



COMUNE DI ATENA LUCANA

(Provincia di Salerno)

C/F:83002560650 - Tel. 097576001

prot.atena@asmepec.it

www.comune.atenalucana.sa.it

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Delibera N. 45 DEL 31/08/2023	Proposta di deliberazione adozione Piano del Fabbisogno del Personale e Piano occupazionale - Triennio 2023-2025
--	---

L'anno *duemilaventitré* il giorno *trentuno* del mese di *agosto* a seguito di convocazione disposta dal Sindaco, alle ore *19:00*, si è riunita, presso *la Casa Comunale*, in seduta *Ordinaria* la Giunta Comunale nelle persone dei seguenti Signori componenti:

Ruolo	Nominativo	Presente	Assente
Sindaco / Presidente	VERTUCCI LUIGI	Si	
Assessore	SICILIANO MICHELINA	Si	
Vicesindaco	BRUNO VINCENZO	Si	

Totale Presenti: 3	Totale Assenti: 0
---------------------------	--------------------------

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale, **Dott.ssa Carmela BRANCATO**.

Il Sindaco, in qualità di *Presidente*, dopo aver constatato la presenza del numero legale degli intervenuti occorrente per la valida costituzione del consenso, dichiara aperta la seduta e passa alla trattazione dell'argomento di cui all'oggetto.

I presenti prendono atto preliminarmente che sulla proposta di Deliberazione presentata dal Proponente sono stati acquisiti i seguenti pareri ai sensi di quanto disposto dagli artt. 49 e 147-*bis* del D.Lgs n. 267/2000 (TUEL):

Tipo parere	Favorevole/Non Favorevole	Data	Firma del Funzionario Responsabile
Regolarità Tecnica	Favorevole	31/08/2023	Responsabile AREA AMMINISTRATIVA E SERVIZI DEMOGRAFICI f.to Dott. Daniele PADOVANI
Regolarità Contabile	Favorevole	31/08/2023	Responsabile AREA ECONOMICO-FINANZIARIA f.to Dott. Daniele PADOVANI

Il Presidente relaziona in merito all'argomento di cui all'oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

PRESO ATTO delle esigenze organizzative riscontrate anche a seguito di colloqui con il Sindaco, l'Amministrazione Comunale e i Responsabili degli Uffici e dei Servizi dell'ente;

EFFETTUATE le dovute verifiche amministrative e contabili in considerazione dei vincoli-opportunità stabiliti dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento;

PREMESSO

Che l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, prevede che: *"1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale."*

Che l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, prevede che: *"Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo*

per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”

Che Le linee di indirizzo adottate per la formulazione dei Piani triennali del fabbisogno del personale sono quelle approvate con il Decreto 8/5/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018 e quelle di cui al Decreto 22/07/2022 del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, pubblicato sulla G.U. del 14.09.2022;

Che nelle linee di indirizzo approvate con il Decreto 8/5/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione si da atto espressamente che l'art. 6 del D.lgs n. 165 del 2001 come modificato dall'art. 4 del D.Lgs n. 75/2017 introduce elementi significativi tesi a superare il tradizionale concetto rigido di dotazione organica;

Che, pertanto, è stato valorizzato dalla vigente normativa il piano del fabbisogno del personale a scapito della dotazione organica di tal chè il PTFP diviene strumento strategico per individuare le esigenze del personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità, e qualità dei servizi ai cittadini;

Che alla luce di tale modifica normativa la dotazione organica non viene soppressa, ma diventa una naturale conseguenza delle scelte compiute dalle amministrazioni nel piano del fabbisogno, da redigersi secondo le indicazioni applicative dettate dalle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica (*Documento del Ministro per la P.A. Registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne - Succ 1477 - Pubblicata in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018*);

Che il piano del fabbisogno deve essere approvato ogni anno dall'organo esecutivo ed ha una valenza triennale;

Che sulla base delle nuove regole dettate dalla riforma del testo unico delle leggi sul pubblico impiego (D.Lgs. n. 165/2001) la organizzazione degli uffici deve ispirarsi al rispetto dei seguenti scopi:

1) dare applicazione ai vincoli di cui all'articolo 1 del D.Lgs. n. 165/2001 ovvero accrescere l'efficienza

della PA; razionalizzarne i costi; realizzare la migliore utilizzazione del personale pubblico garantendo nel contempo pari opportunità e tutela rispetto a forme di discriminazione ed assicurando la formazione e lo sviluppo professionale;

2) essere conforme al “piano triennale dei fabbisogni”;

3) essere contenuta nei documenti previsti dall’ordinamento dell’ente;

4) ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche disponibili per il perseguimento di “obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini”;

5) garantire “l’ottimale distribuzione delle risorse umane”;

6) essere coerente con “la pianificazione pluriennale delle attività e della performance”;

7) essere coerente “con le linee di indirizzo” emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica;

8) dare corso alla individuazione delle “risorse finanziarie destinate all’attuazione del piano”;

DATO ATTO CHE

- l’art. 6 del D.L. n. 80/2021 (cd. “Decreto Reclutamento”) ha introdotto un nuovo strumento di programmazione e governance, denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), destinato a sostituire una serie di piani e adempimenti previsti da diverse disposizioni normative;
- il D.P.R. n. 81 del 24/06/2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151 del 30/06/2022, contenente il “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, entrato in vigore il 15/07/2022, all’art. 1, comma 1, prevede espressamente che gli adempimenti elencati nello stesso, tra cui anche quelli relativi al Piano dei fabbisogni ex art. 6, commi 1, 4 e 6, D.Lgs. n. 165/2001, sono soppressi per gli enti con più di 50 dipendenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piao;
- il successivo art. 1, comma 3, del medesimo D.P.R. prevede che le amministrazioni pubbliche con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel Decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all’art. 6, comma 6, del D.L. n. 80 del 2021;
- a tale scopo, l’art. 6, comma 4, del D.M. n. 132/2022, stabilisce che le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività contenute nell’articolo 6 dello stesso D.M., ovvero attuando modalità semplificate per la redazione del Piao;
- l’art. 6, comma 3, dello stesso D.M. n. 132/2022, prevede che, con riferimento al Piano triennale dei fabbisogni di personale, le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti inseriscono nel Piao la programmazione delle cessazioni dal servizio e la stima dell’evoluzione dei fabbisogni di personale;
- i dipendenti in servizio a tempo indeterminato alla data del 31/12/2022 sono pari a n. 5 (inferiore a 50) e, quindi, in virtù della normativa sopra richiamata, questo Ente è tenuto alla redazione del Piao in modalità semplificata, sulla base delle regole definite nell’art. 6 del citato D.M. n. 132/2022;
- la Commissione Arconet nella riunione del 14.12.2022 è intervenuta a chiarire il rapporto esistente tra il DUP ed il PIAO con speciale riguardo al Piano triennale del fabbisogno specificando che *“Al fine di quantificare le risorse finanziarie destinate alla realizzazione dei programmi dell’ente, il DUP deve fare necessariamente riferimento alle risorse umane disponibili con riferimento alla struttura organizzativa dell’ente necessaria per assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il*

miglior funzionamento dei servizi, e alla sua evoluzione nel tempo. Risulta pertanto evidente che, in occasione dell'approvazione del DUP e del bilancio di previsione, gli enti non possono fare riferimento al Piano triennale dei fabbisogni di personale definito nell'ultimo PIAO adottato che riguarda il triennio che decorre dall'esercizio in corso. Per consentire la determinazione delle risorse finanziarie relative alla spesa di personale del triennio successivo è necessario che nel DUP sia inserita la programmazione triennale del personale (aggiornata rispetto all'ultimo PIAO adottato), eventualmente rinviando le indicazioni analitiche non necessarie per la quantificazione delle risorse finanziarie al successivo PIAO";

- il quaderno operativo pubblicato dall'Anci sul PIAO in merito chiarisce che dalle indicazioni fornite dal verbale sopra indicato si evince che bisogna allegare il Piano Triennale del fabbisogno di personale al DUP come richiesto dalla vigente normativa in materia e successivamente riproporlo nel PAIO, per la sua approvazione in quanto a norma dell'art. 42 comma e del D.lgs n. 267/2000 l'approvazione del PTFP rientra nella competenza residuale della Giunta Comunale.

