anno 2004, come indicato dal comma 7 dell'art. 14 del D.L. 78/2010. La spesa teorica della dotazione organica è stata determinata, per analogia di calcolo, con le stesse modalità e gli stessi criteri utilizzati nella quantificazione della spesa 2011/2013.

Si rappresenta, altresì, che, in merito alla ricognizione prescritta dall'art. 16 della legge di stabilità per il 2012, si è proceduto all'accertamento delle condizioni di eccedenze e soprannumero di personale. In tale ambito, si rileva che non sussistono situazioni di soprannumerarietà di personale, anche temporanea, nell'ambito dei contingenti relativi alle singole posizioni economiche delle aree funzionali e di livello apicale e che, non risultano, con riferimento alle esigenze funzionali e finanziarie, eccedenze di personale.

6. CONCLUSIONI

Sulla scorta delle linee di indirizzo espresse nella Conferenza dei Servizi, si è proceduto ad elaborare le tabelle, che si allegano alla presente, come di seguito descritte:

- > la tabella riportata **nell'allegato "A"**, recante la verifica in ordine alla previsione della spesa da sostenere a regime nell'anno 2023, comprensiva degli importi destinati al piano dei fabbisogni, rispetto alla media della spesa sostenuta nel triennio 2011/2013;
- > la tabella riportata **nell'allegato "B"**, con la quale viene descritto il piano dei fabbisogni di personale e a tempo determinato, comprensiva degli importi occorrenti alla copertura della relativa spesa, per poter meglio fronteggiare tutte le attività di competenza dei vari settori;
- > la tabella riportata **nell'allegato "C"**, nel quale viene riportato l'organigramma, che illustra l'assetto organizzativo dell'Ente delineato in cinque settori, quali strutture organizzative di massima dimensione e rappresentanti l'Area delle Elevate Qualificazioni, e la dotazione organica, recante il fabbisogno totale dei posti in organico classificati per Area e profilo professionale e definita in coerenza con il piano delle assunzioni programmato con il presente provvedimento, nonché il prospetto recante l'accertamento del contenimento della spesa teorica della dotazione organica e il rispetto dei vincoli finanziari imposti dal

comma 557-quater dell'art. 1 della legge n. 296/1997, in ossequio alle linee direttive formulate nel Decreto Ministeriale del 08/05/2018.

Dalla lettura delle numerose disposizioni dettate in materia di assunzioni di personale da parte degli enti locali, si rileva che per poter procedere a nuove assunzioni, bisogna verificare il possesso delle seguenti condizioni:

1. Determinazione delle capacità assunzionali nel rispetto delle nuove regole introdotte dal D.M. del 17.03.2020, attuativo dell'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019;
2. La spesa del personale deve risultare, per gli enti che erano assoggettati al patto di stabilità, inferiore a quella media del triennio 2011/2013 (articolo 1, comma 557 e seguenti della legge n. 296/2006);
3. Approvazione del programma annuale e triennale del fabbisogno di personale (art.6 del D.Lgs. n.165/2001 e art. 91 del TUEL) e attestazione annuale che non vi sono dipendenti in sovrannumero e/o in eccedenza (art.33, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001);
4. Approvazione del PIAO per il triennio di riferimento (Art. 6 comma 7 del D.L. n. 80/2021);
5. Attivazione della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27, del D.L. n. 66/2014),
6. Approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto di gestione, del bilancio consolidato ed invio dei dati relativi a questi documenti alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (D.L. n. 113/2016). Il rispetto di questo vincolo oltre i termini fissati dal legislatore consente a partire da quel momento la effettuazione di assunzioni;

Si precisa, altresì, che, prima della formale adozione degli atti di competenza dell'Amministrazione comunale, occorre acquisire il parere del Revisore dei Conti, ai fini del controllo sulla compatibilità dei costi derivanti dalle assunzioni con i vincoli di bilancio, nonché per la certificazione dei relativi oneri. In relazione alla nuova disciplina contenuta nel DPCM del 17.03.2020, il Revisore dei Conti deve procedere, inoltre, all'asseverazione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del citato DPCM.

