



Comune di Prignano Cilento

(Provincia di Salerno)

Copia di Deliberazione della Giunta Comunale

<i>N. del Reg. 32</i> <i>Data 25-05-2023</i>	OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2023-2025. REVISIONE DOTAZIONE ORGANICA. RICOGNIZIONE SITUAZIONE DI ESUBERO OD ECCEDEXENZA DI PERSONALE.
---	---

L'anno **duemilaventitre** il giorno **venticinque** del mese di **maggio** alle ore **09:30** e seguenti nella apposita sala del Comune suddetto, debitamente convocata si è riunita la **Giunta Comunale** nelle persone dei signori:

	<i>Nome e Cognome</i>	PRESENTI
1.	CHIRICO MICHELE <i>SINDACO</i>	Presente
2.	PERRONE ANGELO <i>VICE SINDACO</i>	Presente
3.	CAROLA FERNANDA <i>ASSESORE</i>	Assente

TOTALE PRESENTI **2**; TOTALE ASSENTI **1**;

Partecipa con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione (art. 97, comma 4, lett. a) del D. Lgs. n° 267/2000) il Segretario comunale **Dott.ssa ROSA ABATE**.

Il **SINDACO**, assunta la presidenza e constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

RITENUTA la propria competenza ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e dell'art. 28 dello Statuto Comunale;

VISTA la proposta di deliberazione *infra* riportata;

RITENUTO dover approvare la proposta di deliberazione, ad oggetto: **“APPROVAZIONE PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2023-2025. REVISIONE DOTAZIONE ORGANICA. RICOGNIZIONE SITUAZIONE DI ESUBERO OD ECCEDENZIA DI PERSONALE.”**

ASSUNTI sulla stessa i pareri previsti dall'art. 49 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

ACQUISITO il parere del Revisione dei conti, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448;

VISTO il D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

VISTO lo Statuto Comunale;

AD UNANIMITA' DI VOTI FAVOREVOLI, ESPRESSI PER ALZATA DI MANO,

DELIBERA:

- 1. DI APPROVARE** l'allegata proposta di deliberazione, nelle risultanze formulate dal proponente, ad oggetto: **“APPROVAZIONE PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2023-2025. REVISIONE DOTAZIONE ORGANICA. RICOGNIZIONE SITUAZIONE DI ESUBERO OD ECCEDENZIA DI PERSONALE.”**
- 2. DI DICHIARARE** la presente deliberazione, con separata votazione unanime, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000.

*****fine deliberazione*****

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE AD OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2023-2025. REVISIONE DOTAZIONE ORGANICA. RICOGNIZIONE SITUAZIONE DI ESUBERO OD ECCEDENZA DI PERSONALE.

IL SINDACO

PREMESSO che:

- ✓ la programmazione assume un ruolo fondamentale per la realizzazione degli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente;
- ✓ il Principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio (Allegato n. 4/1 al D. Lgs. n. 118/2011) definisce la programmazione come *"il processo di analisi e valutazione che, comparando e ordinando coerentemente tra loro le politiche e i piani per il governo del territorio, consente di organizzare, in una dimensione temporale predefinita, le attività e le risorse necessarie per la realizzazione di fini sociali e la promozione dello sviluppo economico e civile delle comunità di riferimento. Il processo di programmazione, si svolge nel rispetto delle compatibilità economico-finanziarie e tenendo conto della possibile evoluzione della gestione dell'ente, richiede il coinvolgimento dei portatori di interesse nelle forme e secondo le modalità definite da ogni ente, si conclude con la formalizzazione delle decisioni politiche e gestionali che danno contenuto a programmi e piani futuri riferibili alle missioni dell'ente. Attraverso l'attività di programmazione, le amministrazioni concorrono al perseguimento degli obiettivi di finanza pubblica definiti in ambito nazionale, in coerenza con i principi fondamentali di coordinamento della finanza pubblica emanati in attuazione degli articoli 117, terzo comma, e 119, secondo comma, della Costituzione e ne condividono le conseguenti responsabilità"*;
- ✓ dal 1° gennaio 2015, con l'entrata in vigore della nuova contabilità armonizzata di cui al decreto legislativo n. 118/2011, lo strumento di programmazione degli enti locali è costituito dal DUP che comprende anche la programmazione del fabbisogno di personale;
- ✓ il vigente quadro normativo in materia di organizzazione dell'ente locale, con particolare riferimento a quanto dettato dal decreto legislativo n. 267/2000 e dal decreto legislativo n. 165/2001, attribuisce alla Giunta specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche.