CONSIDERATO, pertanto, necessario provvedere all'approvazione del Piano del fabbisogno del personale 2023-2025 in vista dell'adozione del DUP e del Bilancio di previsione 2023-2025 il cui termine di approvazione è stato differito con decreto del Ministero dell'interno del 30 maggio 2023 al 31/07/2023;

RILEVATO CHE

- con il **D.L. 24 giugno 2014, n. 90**, convertito in L. 11 agosto 2014, n. 114, vengono espressamente **confermate le disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis, 557-ter**, della L. n. 296/2006 (art. 3, comma 5, 4° periodo);
- 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 legge n. 114/2014, ossia **2011-2012-2013** (nuovo comma 557-quater della Legge n. 296/2006, introdotto dall'art. 3, comma 5-bis, D.L. n. 90/2014, come convertito nella L. n. 114/2014);
- in attuazione di quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito dal Decreto attuativo come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione rispetto alla spesa di personale accertata dall'ultimo rendiconto;
- in data 27/04/2020, è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 108 il decreto 17 marzo 2020, il quale dispone in merito alle nuove **modalità di assunzione a tempo indeterminato** di personale negli enti locali **a decorrere dal 20/04/2020**, delineando un **metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente**, basato non tanto sulla logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, bensì su una **valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune**;

- in particolare il decreto ministeriale, così come esplicitato dalla circolare ministeriale del 13.05.2020, in base alla fascia demografica di appartenenza, consente la catalogazione dei Comuni in tre distinte fattispecie:

1. comuni con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti: si tratta degli enti che, nel rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti accertate negli ultimi tre rendiconti approvati considerate al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità, si collocano al di sotto del valore soglia individuato nella tabella 1 di cui all'art. 4 comma 1 del DM 2020. In detta ipotesi i Comuni possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia.

2. comuni con elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti: si tratta dei comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulti superiore al valore-soglia di cui all'art. 6 del DM 2020 e sono tenuti ad adottare un percorso di graduale riduzione annuale del predetto rapporto, fino al conseguimento del valore soglia. A tal fine possono operare sia sulla leva delle entrate che su quella della spesa di personale, eventualmente «anche» applicando un turn over inferiore al 100 per cento;

3. comuni con moderata incidenza della spesa di personale. Rientrano nella terza casistica i comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale e le entrate correnti risulta compreso fra i valori soglia individuati dall'art. 4, comma 1, e dall'art. 6, comma 1, del decreto attuativo per ciascuna fascia demografica. I comuni che si collocano in questa fascia intermedia possono incrementare la propria spesa di personale solo a fronte di un incremento delle entrate correnti tale da lasciare invariato il predetto rapporto. Questi comuni, in ciascun esercizio di riferimento, devono assicurare un rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti non superiore a quello calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto approvato.

- Ai sensi dell'art. 5 comma 2 del DM del 27.03.2020 *“Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1 di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione”;*
- Il Ministero dell'economia e delle finanze con parere prot. n. 12454 del 15.01.2021 ha precisato che l'utilizzo dei resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 si pone come una scelta alternativa - se più favorevole - in deroga ai valori limite di cui alla tabella 2 del comma 1 dell'art. 5 del decreto attuativo e comunque entro i limiti massimi consentiti dal valore soglia di riferimento di cui all'art. 4 comma 1 - tabella 1 del decreto attuativo;
- Per i contratti a tempo determinato sotto il profilo dei limiti di carattere finanziario, rileva quanto previsto dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010, in applicazione del quale i comuni, le Città Metropolitane e le Unioni dei Comuni possono ricorrere a contratti di lavoro flessibile complessivamente intesi nel limite della spesa a tal fine sostenuta nell'anno 2009. Per gli enti che nel

2009 non hanno assunto alcuna spesa per contratti di lavoro flessibile, il limite è dato dal triennio 2007/2009 (Dipartimento funzione pubblica circolare 5/2013). Ulteriormente qualora l'ente non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali riferite ai rapporti di lavoro flessibile né nell'anno 2009, né nel triennio 2007-2009 è comunque consentita una spesa per nuovi contratti di lavoro flessibile per far fronte a servizi essenziali (*Corte dei Conti Sezione Autonomie delibera 1/2017*). Rientrano in questo limite le spese di personale sostenute ex art. art. 1 comma 557 della legge 311/2004, mentre ne restano escluse quelle relative al personale assunto a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 comma 1 del D.lgs n. 267/2000;

- nell'ipotesi in cui l'Ente Locale non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali di tipo flessibile né nel 2009, né nel triennio 2007/2009, la Corte dei Conti Sezione Autonomie nella delibera n. 1/2017 ha ammesso la possibilità di individuare una nuova base di spesa, previa idonea motivazione in ordine alla sussistenza delle circostanze eccezionali e temporanee, nonché ai servizi indispensabili da garantire; in particolare, in assenza di impegno di risorse anche nel triennio 2007/2009, **l'anno da prendere a riferimento è quello nel quale l'ente, con motivato provvedimento, proceda ad effettuare le assunzioni per assoluta necessità di far fronte, in tal modo, ad un servizio essenziale: la spesa così determinata sarà, a sua volta, il parametro finanziario per gli anni successivi**; resta fermo l'imprescindibile rispetto dei presupposti di tipo "qualitativo" stabiliti dall'art. 36, commi 2 e seguenti, del D.Lgs. n. 165/2001, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento in materia di lavoro flessibile;
- per le assunzioni di personale a tempo determinato l'articolo 23 del D.Lgs n. 81/2015 (cd. Jobs act), dispone che il **tetto massimo** percentuale di **assunzione** di personale **a tempo determinato** è fissato al **20% del personale a tempo indeterminato alle dipendenze del medesimo datore** e che il CCNL funzioni locali 2019-2021 all'art. 60 così dispone: *"Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Per gli enti che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile la stipulazione di un contratto a tempo determinato. Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione."*
- l'art. 31-bis del D.L. n. 152/2021 convertito dalla legge n. 233/2021 prevede la possibilità di attivare contratti a tempo determinato per un periodo anche superiore a 36 mesi, ma non eccedente la durata di completamento del "PNRR" e comunque non oltre il 31 dicembre 2026. Relativamente alle deroghe ai vincoli finanziari ai Comuni è consentito effettuare le predette assunzioni: a) in deroga all'art. 9, comma 28, del Dl. n. 78/2010; b) con riferimento alla spesa, non rilevano ai fini della determinazione dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti in attuazione dell'art. 33 del Dl. n. 34/2019, e di conseguenza non va a comprimere la capacità assunzionale a tempo indeterminato; c) le spese in questione non rilevano ai fini del rispetto del limite complessivo alla spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della Legge n. 296/2006 (media del triennio 2011-2013). Con

riferimento agli aggregati “spesa di personale” di cui alle lett. b) e c), la norma specifica inoltre che le deroghe richiamate operano anche nel caso di applicazione del regime di “scavalco condiviso” previsto dalle vigenti disposizioni i contrattuali (art. 14, Ccnl. 22 gennaio 2004);