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

IL RESPONSABILE DEL SETTORE FINANZIARIO

Dott. Rocco Naeleto



Spese per il personale

Comuni soggetti alla disciplina di cui all'art. 1, c. 557 e seguenti, L. n. 296/06 (oltre 1.000 abitanti)

COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:			Stanzamenti 2023 (da previsione)
1	Totale Macroaggregato 101 - Redditi da lavoro dipendente	+	1.312.169,04
di cui:	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato		915.994,64
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		276.229,83
	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nel macroaggregato 101) e spese per equo indennizzo		
	Spese per assunzione di personale determinate in applicazione dell'art. 4 comma 1 del DPCM del 17/03/2020 (Comprensivo di oneri riflessi a carico del datore di lavoro e al netto dell'IRAP)		
	Oneri riflessi sul piano dei fabbisogni a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		
	Aumenti contrattuali 2022/2024		18.219,40
	Spese sostenute dall'Ente per il lavoro straordinario correlato alle elezioni amministrative		
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto		
	Spese per incarichi ex 110, commi 1 e 2 del TUEL		
	Spese per incarichi ex artt. 90 del TUEL		12.094,33
	Spesa rapporto di lavoro a tempo determinato PNRR		48.377,32
	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada		41.253,52
	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate nel macroaggregato 101)		
	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati nel macroaggregato 101)		
2	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate in un macroaggregato diverso dall'101, come ad es. nel macroaggregato 103)	+	
3	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un macroaggregato diverso dall'101, come ad es. nel macroaggregato 104)	+	
4	Diritti di rogito Segretario Generale	+	11.338,00
5	Altre spese contabilizzate in interventi diversi in macroaggregati diversi dall'101 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ecc.)	+	15.500,00
6	Irapp spese per assunzione di personale determinate ai sensi dell'art. 4 comma 1 del DPCM del 17/03/2020	+	
7	Irapp macroaggregato 102	+	86.506,18
TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)			1.425.513,22
8	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (ad es. spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento ISTAT, se contabilizzate a "partite di giro", ecc.)	+	
TOTALE SPESA DI PERSONALE			1.425.513,22
COMPONENTI ESCLUSE:			Stanzamenti 2023 (da previsione)
9	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	206.851,63
10	Aumenti contrattuali fondo risorse decentrate	-	16.578,75
11	Aumenti contrattuali 2022/2024	-	18.219,40
12	Salario accessorio su Aumenti contrattuali 2019/2021	-	5.555,07

13	Spese per assunzione di personale determinate in applicazione dell'art. 4 comma 1 del DPCM del 17/03/2020	304.139,43
	CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO PNRR	€ 66.583,91
	SPESA LAVORO FLESSIBILE CEDUTA AMBITO 32	€ 35.612,45
16	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)	
17	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	37.728,83
18	Spese per formazione del personale e Missioni	2.500,00
19	Integrazione Assegni familiari (Corte dei Conti, Lombardia, sez. regionale di controllo, deliberazione 31/01/2019 n° 26/2018/PAR)	
20	Diritti di rogito Segretario Generale	11.338,00
21	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	
22	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale	
23	Spese di personale per le operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	
24	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell' 8 marzo 2007)	
25	Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, avvocatura	
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE		705.107,47
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA		720.405,75
MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2012-2013 (VALORE ASSOLUTO)		1.168.319,78
L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale?		SI
Margine di spesa ancora sostenibile nel 2023		447.913,03

CONTENIMENTO DELLA SPESA PER RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILE IN APPLICAZIONE DELLE DISPOSIZIONI DETTATE DALL'ART. 9, COMMA 28 DEL DECRETO LEGGE N. 78/2010 CONVERTITO NELLA LEGGE N. 122/2010

Il comma 28 dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010 prevede che, a decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni pubbliche possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

Il secondo periodo dello stesso comma prevede gli stessi vincoli indicati nel primo periodo per i contratti di formazione lavoro, di somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Con le disposizioni dettate dall'art. 4, comma 102, della legge n. 183/2011, c.d. Legge di Stabilità, a decorrere dall'anno 2012, anche gli Enti locali sono stati inseriti tra le amministrazioni soggette al vincolo del contenimento della spesa per contratti di lavoro a tempo determinato nel limite del 50% della spesa sostenuta nell'anno 2009.

Il comma 4-bis dell'articolo 11 del Decreto Legge n. 90/2014, convertito con modificazioni nella legge n. 114/2014, ha introdotto una specifica deroga alle predette limitazioni per gli Enti Locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della legge n. 296/2006, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente.

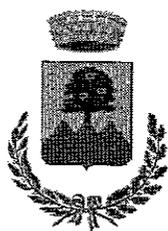
L'art. 16, comma 1-quater, del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160 ha stabilito l'esplicita esclusione dal tetto alla spesa per il lavoro flessibile degli incarichi a contratto conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1, del TUEL.

La Corte dei Conti - Sezione delle Autonomie, con la Delibera n. 23/SEZ.AUT/2016/QMIG DEL 20.05.2016, ha chiarito che la spesa sostenuta per prestazioni lavorative, rese in applicazione del citato art. 14 e nell'ambito dell'orario d'obbligo previsto dai CCNL, esula dall'ambito di applicazione dell'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010.

Al fine di consentire l'attuazione dei progetti PNRR, il comma 1 dell'art. 31-bis del D.L. n. 152/2021 consente ai Comuni di determinare un budget aggiuntivo per le assunzioni straordinarie a tempo determinato a valere su proprie risorse di bilancio. La spesa di personale derivante dalle predette assunzioni a termine non rileva ai fini dei limiti di spesa di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010.

Verifica del rispetto della disciplina relativa al contenimento della spesa per i rapporti di lavoro flessibile prevista nella programmazione del fabbisogno di personale per l'anno 2023

Calcolo del limite di spesa sostenuta nell'anno 2009		Verifica del rispetto del limite nell'anno 2023	
TIPOLOGIA DI CONTRATTO	SPESA IMPEGNATA NELL'ANNO 2009 (Comprensiva di oneri riflessi e IRAP)	TIPOLOGIA DI CONTRATTO	SPESA PREVISTA ANNO 2023 (Comprensiva di oneri riflessi e IRAP)
Rapporti di lavoro a tempo determinato ex art. 90 del D.lgs. N. 267/2000	40.231,15	Rapporti di lavoro a tempo determinato ex art. 90 del D.lgs. N. 267/2000	16.645,98
Rapporti di lavoro a tempo determinato per assunzioni stagionali	37.181,40	Rapporti di lavoro a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del D.lgs. N. 267/2001	
Rapporti di lavoro a tempo determinato ex art. 92 del D.lgs. N. 267/2000		Rapporti di lavoro stagionale ex art. 36 del D.lgs. N. 165/2001 nel Servizio di Polizia Municipale	56.782,36
Contratti di lavoro a tempo determinato ex art.1, comma 557, della legge n. 311/2005		Contratti di lavoro a tempo determinato ex art. 36 del D.lgs. N. 36 del D.lgs. N. 165/2001 per la realizzazione del PNRR	66.583,91
Tirocinio formativo e orientamento		Tirocinio formativo e orientamento	
TOTALE	77.412,55	TOTALE	140.012,25
Rinnovo CCNL 21/05/2018 – Incremento del 3,48 per cento	2.693,96	Somme non soggette ai vincoli sui rapporti di lavoro flessibile	0,00
Rinnovo CCNL 16/11/2022 – Incremento del 3,90 per cento	3.124,15	Somme non soggette ai vincoli sui rapporti di lavoro flessibile	66.583,91
FONDO DISPONIBILE	83.230,66		
Finanziamento stabilizzazione Piano di Zona	6.594,75	Spesa a tempo determinato soggetta ai vincoli sui rapporti di lavoro flessibile	73.428,34
FONDO DISPONIBILE 2023	76.635,91	FONDO ANCORA DISPONIBILE 2023	3.207,57