- le assunzioni straordinarie di cui alla predetta norma possono essere effettuate nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del “Fondo crediti di dubbia esigibilità” stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 che, per i comuni rientranti nella fascia demografica compresa tra i 2.000 ed i 2.999 abitanti, è pari a 2,4 %;

VERIFICATO CHE:

- ai sensi dell’art. 4 del D.M. 17 Marzo 2020 il Comune di Atena Lucana essendo in fascia demografica “C” (popolazione compresa tra 2.000 e 2.999 abitanti) presenta un indice, dato dal rapporto la spesa del personale (esclusa l’IRAP) accertata nell’ultimo rendiconto approvato (2022) e la media delle entrate correnti (accertamenti entrate correnti Titoli 1°, 2° e 3° registrati nel triennio 2020-2021-2022 al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità di parte corrente inserito nella previsione definitiva anno 2022), pari al 13,39% ovvero inferiore al valore soglia previsto dalla Tabella 1 del decreto in parola (27,60%) come da allegati prospetti contabili (Allegato B);
- esso, pertanto, si colloca nella fascia dei comuni virtuosi e può incrementare annualmente la spesa di personale per nuove assunzioni entro la soglia prevista dalla tabella 1 del DM 17.03.2020;
- il Comune di Atena Lucana ha resti assunzionali disponibili pari ad euro 228.050,00 per cessazioni intervenute nei cinque anni antecedenti al 2020 utilizzabili in quanto di importo inferiore al valore soglia della Tabella 1 pari ad euro 301.817,66;
- in merito al **contenimento delle spese di personale** di cui al nuovo comma 557-quater della Legge n. 296/2006, introdotto dall’art. 3, comma 5-bis, D.L. n. 90/2014, come convertito nella L. n. 114/2014, il **valore medio del triennio precedente** alla data di entrata in vigore della legge n.114/2014, ossia **2011-2012-2013** , per il Comune di Atena è pari ad euro 623.763,66 (Allegato A);
- in considerazione di quanto chiarito dal Ministero dell’economia e delle finanze (MEF) – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato (RGS) – con nota prot. n. 12454 del 15.01.2021 questo Comune, poiché si colloca al di sotto del predetto valore soglia, utilizzerà, per garantire la sostenibilità al piano del fabbisogno del personale, in alternativa alla capacità assunzionale derivante dall’applicazione dei valori soglia di cui alla Tabella C art. 5 del citato Decreto 17.03.2020, i resti assunzionali anni pari a complessivi €. 228.050,00 (Allegato A);
- nel piano del fabbisogno del personale 2023-2025 il costo della spesa del personale derivante dalle nuove assunzioni a tempo indeterminato previste per il 2023 derivanti dalle precedenti programmazioni è pari ad euro 201.814,49 Irap inclusa – euro 188.891,30 Irap esclusa. Detti importi comprendono già l’assunzione di n. 1 unità ex Categ. D (Istruttore Direttivo tecnico) programmata nel precedente piano del fabbisogno 2022-2024 ingaggiata con procedura di passaggio diretto tra amministrazioni pubbliche dello stesso comparto, procedura avviata nel 2022 e perfezionata il 1° marzo 2023;

- il costo delle predette assunzioni sarà coperto mediante l'utilizzo dei resti assunzionali pari ad euro 228.050,00 per le cessazioni intervenute nel quinquennio antecedente al 2020;
- i resti assunzionali utilizzati, pertanto, saranno pari ad euro 188.891,30 Irap esclusa (Allegato A);
- l'utilizzo dei resti assunzionali è contenuto entro il valore limite di cui alla Tabella 1 del DM 17.03.2020 che è pari ad euro 301.817,66;
- la spesa di personale massima consentita pari alla sommatoria tra la spesa da ultimo rendiconto approvato - anno 2022- (euro 284.386,40 Irap esclusa) e l'incremento da Tabella 1 (euro 301.817,66) è pari ad euro 586.204,06 (Allegato B);
- la sommatoria della spesa di personale da ultimo rendiconto approvato 2022 (euro 284.386,40) al netto dell'IRAP ed il costo del personale derivante dalle assunzioni a tempo indeterminato programmate nell'anno 2023 al netto dell'IRAP (euro 188.891,30) è pari ad euro 473.277,70 ed è contenuta entro il valore limite di euro 586.204,06;
- il costo del personale per le assunzioni inquadrate nelle tipologia del lavoro flessibile programmate per l'anno 2023 è pari ad euro 54.410,96 (Allegato A);
- detto costo è contenuto entro il valore limite di euro 54.631,00 (Allegati A e C). Per tali tipi di contratto, in merito al limite previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, si evidenzia che il Comune di Atena Lucana non ha sostenuto spese nell'anno 2009 né nel triennio 2007-2009 per importi idonei a *"costituire un ragionevole parametro assunzionale..."* e che il predetto Ente ha assunto lavoratori con contratti flessibili nell'ultimo trimestre dell'anno 2020 con una spesa che solo dal 2021 è potuta essere quantificata per l'intero anno pari ad euro 54.631, importo che sarà considerato perciò quale idoneo parametro finanziario di riferimento per il triennio 2023-2025. A tal proposito occorre ribadire che il ricorso a tali forme di lavoro flessibile, nelle more del completamento delle procedure concorsuali avviate, si è reso necessario per assicurare il funzionamento e l'erogazione di servizi essenziali per l'ente nell'ambito dello svolgimento di funzioni fondamentali (uffici e servizi quali: anagrafe, stato civile, elettorale, contabilità e tributi, affari generali, ufficio tecnico e urbanistica) nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 nel testo vigente (in tal senso vedasi anche *Delibera Corte dei Conti - Sezione delle Autonomie - n. 15 del 24/07/2018*);
- la sommatoria del costo del personale in servizio al 31.12.2022 (euro 284.386,40 al netto dell'IRAP) e quello derivante dall'attuazione del piano del fabbisogno 2023 - 2025 (assunzioni a tempo indeterminato per €. 188.891,30 e per lavoro flessibile per €. 54.510,96 per un totale al netto dell'Irap di €. 243.402,26) pari a complessivi 527.788,66 al netto dell'Irap è contenuta comunque entro il valore limite di cui sopra (Allegati A e B);
- l'incremento del personale programmato nel piano del fabbisogno 2023-2025 potrà essere attuato mediante le seguenti modalità:
 - ✓ Stabilizzazione del personale attualmente in servizio secondo le modalità, i termini e le condizioni previste dalla normativa vigente in materia;
 - ✓ Conclusione delle procedure concorsuali avviate nell'anno 2021 ed attualmente in corso per l'assunzione di personale a tempo indeterminato come meglio specificate nell'allegato piano del

Fabbisogno del Personale (delibera di Giunta Comunale n. 26 del 10.05.2021 con la quale è stato adottato il Piano triennale del fabbisogno del personale 2021- 2023 – procedure concorsuali avviate con Determina n. 62 del 23.012.2021 RGD n. 332/2021 adottata dal Responsabile dell'Area Amministrativa e AA.GG. e del personale);