COMUNE di AGEROLA

Città Metropolitana di Napoli

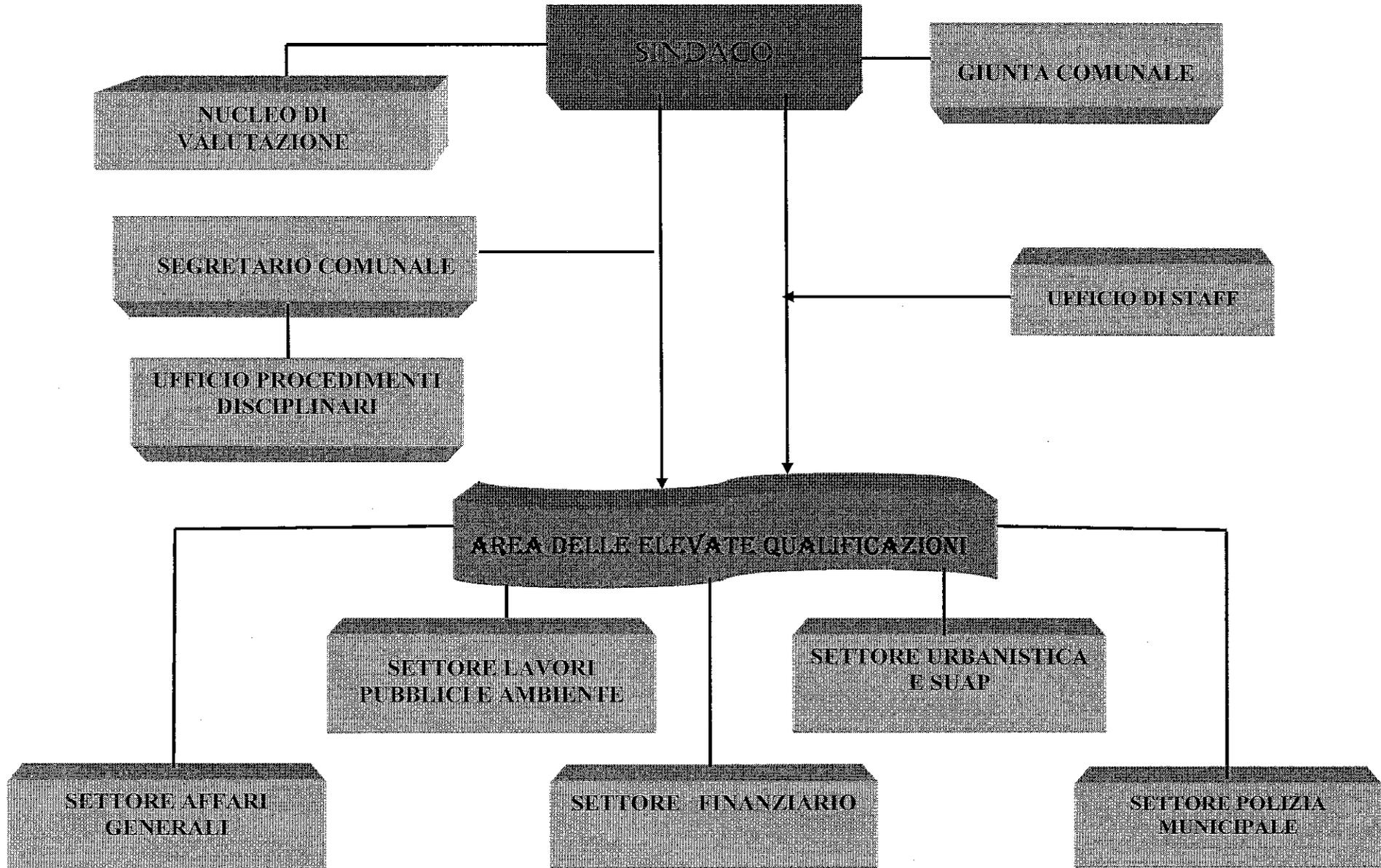
SETTORE FINANZIARIO

ORGANIGRAMMA E DOTAZIONE ORGANICA DEL COMUNE DI AGEROLA

ALLEGATO "C"

PIANO DEI FABBISOGNI TRIENNALE 2023/2025

LA MACROSTRUTTURA DEL COMUNE DI AGEROLA



DOTAZIONE ORGANICA

1° SETTORE AFFARI GENERALI	RESPONSABILE DEL SETTORE CON ELEVATA QUALIFICAZIONE
-----------------------------------	--

Figura professionale	Area di inquadramento	Numero	Coperto	Vacante
Funzionario amministrativo	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	1	1	
Assistente Sociale	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	1	1	
Istruttore Amministrativo	Area degli Istruttori	6	4	2

2° SETTORE FINANZIARIO	RESPONSABILE DEL SETTORE CON ELEVATA QUALIFICAZIONE
-------------------------------	--

Figura professionale	Area di inquadramento	Numero	Coperto	Vacante
Funzionario Economico Finanziario	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	1	1	
Istruttore Amministrativo	Area degli Istruttori	2	1	1
Istruttore Contabile	Area degli Istruttori	2	1	1

3° SETTORE LAVORI PUBBLICI E AMBIENTE	RESPONSABILE DEL SETTORE CON ELEVATA QUALIFICAZIONE
--	--

Figura professionale	Area di inquadramento	Numero	Coperto	Vacante
Funzionario tecnico	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	2	2	0
Istruttore Amministrativo	Area degli Istruttori	1	1	
Istruttore tecnico	Area degli Istruttori	3	1	2

Collaboratore servizi tecnici	Area degli Operatori Esperti	1	1	0
Operatore servizi ausiliari	Area degli Operatori	1	1	0

4° SETTORE URBANISTICA E SUAP	RESPONSABILE DEL SETTORE CON ELEVATA QUALIFICAZIONE			
--------------------------------------	--	--	--	--

Figura professionale	Area di inquadramento	Numero	Coperto	Vacante
Funzionario tecnico	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	2	1	1
Istruttore amministrativo	Area degli Istruttori	1	1	
Istruttore tecnico	Area degli Istruttori	2	1	1

5° SETTORE POLIZIA MUNICIPALE	RESPONSABILE DEL SETTORE CON ELEVATA QUALIFICAZIONE			
--------------------------------------	--	--	--	--

Figura professionale	Area di inquadramento	Numero	Coperto	Vacante
Funzionario Polizia Locale	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	1	0	1
Istruttore di vigilanza	Area degli Istruttori	6	5	1

**RIEPILOGO GENERALE
DOTAZIONE ORGANICA**

AREA PROFESSIONALE	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	Area degli Istruttori	Area degli Operatori Esperti	Area degli Operatori	TOTALE
DOTAZIONE ORGANICA	8	23	1	1	33
POSTI COPERTI	5	16	1	1	23
POSTI VACANTI	3	7	0	0	10

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

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

COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA

AREA DI INQUADRAMENTO	PROFILI PROFESSIONALI	POSTI ATTUALI	COSTO TABELLARE PER AREA	COSTO TOTALE TABELLARE
DIR.	SEGRETARIO GENERALE	1	41.779,17	41.779,17
Area dei Funzionari e dell'E.Q.	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	1	23.212,35	23.212,35
Area dei Funzionari e dell'E.Q.	ASSISTENTE SOCIALE	1	23.212,35	23.212,35
Area dei Funzionari e dell'E.Q.	FUNZIONARIO ECONOMICO FINANZIARIO	1	23.212,35	23.212,35
Area dei Funzionari e dell'E.Q.	FUNZIONARIO TECNICO	4	23.212,35	92.849,40
Area dei Funzionari e dell'E.Q.	FUNZIONARIO VIGILANZA	1	23.212,35	23.212,35
Area degli Istruttori	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	10	21.392,87	213.928,70
Area degli Istruttori	ISTRUTTORE CONTABILE	2	21.392,87	42.785,74
Area degli Istruttori	ISTRUTTORE TECNICO	5	21.392,87	106.964,35
Area degli Istruttori	ISTRUTTORE VIGILANZA	6	21.392,87	128.357,22