- ✓ Utilizzo di graduatorie in corso di validità di altri enti pubblici dello stesso comparto ai sensi delle vigenti norme di legge e di regolamento;
 - ✓ Assunzione di personale a tempo determinato per far fronte a circostanze eccezionali e temporanee, nonché ai servizi indispensabili da garantire;
 - ✓ Assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 31-bis del DL. n. 152 del 2021 convertito in legge n. 233/2021 (assunzioni straordinarie per attuazione progetti finanziati dal PNRR);
- relativamente alla assunzione di n. 1 unità a tempo pieno e indeterminato di ex categoria C (ex istruttore amministrativo-contabile – attuale Area Istruttori) programmata con la citata delibera di Giunta n. 26 /2021 per l'anno 2021, si è proceduto ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, ad assunzione mediante procedura comparativa di progressione verticale del personale di ruolo dell'ente (Rif. Delibera di Giunta Comunale n. 8 del 21.02.2022) ;
 - nell'anno 2023, quindi, si è provveduto ad incardinare nella struttura organizzativa UTC Area Tecnica 1 Settore Edilizia-Urbanistica-Manutenzioni n. 1 unità Categoria D - Istruttore direttivo - del vigente CCNL Funzioni Locali mediante procedure di mobilità tra enti;
 - allo stato il Comune si sta avvalendo di n. 1 unità di personale ex Categ. D (Area Funzionari del vigente CCNL FL 16.11.2022) con contratto di lavoro a tempo determinato e part-time 50% (18 ore settimanali) attinto da graduatoria di idonei del Comune di Oliveto Citra (SA) assunta a seguito di specifica manifestazione di interesse e previo nulla-osta all'utilizzo della graduatoria rilasciato dal Comune titolare della stessa, onde assicurare il normale funzionamento dell' Anagrafe, dello Stato Civile e dell' elettorale, a seguito del pensionamento dei dipendenti addetti a tali uffici, trattandosi di uffici che assolvono a funzioni fondamentali dell'ente e che erogano servizi essenziali ed indifferibili;
 - essendo stato questo Comune assegnatario di un finanziamento dell'importo complessivo di € 1.600.000,00 a valere sui fondi del PNRR -M1C3 Linea di Azione B, Intervento 2.1 Attrattività dei Borghi Storici Progetto Locale di Rigenerazione Culturale e Sociale - a seguito di presentazione di un progetto denominato "Archivio Atena", giusto Decreto del Ministero della Cultura n. 453 del 07.06.2022 pubblicato in data 23.06.2022, è intenzione di questa Amministrazione ricorrere alle misure assunzionali previste dall'art. 31-bis del D.L. n. 152/2021 (conv. Legge n. 233/2021) al fine di consentire l'attuazione del progetto e, segnatamente, n. 1 unità da inquadrare nella Categoria C (Istruttore) e n. 1 unità da inquadrare nella Categoria D (Istruttore direttivo), con rapporto di lavoro dipendente a tempo determinato e parziale (50%);
 - ai sensi dell'art. 31-bis del DL n. 152 del 2021 convertito dalla legge 233 del 2021 le assunzioni straordinarie (finalizzate all'attuazione dei progetti finanziati dal PNRR) sono consentite nel limite annuo di euro 50.974,27 (spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del "Fondo crediti di

dubbia esigibilità” stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella Tabella 1 che per i comuni rientranti nella fascia demografica compresa tra i 2.000 ed i 2.999 abitanti ovvero 2,4 %);

- la spesa di personale ex art. 31-*bis* del DL n.152 del 2021 convertito dalla legge n. 233/ 2021 è pari ad euro 50.974,27 annui è dunque contenuta nel valore limite di cui sopra (Allegato A e Allegato C);
- per le annualità 2024 e 2025 al momento non sono previste assunzioni ;

CONSIDERATO CHE:

- per il Comune di Atena Lucana le facoltà assunzionali derivanti dalle cessazioni verificatesi nei cinque anni antecedenti al 2020 è pari a **228.050,00**;
- i comuni che si collocano nella prima casistica di cui al DM 17.03.2020 - ovvero gli enti che rilevano nell'anno di riferimento un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti inferiore al valore-soglia definito dall'art. 4 del decreto attuativo - possono incrementare annualmente la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 introdotta dall'art. 5 del decreto medesimo e fermo in ogni caso il rispetto del valore-soglia di cui alla Tabella 1 (Allegato B);
- per il Comune di Atena Lucana il valore soglia di cui alla Tabella n. 2 del D.M sopra citato è pari ad euro 140.375,66 (Valore soglia anno 2023 = 29%);
- il Ministero dell'economia e delle finanze con il parere innanzi menzionato ha precisato che l'utilizzo dei resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 si pone come una scelta alternativa - se più favorevole - in deroga ai valori limite di cui alla tabella 2 del comma 1 dell'art. 5 del decreto attuativo e comunque entro i limiti massimi consentiti dal valore soglia di riferimento di cui all'art. 4 comma 1 - tabella 1 del decreto attuativo;
- pertanto, per il Comune di Atena Lucana la migliore alternativa è quella di utilizzare i resti assunzionali relativi alla cessazioni intervenute nei cinque anni antecedenti al 2020;

DATO ATTO CHE,

- alla luce del quadro normativo e contabile sopra indicato risulta possibile programmare le assunzioni di personale nel triennio 2023-2025;
- da una analisi quantitativa della attuale dotazione organica (Allegato C) emerge che la consistenza numerica del personale in servizio (attualmente n. 5 unità a tempo indeterminato e full-time, ad esclusione del Segretario comunale la cui sede attualmente risulta essere vacante e le cui funzioni sono svolte da un Segretario a scavalco) è inadeguata rispetto agli effettivi carichi di lavoro ed ai sempre crescenti adempimenti imposti ai Comuni dalle varie norme. Il rapporto standard dipendenti / popolazione per un Comune della fascia demografica è stabilito, infatti, in 1/151 (DM 18.11.2020). L'attuale dotazione organica, pertanto, non è sufficiente a garantire i livelli di efficienza e di efficacia ideali ed a cui questa Amministrazione aspira per assolvere alla propria *mission*;
- risulta, pertanto, necessario procedere ad un incremento del personale da assumere mediante le seguenti modalità sopra elencate;

CONSIDERATO CHE le assunzioni di personale, allo stato dell'attuale normativa in materia, sono soggette ai

seguenti vincoli di legge:

- 1) rispetto delle norme in materia di pareggio di bilancio (fino all'anno 2018) ovvero, a decorrere dall'anno 2019, rispetto e mantenimento dell'equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo;
- 2) rispetto del tetto alla spesa del personale (rappresentato per gli enti soggetti al patto dalla media del triennio 2011-2013) nell'anno precedente, nonché nel corso dell'anno di competenza;
- 3) approvazione nei termini del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato (articolo 9, comma 1-quinquies Dl 113/2016) e trasmissione delle relative informazioni alla Banca dati pubbliche amministrazioni (BDAP) entro trenta giorni dalla loro approvazione;
- 4) essere in regola con gli obblighi di gestione e certificazione telematica dei crediti attraverso l'attivazione della relativa piattaforma informatica (articolo 9 del Dl 185/2008);
- 5) avere specifica capacità assunzionale, nella misura prevista dalla legge, data dalle cessazioni verificatesi negli anni precedenti e dal valore soglia applicabile all'Ente;
- 6) avere effettuato la verifica dell'eccedenza e/o sovrannumero del personale;
- 7) avere adottato il programma annuale e triennale per il fabbisogno del personale;
- 8) avere adottato il Piano della Performance/Peg/Piano degli Obiettivi;
- 9) avere adottato il piano triennale delle azioni positive in tema di pari opportunità (art. 48, comma 1, D.lgs. n. 198/2006);
- 10) per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, adozione del Piao "semplificato" limitatamente ai contenuti di cui all'art. 6 del D.M. n. 132/2022;

VISTI E RICHIAMATI gli allegati contabili ed il Piano del Fabbisogno del Personale 2023-2025;

ACQUISITO il parere dell'organo di revisione economico-finanziaria di cui al verbale n. 17 del 10.08.2023;

DATO ATTO CHE il predetto piano del fabbisogno è stato oggetto di informativa sindacale preventiva trasmessa in data 11.08.2023;