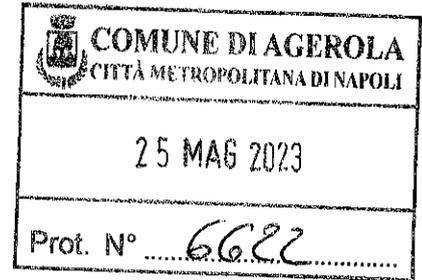
Area degli Operatori Esperti	COLLABORATORE SERVIZI TECNICI	1	19.034,51	19.034,51
Area degli Operatori	OPERATORE SERVIZI GENERALI	1	18.283,31	18.283,31
	TOTALE DOTAZIONE ORGANICA	33		756.831,80
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori			204.344,59
	IRAP			64.330,70
	TRATTAMENTO ACCESSORIO SEGRETARIO GENERALE E FUNZIONARI DELL'E.Q.			101.243,71
	TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE			155.500,00
	FONDO LAVORO STRAORDINARIO			13.463,00
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori			64.309,20
	IRAP			22.967,57
	INAIL			10.270,39
TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)				1.393.260,95

COMPONENTI ESCLUSE:			Stanzamenti
1	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi	-	189.701,71
2	Aumenti Fondo risorse decentrate per rinnovi contrattuali	-	16.516,00
3	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	-	33.377,00
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE			239.594,71
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA			1.153.666,24

MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2012-2013 (VALORE ASSOLUTO)	1.168.319,78
--	---------------------

L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di	SI
--	-----------

personale?	
Margine di spesa ancora sostenibile	14.652,54

VERBALI DEL REVISORE UNICO

Al

1. Sig. Sindaco
2. Sig. Segretario Generale del Comune
3. Responsabile del Settore Economico – Finanziario

VERBALE n. 9/2023

OGGETTO: Attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 6, comma 2, del D.lgs. n. 165 del 30.03.2001. Revisione e integrazione del piano dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2023/2025, approvato con delibera di Giunta comunale n. 183 del 07.12.2022 - Rideterminazione spazi assunzionali in applicazione della disciplina contenuta nel DPCM del 17.03.2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019. Verifica eccedenze di personale - Provvedimenti.

La sottoscritta Revisore unico dei conti del Comune di Agerola Dott.ssa Monica De Rienzo, nominato con deliberazione consigliere n. 34 del 20.07.2022 per il triennio 2022-2025, esecutiva ai sensi di legge, in ottemperanza alle vigenti prescrizioni di legge, provvede all'esame della proposta della Giunta Comunale del 24.05.2023 di aggiornamento del Piano triennale di fabbisogno personale per il triennio 2023-2025, già approvato con delibera di G.C. n. 183 del 07.12.2022, con verifica di eventuali eccedenze di personale da confluire nella specifica Sezione 3 "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO" -Sottosezione di programmazione 3.1- Struttura organizzativa;

IL REVISORE UNICO

Richiamati i seguenti disposti di legge:

- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001
- l'art. 33 del d.lgs.165/2001
- l'art. 1, commi 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296
- l'art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito in legge 114/2014, come modificato da ultimo dalla Legge n. 26/2019;
- l'art.1, comma 228, della legge 208/2015
- l'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010
- l'articolo 36, comma 2 del d.lgs.165/2001

Considerato che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 e smi, assorbe una serie di adempimenti, individuati dal D.P.R. n. 81 del 24.06.2022, tra cui il Piano dei Fabbisogni di Personale;

Visto il Decreto 8.05.2018, con cui il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;

Richiamata la deliberazione della Giunta comunale n. 190 del 13.12.2022 con la quale è stato approvato il PIAO 2022 - 2024;

Dato atto che la dotazione organica del Comune di Agerola, alla data del 31/12/2022, è determinata in n. 33 unità di cui 23 in servizio e 10 vacanti, per una dotazione complessiva, quindi, inferiore a 50 dipendenti computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, per cui nella redazione del PIAO 2023-2025 è stato tenuto conto delle disposizioni di semplificazione di cui all'art. 6 del citato D.M. 132/2022, concernente la definizione semplificata del contenuto dello stesso Piano;

Vista la sezione "Piano triennale dei fabbisogni di personale" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025;

Vista la proposta dell'Amministrazione comunale di aggiornamento del Piano triennale di fabbisogno personale per il triennio 2023-2025, già approvato con delibera di G.C. n. 183 del 07.12.2022, da confluire nella specifica Sezione 3 "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO" -Sottosezione di programmazione 3.1-Struttura organizzativa, debitamente corredata da specifica relazione tecnica da parte del responsabile del Settore Finanziario;

Preso atto che;

è prevista per l'anno 2023, la conferma del piano dei fabbisogni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per l'anno 2023, approvato con delibera di Giunta comunale n. 183 del 07.12.2022, relativamente alle assunzioni programmate e non ancora realizzate, come di seguito richiamate:

- a) n. 1 posto di Istruttore tecnico dell'Area degli Istruttori per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nel Settore "Urbanistica e SUAP", con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo parziale al 50%, mediante mobilità volontaria, utilizzo di graduatorie in corso di validità o per concorso pubblico;
- b) n. 1 posto di istruttore amministrativo dell'Area degli Istruttori, per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nell'area amministrativa, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo parziale al 50% da coprire mediante utilizzo di graduatorie in corso di validità;
- c) n. 1 posto di Istruttore di vigilanza dell'Area degli Istruttori per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nel Settore "Polizia Municipale", con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo parziale al 50%, mediante mobilità volontaria, utilizzo di graduatorie in corso di validità o per concorso pubblico;

e l'integrazione del Piano già approvato con la richiamata delibera 183/2022 con:

- d) n. 1 posto di Funzionario di Polizia Locale dell'Area dei Funzionari e dell'E.Q., con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno, mediante mobilità volontaria, utilizzo di graduatorie in corso di validità o per concorso pubblico;

e la conferma delle assunzioni a tempo determinato:

- a) Reclutamento di n. 1 Istruttore amministrativo dell'Area degli istruttori per supporto alle funzioni di competenza del Sindaco e della Giunta comunale, con contratto di lavoro a tempo parziale al 50%, in applicazione della disciplina prevista dall'art. 90 del D.lgs. n. 267/2000;
- b) Assunzione di personale dell'Area degli istruttori con profilo di Agente di Polizia Locale, per il periodo stagionale, presumibilmente Maggio – Ottobre 2023, con contratto a tempo determinato e a tempo

pieno e/o parziale con prestazione lavorativa diversificata e articolata in relazione alle esigenze organizzative che si presentano durante la stagione turistica e, comunque, considerando una spesa complessiva pari a 18 mensilità.

Posto che:

- l'art.1, comma 475, lett. e) della Legge n. 232/2016 dispone, in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e spese finali, il divieto assoluto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualunque tipologia contrattuale;
- l'art. 1 comma 557-quater della L. 296/2006, introdotto dal D.L. 90/2014 convertito nella legge 114/2014, dispone che gli Enti sottoposti al patto di stabilità interno, ora pareggio di bilancio, assicurano il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011- 2013 e stabilisce che il mancato rispetto di detto comma implica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L. 1122/2008 convertito con Legge n. 133/2008;
- il D.L. n. 34/2019 (Decreto crescita), convertito con modificazioni dalla L. 28.06.2019, n. 58 e in particolare l'art. 33 ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;
- il D.P.C.M. del 17.03.2020 reca le misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, disponendo specificatamente l'entrata in vigore del provvedimento a decorrere dal 20 aprile 2020;
- le assunzioni a tempo determinato o comunque i rapporti di lavoro flessibile, sono attualmente disciplinate dall'art. 9, comma 28 della L. n. 122/2010, che a seguito delle modifiche introdotte dall'art. 11 comma 4 bis del D.L. 90/2014 convertito nella legge 114/2014, prevede che i Comuni possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni o con contratti co.co.co. nel limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 o con riferimento al triennio 2007/2009. Qualora, pertanto, ne ricorrano i presupposti (esempio temporaneità dovuta ad afflussi turistici, introduzioni di nuovi servizi o nuove tecnologie non fronteggiabili con il personale in servizio;), le amministrazioni devono dare priorità al personale presente nelle proprie graduatorie a tempo indeterminato, ricorrendo nel caso anche agli idonei di altre graduatorie a tempo indeterminato di altri Comuni, previo accordo con gli stessi. In ogni caso per i rapporti di lavoro a tempo determinato superiori a 12 mesi le attuali disposizioni legislative prevedono - fermo restando la verifica dei vincoli assunzionali nel rispetto del patto di stabilità interno - che prima di attivare procedure concorsuali, scorrimenti di graduatorie o avviamenti dalle liste di collocamento, sono tenute ad espletare le procedure di cui all'art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001;