VISTI

- il D.Lgs. n. 267/2000 (TUEL) e ss. mm. ii., in particolar modo l'art. 91 ;
- il D.Lgs. n. 165/2001 (TUPI) e ss. mm. ii. ;
- il D.Lgs. n. 75/ 2017 (c.d. Riforma Madia);
- il D.L. 44/2023 convertito in legge 75/2023;
- il D.L n. 77/2021 convertito con modificazioni dalla legge n. 108/2021;
- il D.L n. 80/2021 nel testo coordinato con la legge di conversione 6 agosto 2021, n. 113, pubblicato in GU Serie Generale n.188 del 07-08-2021;
- D.L. n. 152 del 2021, convertito dalla legge del 29 dicembre 2021, n. 233;
- Il CCNL Funzioni locali 2019-2021;
- lo Statuto Comunale;

on votazione unanime e favorevole

DELIBERA

- 1) Di **approvare** il "piano del fabbisogno del personale riferito al triennio 2023-2025 nonché il piano delle

assunzioni programmate in detto triennio (piano occupazionale 2023-2025) come esposti negli allegati prospetti formanti parte integrante e sostanziale del presente atto a tutti gli effetti di legge (Allegati A, B e C);

2) Di dare atto che:

- in base alla attuale dotazione organica (Allegato C - n. 5 unità a tempo pieno e indeterminato), non vi sono eccedenze od esuberi di personale ;
 - le capacità assunzionali dell'ente sono state determinate nel rispetto dei vincoli di legge (Allegato B);
 - l'incremento del personale programmato nel piano del fabbisogno 2023-2025 (Allegati A e C) avverrà mediante le seguenti modalità:
 - ✓ Stabilizzazione del personale attualmente in servizio secondo le modalità, i termini e le condizioni previste dalla normativa vigente in materia;
 - ✓ Conclusione delle procedure concorsuali avviate nell'anno 2021 ed attualmente in corso per l'assunzione di personale a tempo indeterminato come meglio specificate nell'allegato piano del Fabbisogno del Personale (delibera di Giunta Comunale n. 26 del 10.05.2021 con la quale è stato adottato il Piano triennale del fabbisogno del personale 2021- 2023 – procedure concorsuali avviate con Determina n. 62 del 23.012.2021 RGD n. 332/2021 adottata dal Responsabile dell'Area Amministrativa e AA.GG. e del personale);
 - ✓ Utilizzo di graduatorie in corso di validità di altri enti pubblici dello stesso comparto ai sensi delle vigenti norme di legge e di regolamento;
 - ✓ Assunzione di personale a tempo determinato per far fronte a circostanze eccezionali e temporanee, nonché ai servizi indispensabili da garantire;
 - ✓ Assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 31-bis del DL. n. 152 del 2021 convertito in legge n. 233/2021 (assunzioni straordinarie per attuazione progetti finanziati dal PNRR);
 - per le annualità 2024 e 2025 al momento non sono previste assunzioni ;
- 3) Di **prendere atto**, pertanto, della dotazione organica risultante dal predetto piano del fabbisogno riferito al triennio 2023-2025;
- 4) Di **demandare** ai responsabili delle posizioni organizzative competenti *ratione materiae* l'adozione di tutti gli atti necessari ed utili per dare esecuzione di quanto programmato con il presente provvedimento, nel rispetto di quanto disposto dalle norme di legge e di regolamento vigenti e compatibilmente con le disponibilità di bilancio e la capacità finanziaria dell'Ente;
- 5) Di **autorizzare** i responsabili delle posizioni organizzative a fare ricorso a forme di collaborazioni esterne o di lavoro flessibile (quali a titolo esemplificativo: somministrazione di lavoro, assunzioni a tempo determinato, convenzioni per utilizzazioni e scavalchi, ecc.) principalmente per garantire il funzionamento di servizi essenziali, nel rispetto della vigente normativa di settore, al fine di sopperire alle esigenze di gestione degli uffici e dei servizi di competenza di ciascuno di loro nelle more delle assunzioni di personale dipendente programmate e/o in corso di realizzazione;
- 6) Di **dare atto** che il piano del fabbisogno e delle assunzioni che qui si approva potrà subire modifiche e/o integrazioni a seguito di nuove valutazioni da parte di questa Amministrazione o per sopraggiunte

esigenze di gestione;

La Giunta comunale, con separata votazione unanime, dichiara, il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000, per ragioni di operatività.

Il presente verbale, dopo essere stato letto ed approvato, viene così sottoscritto:

IL PRESIDENTE
f.to Dott. Luigi VERTUCCI

IL Segretario Comunale
f.to Dott.ssa Carmela BRANCATO

*****ESECUTIVITA'*****

La presente Deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile dal **31/08/2023**

Il Segretario Comunale
f.to Dott.ssa Carmela BRANCATO

*****ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE*****

Si attesta che copia della Deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune per 15 giorni consecutivi a partire dal **04/09/2023**

Atena Lucana, lì **04/09/2023**

Il Segretario Comunale
f.to Dott.ssa Carmela BRANCATO

La presente è copia conforme all'originale

Il Segretario Comunale
f.to Dott.ssa Carmela BRANCATO

Incidenza della spesa del personale sulla spesa corrente negli anni (Media spesa triennio 2011-2013 = €. 623.763,67)

Trend storico	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011
Spesa Personale (A)	284.386,40	304.568,78	311.285,11	412.160,66	517.754,00	530.009,28	556.090,00	585.864,00	595.967,00	597.621,00	603.486,00	670.184,00
Spesa Corrente (B)	2.108.556,38	1.617.469,23	1.595.980,75	1.574.641,91	1.610.825,00	1.657.207,00	1.584.648,00	1.478.299,00	1.528.795,00	1.597.401,00	1.531.747,00	1.628.606,00
Incidenza % (A/B*100)	13,49%	18,83%	19,50%	26,17%	32,14%	31,98%	35,09%	39,63%	38,98%	37,41%	39,40%	41,15%

Cesazioni 2014-2019	N. cessati	Dipendenti cessati e relativi costi annui *	Turn over e resti dell' anno "n" calcolati sulle cessazioni intervenute nell' anno "n-1"	Rapporto dipendenti/popolazione (DM 24 luglio 2014 e DM 10.04.2017)	Dipendenti in servizio al 1/1 dell' anno <n+1>		
Cessazioni anno 2014	0	0	0	-	14		
Cessazioni anno 2015	1	N. 1 unità agente di Polizia Locale - Categ. C.5	-	17,22	13		
Cessazioni anno 2016	3	N. 1 unità Categ. B.7 da B.1; N. 1 unità Categ. B.6 da B.1; N. 1 unità Categ. B.7 da B.1.	30.000,00	75%	22.500,00	17,22	10
Cessazioni anno 2017	0		79.800,00	75%	59.850,00	16,61	10
Cessazioni anno 2018	0		-	-	16,89	10	
Cessazioni anno 2019	3	N. 1 unità Categ. C.5 da C.1 N. 2 unità Categ. B.7 da B.1	83.200,00	100%	83.200,00	16,93	7
Cessazioni anno 2020	2	N.1 unità Categ. C.5 da C.1 N.1 unità Categ. D.6 da D.1	€ 62.500,00	100%	€ 62.500,00	17,93	5
Totali (*)	7		€ 255.500,00		€ 228.050,00		

Assunzioni a tempo indeterminato realizzate dal 01.01.2014 a tutto il 31.12.2022

0

Cessazioni previste anno in corso (2023) art. 3, comma 5 bis, DL n. 90/2014	Dipendenti cessati nel 2022 e relativi costi annui effettivi	Turn over anno "n" (2023) quantificato in ragione dell'effettiva spesa impegnata nel periodo di servizio e del rateo di 13^ mensilità maturato in tale periodo
Cessazioni previste anno 2023	0	-

Popolazione considerata (31.12.2022)		2417 abitanti	Parametro Dipendenti/Popolazione (DM 18.11.2020)		1/151
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2023		<i>Importo (in base alla % di turn over consentita ratione temporis)</i>	<i>Utilizzato</i>	<i>Non utilizzato</i>	
<i>Resti 2015 su cessazioni 2014</i>		-	-	-	
<i>Resti 2016 su cessazioni 2015</i>		22.500,00	-	22.500,00	
<i>Resti 2017 su cessazioni 2016</i>		59.850,00	-	59.850,00	
<i>Resti 2018 su cessazioni 2017</i>		-	-	-	
<i>Resti 2019 su cessazioni 2018</i>		-	-	-	
<i>Resti 2020 su cessazioni 2019</i>		83.200,00	-	83.200,00	
<i>Resti 2021 su cessazioni 2020</i>		62.500,00	-	62.500,00	
<i>Totale Spazi finanziari su cessazioni al 31/12/2020</i>		228.050,00	-	228.050,00	
Totale disponibilità in base ai resti assunzionali per assunzioni 2023				228.050,00	
Revisione Fabbisogno personale a tempo indeterminato e Piano occupazionale anno 2021 (procedure concorsuali avviate al 31.12.2021 e attualmente in itinere)					
Categorie CCNL-FL 2019/2021 (Tabelle F e G)	N.	Qualifiche funzionali	Part-time (P.T.) / Full-time (F.P.)	Costo ente per intero anno (Irap inclusa)	Costo ente per intero anno (Irap esclusa)
ex Categ. D	1	Istruttore direttivo settore contabile-amministrativo (Attuale Area "Funzionari e EQ)	F.T. 36h settimanali cad.	€ 33.993,33	31.855,86
ex Categ. C	1	Istruttore settore contabile-amministrativo (Attuale Area "Istruttori")	F.T. 36h settimanali cad.	€ 31.328,79	29.358,86
ex Categ. C	2	Istruttore settore contabile-amministrativo (Attuale Area "Istruttori")	P.T. 18h settimanali cad.	€ 31.329,79	29.358,86
ex Categ. C	2	Istruttore polizia locale (Attuale Area "Istruttori")	P.T. 18h settimanali cad.	€ 31.330,79	29.358,86
ex Categ. C	2	Istruttore geometra ufficio tecnico (Attuale Area "Istruttori")	P.T. 18h settimanali cad.	€ 31.331,79	29.358,86
Totale assunzioni	8		Totale programma 2021 (in corso di realizzazione)	€ 159.314,49	€ 149.291,30
Assunzioni perfezionate nel corso dell' anno 2023 come da Piano del fabbisogno 2022/2024					
ex Categ. D	1	Istruttore direttivo ufficio tecnico (Attuale Area "Funzionari e EQ)	F.T. 36h settimanali cad.	€ 42.500,00	39.600,00
Totale assunzioni	1		Totale programma 2023	€ 42.500,00	€ 39.600,00
			Totale resti utilizzati dal presente piano	IRAP c/Ente inclusa	No IRAP
				201.814,49 €	188.891,30 €

Limite spesa Lavoro Flessibile per garantire funzioni fondamentali e servizi essenziali (anno riferimento 2021)		Spesa anno 2021 al netto dell'IRAP (anno base)	Spesa prevista anno 2023 al netto dell'IRAP			
Previsioni spesa lavoro flessibile	Somministrazione	16.600,00	18.000,00			
	Tempo determinato	16.028,09	19.800,00			
	Collaborazioni (ex art. 7 D.Lgs. n. 165/2001 e art. 1,c.557, L. n.311/2004	22.002,91	16.710,96			
Totali		54.631,00	54.510,96			
Assunzioni a tempo determinato attuazione progetti PNRR (art. 31-bis DL 152/2001 - Tabella 1 moltiplicatore 2,4%)		Importo Max. al netto dell'IRAP residua durata del PNRR (Limite anno 2023 = €. 50.974,27)				
Unità	Categ.	Rapporto lav.dipend.	2023 (mesi 4)	2024 (mesi 12)	2025 (mesi 12)	2026 (mesi 6)
n. 2	ex Categ. C	Part-time 50% (18h)	9.852,95	29.558,86	29.558,86	14.779,43
n. 1	ex Categ. D	Part-time 67% (24h)	7.138,47	21.415,41	21.415,41	10.707,71
3	Totali		16.991,42	50.974,27	50.974,27	25.487,14

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE 2023/2025 (D.M. 17.03.2020)

		ANNO	VALORE	FASCIA
<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>		2023		
	Popolazione al 31 dicembre	2022	2.417	C
	Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2022	284.386,40 € (I)	
	Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		484.054,00 €	
	Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2020	2.035.447,01 €	
		2021	2.628.929,35 €	
		2022	2.452.760,21 €	
	Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		2.372.378,86 €	
	Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2022	248.451,12 €	
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)	2.123.927,74 €	
	Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)		13,39%
	Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(d)		27,60%
	Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(e)		31,60%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO

	Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	301.817,66 €	
	Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	586.204,06 €	
	Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	2023		29,00%
	Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)	140.375,66 €	
	Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)	228.050,00 €	
	Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)	228.050,00 €	

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE 2023/2025 (D.M. 17.03.2020)

Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)	712.104,00 €
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)	586.204,06 €
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno <input type="text" value="2023"/>	(o)	586.204,06 €

ENTE INTERMEDIO

I Comuni il cui rapporto fra spesa di personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti risulti compreso fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.3.2020 possono effettuare il turn over al 100%, a condizione di non incrementare il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto al rapporto corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, dovendosi intendere per "ultimo rendiconto" quello approvato per primo in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale. (Del. Corte conti Emilia-Romagna n. 55/2020)

Entrate correnti da rendiconto di gestione	<input type="text" value="2021"/>	<input type="text"/>
Entrate correnti da rendiconto di gestione	<input type="text" value="2022"/>	<input type="text"/>
STIMA PRUDENZIALE entrate correnti	<input type="text" value="2023"/>	<input type="text"/>
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		<input type="text"/>
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	<input type="text" value="2023"/>	<input type="text"/>
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(p)	<input type="text"/>
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette da ultimo rendiconto approvato (a) / (b)	(q)	<input type="text"/>
STIMA PRUDENZIALE del limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	<input type="text" value="2023"/>	(p) * (q)

ENTE NON VIRTUOSO

DOTAZIONE ORGANICA AL 31.12.2022

Tempo indeterminato

AREA AMMINISTRATIVA E AA.GG. E POLIZIA LOCALE ED AREA ECONOMICO FINANZIARIA

CATEGORIA DI ACCESSO	FULL TIME	PART-TIME
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex Categ. D del CCNL FL)	1 unità	0
Area degli istruttori (ex Categ. C del CCNL FL)	2 unità	0
Area degli operatori esperti (ex Categ. B del CCNL FL)	1 unità	0
Area degli operatori (ex Categ. A del CCNL FL)	0	0

AREE TECNICHE UTC 1 E UTC 2

CATEGORIA DI ACCESSO	FULL TIME	PART-TIME
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex Categ. D del CCNL FL)	1 unità	0
Area degli istruttori (ex Categ. C del CCNL FL)	0	0
Area degli operatori esperti (ex Categ. B del CCNL FL)	0	0
Area degli operatori (ex Categ. A del CCNL FL)	0	0

SPESA DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2022 = EURO 284.386,40 (al netto dell'IRAP C/Ente)