Verificato che il Comune di Agerola

- ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sul pareggio di bilancio nell'anno 2022;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011 - 2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-quater della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014;
- effettua la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);
- che nell'Ente ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, non emergono situazioni di personale in posizione soprannumerarie e non sono presenti dipendenti in esubero, come evidenziato nella relazione tecnica del responsabile del Settore Finanziario;
- ha rispettato i termini per l'approvazione del bilancio di previsione 2023/2025, del rendiconto 2022, del bilancio consolidato 2021 e ha provveduto alla trasmissione di questi documenti alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (D.L. 113/2016);
- in base alla tabella 1 dell'art. 4 del D.P.C.M. 17.03.2020 ha un rapporto tra spesa del personale e entrate correnti al di sotto del "valore soglia più basso" della fascia demografica di appartenenza e può incrementare la spesa del personale registrata nel 2018 in misura non superiore al valore percentuale indicato nella tabella 2 dell'art. 5 del citato D.P.C.M., nonché utilizzare, in alternativa, le capacità assunzionali residue;

Atteso che questo Organo è chiamato, a sensi dell'art. 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, ad esprimersi in merito alla compatibilità dei costi derivanti dalla determinazione della dotazione organica ed in ordine alla spesa per il piano del fabbisogno di personale, in conformità a quanto previsto dall'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 e dall'art. 91 del T.U.E.L.;

Alla luce delle considerazioni che precedono

ATTESTA

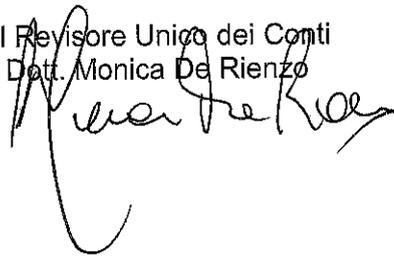
- **Che** il documento predisposto da questo ente quale sezione "Piano triennale dei fabbisogni di personale" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), è rispondente alle disposizioni e presupposti di legge sopra citati e il limite potenziale massimo di spesa della dotazione organica è rispettato;

ESPRIME, pertanto

Parere favorevole all'adozione della proposta di deliberazione.

Agerola lì 25/05/2023

Il Revisore Unico dei Conti
Dott. Monica De Rienzo





Comune di Agerola

città Metropolitana di Napoli

PARERI DI REGOLARITA' TECNICA E CONTABILE ESPRESSI AI SENSI DELL'ART. 49, 1° COMMA DEL T.U.E.L. N. 267/2000.

OGGETTO: Attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 6, comma 2, del D.lgs. n. 165 del 30.03.2001. Revisione e integrazione del piano dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2023/2025, approvato con delibera di Giunta comunale n. 183 del 07.12.2022 - Rideterminazione spazi assunzionali in applicazione della disciplina contenuta nel DPCM del 17.03.2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019. Verifica eccedenze di personale - Provvedimenti.

REGOLARITA' TECNICA FAVOREVOLE



Il Responsabile del Settore Finanziario

Dott. Rocco Naclerio

Data 24.05.2023

REGOLARITA' CONTABILE FAVOREVOLE



Il Responsabile del Settore Finanziario

Dott. Rocco Naclerio

Data 24.05.2023