DOTAZIONE ORGANICA AL 31.12.2022

Lavoro flessibile

CATEGORIA DI ACCESSO	FULL TIME	PART-TIME
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex Categ. D del CCNL FL)	0	N. 1 unità - part-time 50% (18 ore settimanali) attinto da graduatoria di idonei del Comune di Oliveto Citra (SA) - Assegnata alla gestione degli Uffici e Servizi di Anagrafe, Stato Civile, Elettorale e Statistica e dell'Area Amministrativa e AA.GG. (Pubblica istruzione, serizi socio-assistenziali, turismo ecc.); N. 1 unità con in convenzione 50% con Comune di Sala Consilina e con scavalco d'ecedenza (non condiviso ex art. 1, comma 557, della legge 311/2004) 12 h settimanali con Responsabilità di P.O. Area Tecnica 1 (Settore Edilizia - Urbaniztica - Patrimonio- Manutenzione e Ambiente)
Area degli istruttori (ex Categ. C del CCNL FL)	0	N. 1 unità somministrazione di lavoro (n. 16 ore settimanali) assegnato agli uffici contabili e finanziari; N. 1 unità con rapporto di collaborazione assegnato all' UTC Settore Edilizia-Urbanistica- Manutenzione;
Area degli operatori esperti (ex Categ. B del CCNL FL)	0	0
Area degli operatori (ex Categ. A del CCNL FL)	0	0

SPESA DI PERSONALE - LAVORO FLESSIBILE ANNO 2022 = EURO 54.631,00 (al netto dell'IRAP C/Ente)

PIANO ASSUNZIONALE 2023-2025
PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Assunzioni programmate per l'anno 2023					
Categorie CCNL- FL 2019/2021 (Tabelle F e G)	N.	Qualifiche funzionali	Part-time (P.T.) / Full-time (F.P.)	Costo ente per intero anno (Irap inclusa)	Costo ente per intero anno (Irap esclusa)
ex Categ. D	1	Istruttore direttivo settore contabile-amministrativo (Attuale Area "Funzionari e EQ)	F.T. 36h settimanali cad.	€ 33.993,33	€ 31.855,86
ex Categ. C	1	Istruttore settore contabile-amministrativo (Attuale Area "Istruttori")	F.T. 36h settimanali cad.	€ 31.328,79	€ 29.358,86
ex Categ. C	2	Istruttore settore contabile-amministrativo (Attuale Area "Istruttori")	P.T. 18h settimanali cad.	€ 31.329,79	€ 29.358,86
ex Categ. C	2	Istruttore polizia locale (Attuale Area "Istruttori")	P.T. 18h settimanali cad.	€ 31.330,79	€ 29.358,86
ex Categ. C	2	Istruttore geometra ufficio tecnico (Attuale Area "Istruttori")	P.T. 18h settimanali cad.	€ 31.331,79	€ 29.358,86
Totale assunzioni	8		Totale programma 2021 (in corso di realizzazione)	€ 159.314,49	€ 149.291,30

Le assunzioni programmate per l'anno 2023 così come da prospetto sopra indicato saranno effettuate mediante:

1. procedure di stabilizzazione secondo i termini e le condizioni previste dalla normativa vigente in materia qualora vi siano dipendenti in organico che hanno conseguito i requisiti per poter accedere a tale forma di assunzione in deroga al criterio dell'accesso mediante pubblico concorso;
2. conclusione delle procedure concorsuali avviate nell'anno 2021 con determinazione n. 62 del 23.12.2021 ed attualmente in corso che sono:
 - ✓ Concorso pubblico per titoli ed esami per la copertura di n. 1 (uno) posto di istruttore amministrativo contabile – categoria C a tempo pieno ed indeterminato;
 - ✓ Concorso pubblico per titoli ed esami per la copertura di n. 2 (due) posti di istruttore amministrativo contabile – categoria C a tempo parziale (50%) ed indeterminato;
 - ✓ Concorso pubblico per titoli ed esame per la copertura di n. 2 (due) posti di istruttore tecnico geometra, categoria C a tempo parziale (50%) ed indeterminato;
 - ✓ Concorso pubblico per titoli ed esami per la copertura di n. 1 (uno) posto di istruttore direttivo amministrativo contabile – categoria D a tempo pieno ed indeterminato;
 - ✓ Concorso pubblico per titoli ed esami per la copertura di n. 2 posti di istruttore di polizia locale, categoria C a tempo parziale (50%) ed indeterminato.
3. Utilizzo di graduatorie di altri enti pubblici dello stesso comparto ai sensi delle vigenti norme di legge e di regolamento;

Assunzioni programmate per l'anno 2024: Non si prevedono assunzioni per l'anno 2024.

Assunzioni programmate per l'anno 2025: Non si prevedono assunzioni per l'anno 2025.

PIANO ASSUNZIONALE 2023-2025 LAVORO FLESSIBILE

Limite spesa Lavoro Flessibile per garantire funzioni fondamentali e servizi essenziali (anno riferimento 2021)			Spesa anno 2021 al netto dell'IRAP (anno base)		Spesa prevista anno 2023 al netto dell'IRAP	
Previsioni spesa lavoro flessibile	Somministrazione		16.600,00		18.000,00	
	Tempo determinato		16.028,09		19.800,00	
	Collaborazioni (ex art. 7 D.Lgs. n. 165/2001 e art. 1,c.557, L. n.311/2004		22.002,91		16.710,96	
Totali			54.631,00		54.510,96	
Assunzioni a tempo determinato attuazione progetti PNRR (art. 31-bis DL 152/2001 - Tabella 1 moltiplicatore 2,4%)			Importo Max. al netto dell'IRAP residua durata del PNRR (Limite anno 2023 = €. 50.974,27)			
Unità	Categ.	Rapporto lav.dipend.	2023 (mesi 4)	2024 (mesi 12)	2025 (mesi 12)	2026 (mesi 6)
n. 2	ex Categ. C	Part-time 50% (18h)	9.852,95	29.558,86	29.558,86	14.779,43
n. 1	ex Categ. D	Part-time 67% (24h)	7.138,47	21.415,41	21.415,41	10.707,71
3	Totali		16.991,42	50.974,27	50.974,27	25.487,14

COMUNE DI ATENA LUCANA

Provincia di Salerno

**Parere sul Piano del
Fabbisogno del Personale e
Piano occupazionale
Triennio 2023-2025**

**Verbale n.17
del 10.08.2023**

Assunto al Protocollo dell'Ente al n.
del

L'ORGANO DI REVISIONE

DOTT. ROBERTO CELENTANO



L'anno 2023, il giorno 10 del mese di agosto, alle ore 08.30, il Revisore dei conti del Comune di Atena Lucana (SA), Dott. Roberto Celentano,

Ricevuta a mezzo e-mail, la richiesta di parere in oggetto, con allegata la relativa proposta di deliberazione della Giunta Comunale del 03.08.2023,

Il Revisore

visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 91, D.Lgs. n.267/2000 "Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale";
- l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 "Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo ...";
- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 "*Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica*";
- l'art. 3 "Semplificazione e flessibilità nel turn over", comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita "Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali";
- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, "in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione";
- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

- l'art. 6 del D.L. n. 80/2021 ha introdotto un nuovo strumento di programmazione e governance, denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ;
- il D.P.R. n. 81 del 24/06/2022, contenente il "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", entrato in vigore il 15/07/2022, all'art. 1, comma 1, prevede espressamente che gli adempimenti elencati nello stesso, tra cui anche quelli relativi al Piano dei fabbisogni ex art. 6, commi 1, 4 e 6, D.Lgs. n. 165/2001, sono soppressi per gli enti con più di 50 dipendenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piao;
- il successivo art. 1, comma 3, del medesimo D.P.R. prevede che le amministrazioni pubbliche con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel Decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'art. 6, comma 6, del D.L. n. 80 del 2021;
- l'art. 6, comma 4, del D.M. n. 132/2022, stabilisce che le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività contenute nell'articolo 6 dello stesso D.M., ovvero attuando modalità semplificate per la redazione del Piao;
- l'art. 6, comma 3, dello stesso D.M. n. 132/2022, prevede che, con riferimento al Piano triennale dei fabbisogni di personale, le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti inseriscono nel Piao la programmazione delle cessazioni dal servizio e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale;

preso atto che:

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 "riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile";
- l'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- L'ente, in ordine ai presupposti di legge di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, al DM 17 marzo 2020 e alla specifica circolare ministeriale redatta per fornire indicazioni alle amministrazioni, registra un rapporto, tra spesa di personale anno 2022 e media delle entrate correnti dell'ultimo triennio al netto del FCDE, pari al 13,39%;
- con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,60% e quella prevista in tabella 3 è pari al 31,60%;
- l'ente si colloca entro la soglia più bassa, avendo un margine per capacità assunzionale aggiuntiva torica rispetto a quella ordinaria, (art. 4, comma 2, del DM 17.03.2020) in riferimento all'anno 2023 di euro 301.817,66.

Alla luce di quanto sopra il Comune intende procedere alla:

- stabilizzazione del personale attualmente in servizio secondo le modalità, i termini e le condizioni previste dalla normativa vigente in materia;
- conclusione delle procedure concorsuali avviate nell'anno 2021 ed attualmente in corso per l'assunzione di personale a tempo indeterminato come meglio specificate nell'allegato piano del Fabbisogno del Personale (delibera di Giunta Comunale n. 26 del 10.05.2021 con la quale è stato adottato il Piano triennale del fabbisogno del personale 2021- 2023 – procedure concorsuali avviate con Determina n. 62 del 23.012.2021 RGD n. 332/2021 adottata dal Responsabile dell'Area Amministrativa e AA.GG. e del personale);

- utilizzo di graduatorie in corso di validità di altri enti pubblici dello stesso comparto ai sensi delle vigenti norme di legge e di regolamento;
- assunzione di personale a tempo determinato per far fronte a circostanze eccezionali e temporanee, nonché ai servizi indispensabili da garantire;
- assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 31-bis del DL. n. 152 del 2021 convertito in legge n. 233/2021 (assunzioni straordinarie per attuazione progetti finanziati dal PNRR);
- per le annualità 2024 e 2025 non sono previste assunzioni.
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

richiamati:

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

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

visti altresì:

- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime

annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento ...”;

- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020) avente ad oggetto “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;

- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell’art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);

preso atto che, come indicato nella proposta di delibera, non sono state rilevate situazioni di eccedenza di personale;

visto il Piano del fabbisogno del personale riferito al triennio 2023-2025 nonché il piano delle assunzioni programmate in detto triennio (piano occupazionale 2023-2025);

Visti i pareri di regolarità tecnica e contabile espressi dal Responsabile dell’Area Economico Contabile;
Richiamati:

- l’art. 1, comma 557, della L. n° 296/2006 in relazione al limite di contenimento delle spese del personale, quantificate in misura inferiore rispetto al valore medio del triennio 2011-2013:

- l’ art. 9 comma 28 del Dl 78/2010 e successive modificazioni e integrazioni (L. 114/2014 art. 11 comma 4 bis limite di spesa personale flessibile 2009) in relazione alle assunzioni a tempo determinato;

- il DM del 17/03/2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, pubblicato in GU n.108 del 27/4/2020;

- La proposta di deliberazione della G.C. del 03/08/2023 ad oggetto: *“Piano del fabbisogno del personale riferito al triennio 2023-2025 nonché il piano delle assunzioni programmate in detto triennio (piano occupazionale 2023-2025)”*;

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

Rilevato che:

- il Comune di Atena Lucana si colloca nella fascia demografica lett. C, (popolazione da 2.000 a 2.999 abitanti) della tabella 1 del citato D.M.;

- il rapporto tra spese di personale rilevata con l’ultimo rendiconto approvato (anno 2022) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2020 – 2021 – 2022) al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione considerato si attesta al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 27,60 %, come riportato nelle tabelle elaborate dagli uffici ed allegate alla proposta di delibera;

- Il Comune, al 31/12/2022, ha una popolazione di 2.417 abitanti e risulta nella Fascia demografica C dei valori di soglia della tabella 1 del D.M. 17/3/2020 e pertanto può incrementare la spesa di personale di € 140.375,66 e , in alternativa, con i resti assunzionali degli ultimi 5 anni, pari ad € 228,050,00;

Rilevato altresì, come si evince dalla documentazione esaminata, che:

- secondo le disposizioni di cui alla tabella 2 del più volte citato DM, il Comune di Atena Lucana ha la possibilità di incrementare la spesa di personale (determinato secondo quanto previsto dal DM) relativa all'anno 2018 (art. 5, comma 1 del DM), in misura non superiore al 33 %, fermo restando il rispetto del valore soglia del 27,60% e del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, come riportato nelle tabelle elaborate dagli uffici ed allegate alla proposta di delibera:

- che secondo le disposizioni di cui all'art.7 del più volte citato DM, per gli enti virtuosi ... "La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557- quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 ...";

e s p r i m e

ai sensi dell'art. 239 comma 1 lettera b) del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, parere favorevole alla proposta di deliberazione della Giunta Comunale del 03.08.2023 avente ad oggetto **adozione Piano del fabbisogno del personale riferito al triennio 2023-2025 nonché il piano delle assunzioni programmate in detto triennio (piano occupazionale 2023-2025)**.

Raccomanda che, nel corso dell'attuazione dell'intero piano occupazionale vengano fatte preventivamente tutte le verifiche necessarie, attraverso il monitoraggio del rispetto dei limiti stabiliti in materia di spese del personale con l'adozione, ove dovuti, degli eventuali correttivi introdotti sia dalle modifiche della normativa in materia di personale che di vincoli di bilancio.

ASSEVERAZIONE EQUILIBRIO PLURIENNALE DI BILANCIO

L'Organo di Revisione,

Richiamato l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019 il quale prevede che "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e **fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione**, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento ...";

Visto il rendiconto dell'esercizio 2022, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale;

Visto lo schema di Bilancio di Previsione 2023-2025, oggetto di esame dall'Organo di Revisione per la predisposizione del proprio parere;

Considerato che sulla base della normativa sopra richiamata per poter procedere alle assunzioni previste nel Piano di fabbisogno di personale è necessario che l'Organo di Revisione asseveri il rispetto pluriennale

dell'equilibrio di bilancio;

rilevato che la spesa di personale derivante dal piano del fabbisogno di personale 2023/2025 esaminato risulta finanziata sul bilancio di previsione 2023/2025;

richiamata la tabella dei parametri obiettivi per Comuni (o Province e Città metropolitane) ai fini dell'accertamento della condizione di ente strutturalmente deficitario;

rilevato che dalla documentazione esaminata, dal parere del Responsabile del Servizio Finanziario e dalle verifiche svolte dall'Organo di Revisione emerge che il bilancio 2023/2025 conserva l'equilibrio pluriennale;

richiamato tutto quanto sopra esposto, per le finalità di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 convertito nella L.n.58/2019;

accerta

- che il piano dei fabbisogno di personale e il relativo piano di occupazione per il periodo 2023/2025 rispettano i vincoli imposti dalla soglia di spesa per il personale determinata ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

- che, in conseguenza delle assunzioni previste dal Piano in oggetto, l'equilibrio pluriennale del bilancio è garantito.

L'esame della proposta di delibera ha termine alle ore 10.30 previa redazione e sottoscrizione del presente verbale, (di cui una copia, debitamente protocollata conservata agli atti dell'Ente, ed una copia conservata dal revisore).

Il revisore chiede che copia del presente verbale venga consegnato al Sindaco, al Segretario comunale, Al responsabile Area Amministrativa AA.GG. ed al Responsabile del settore economico e finanziario.

Il Revisore Unico

Dott. Roberto Celentano