VISTI:

- ✓ l'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, rubricato: *"Disposizioni in materia di assunzioni di personale delle amministrazioni pubbliche e misure di potenziamento e di incentivazione del part-time"*, che al comma 1 testualmente recita: *"1. Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 2 aprile 1968, n. 482"*;
- ✓ l'articolo 89 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, che al comma 5 statuisce: *"5. Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti. Restano salve le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari."*
- ✓ l'articolo 91 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, che al comma 1 prevede: *"1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore"*

funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. 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'articolo 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, che dispone: “8. A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate.”*
- ✓ *l'articolo 1 della legge 30 dicembre 2004, n. 311 (legge finanziaria 2005), che al comma 102 dispone: “102. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco i 1 allegato alla presente legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica. A tal fine, secondo modalità indicate dal Ministero dell'economia e delle finanze, d'intesa con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, gli organi competenti ad adottare gli atti di programmazione dei fabbisogni di personale trasmettono annualmente alle predette amministrazioni i dati previsionali dei fabbisogni medesimi.”*
- ✓ *l'articolo 3, comma 10 bis, del decreto legge n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, secondo cui: “10-bis. 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. In caso di mancato adempimento, il prefetto presenta una relazione al Ministero dell'interno. Con la medesima relazione viene altresì verificato il rispetto delle prescrizioni di cui al [comma 4 dell'articolo 11 del presente decreto](#).”*

RILEVATO:

- ✓ che l'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e successive modifiche ed integrazioni, ai commi seguenti statuisce:

“557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

(comma così sostituito dall'art. 14, comma 7, legge n. 122 del 2010)

a) (lettera abrogata dall'art. 16, comma 1, legge n. 160 del 2016)

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.

557-bis. Ai fini dell'applicazione della presente norma, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione continuata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e

organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente. (comma introdotto dall'art. 14, comma 7, legge n. 122 del 2010).

557-quater. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione. (comma introdotto dall'art. 3, comma 5-bis, legge n. 114 del 2014);

✓ che l'articolo 33 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'articolo 16 della legge 12 novembre 2011, n. 183 (legge di stabilità 2012), dispone:

"1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area (...)"

RICHIAMATE le disposizioni di cui al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificate dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, in materia di organizzazione degli uffici e di fabbisogni di personale;

VISTI in particolare gli articoli seguenti del decreto legislativo n. 165/2001, come modificati dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, che testualmente recitano:

"Articolo 6. Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale:

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.

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

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

Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

(...)

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

(...)”

Articolo 6-ter. Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale

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

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

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

4. 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.

5. 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.

6. Qualora, sulla base del monitoraggio effettuato dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica attraverso il sistema informativo di cui al comma 2, con riferimento alle amministrazioni dello Stato, si rilevino incrementi di spesa correlati alle politiche assunzionali tali da compromettere gli obiettivi e gli equilibri di finanza pubblica, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con decreto di natura non regolamentare, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adotta le necessarie misure correttive delle linee di indirizzo di cui al comma 1. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale ed agli enti locali, le misure correttive sono adottate con le modalità di cui al comma 3.”

VISTO il decreto 8 maggio 2018 “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;

DATO ATTO che le linee di indirizzo, volte ad orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei piani di fabbisogno di personale, secondo le previsioni degli articoli 6 e 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come novellati dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, per favorire l’impiego ottimale delle risorse pubbliche e gli obiettivi di performance delle amministrazioni in un’ottica di efficienza, economicità e qualità dei servizi per i cittadini, al paragrafo 2.1, denominato: “Il superamento della dotazione organica”, testualmente recitano: “(...) Il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il “contenitore” rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate. Secondo la nuova

formulazione dell'articolo 6, è necessaria una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti (...) La nuova visione, introdotta dal d.lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l'adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP. Per le amministrazioni centrali la stessa **dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP**. Essa, di fatto, individua la "dotazione" di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti, **fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente**. Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 e **garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione**. Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento (vedi, ad esempio, l'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, che indica un limite percentuale della dotazione organica ovvero, in senso analogo, l'articolo 110 del decreto legislativo n. 267 del 2000).

(...) **Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari**. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge.

La declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato annualmente, con un orizzonte triennale, secondo i criteri di cui alle presenti linee di indirizzo, nel rispetto dei vincoli finanziari (...)

Nel programmare le assunzioni per le professionalità da acquisire sulla base delle facoltà assunzionali vigenti o dei previsti tetti di spesa, occorre verificare se esistono margini di rimodulazione della dotazione organica, da esprimere nel PTFP, nel rispetto del limite finanziario massimo della "dotazione" di spesa potenziale individuato sulla base delle indicazioni sopra riportate (...)"

VISTO l'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni ed integrazioni, che ai commi seguenti recita testualmente: **"5. 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 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della**

programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti (...)

5-sexies. *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 (...)*

DATO ATTO che:

- ✓ nel corso del 2020 si sono verificate:
 - la cessazione di una unità di personale a tempo pieno e indeterminato, inquadrata nella categoria giuridica: “C”, posizione economica: “C3”, profilo professionale: “Istruttore Amministrativo”, per pensione anticipata “quota 100”, con decorrenza 1° gennaio 2020, da cui, al fine della determinazione delle capacità assunzionali, deriva un risparmio teorico di euro 32.624,63;
 - la cessazione di una unità di personale a tempo pieno e indeterminato, inquadrata nella categoria giuridica: “C”, posizione economica: “C4”, profilo professionale: “Istruttore Amministrativo”, per pensione anticipata “quota 100”, con decorrenza 1° maggio 2020, da cui, al fine della determinazione delle capacità assunzionali, deriva un risparmio teorico di euro 33.589,53;
- ✓ nel corso del 2023 si prevede la cessazione di una unità di personale a tempo pieno e indeterminato, inquadrata nella categoria giuridica: “C”, posizione economica: “C5”, profilo professionale: “Istruttore Direttivo Tecnico”, per raggiunti limiti di età, con decorrenza 1° maggio 2023;

RILEVATO:

- ✓ che ai sensi dell'articolo 36 del decreto legislativo n. 165/2001, “1. Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35.
2. ((Le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35 (...))”
- ✓ che l'articolo 9, comma 28, del decreto legge n. 78/2010, convertito dalla legge n. 122/2010, come modificato dall'articolo 4, comma 102, della legge 12 novembre 2011, n. 183, e dall'articolo 11, comma 4-bis, del decreto legge n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla 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 cento (per i soli comuni in regola con i vincoli di finanza pubblica) della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del Testo Unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- ✓ che la Sezione Autonomie della Corte dei conti con deliberazione n. 2 del 9 febbraio 2015 ha risolto i dubbi interpretativi relativi al comma 4 bis dell'articolo 11 del decreto legge n. 90/2014, convertito con

modificazioni dalla legge n. 114/2014, e quindi confermando in diritto che gli enti virtuosi non possono superare il tetto del 100 per cento della spesa per le assunzioni flessibili del 2009;

- ✓ che la Sezione Autonomie della Corte dei conti con deliberazione n. 1/2017, successivamente ribadito con deliberazione n. 15/2018, ha enunciato il seguente principio di diritto (al quale devono conformarsi tutte le Sezioni regionali di controllo ai sensi dell'art. 6, comma 4, del D.L. 10 ottobre 2012, n. 174, convertito dalla legge 7 dicembre 2012, n. 213): *"Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 e ss.mm.ii., l'ente locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né nel 2009 né nel triennio 2007-2009, può, con motivato provvedimento, **individuare un nuovo parametro di riferimento**, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36 commi 2 e ss., del D. Lgs. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento"*;
- ✓ che l'articolo 16, comma 1-quater, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, dispone: *"1-quater. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, dopo l'ottavo periodo è inserito il seguente: "Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267".*

RICHIAMATI:

- ✓ l'articolo 30, comma 2-bis, del decreto legislativo n. 165/2001, ai sensi del quale *"Le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, (...)"*
- ✓ l'articolo 34-bis del decreto legislativo n. 165/2001, ai sensi del quale la procedura concorsuale prevista dal presente provvedimento potrà essere attivata decorsi 45 giorni dalla comunicazione ai soggetti di cui all'articolo 34, commi 2 e 3, dello stesso decreto legislativo al fine dell'assegnazione eventuale di personale collocato in disponibilità, comunicazione, che non deve essere effettuata nelle ipotesi di mobilità volontaria disciplinata dall'articolo 30 del citato decreto legislativo n. 165/2001 come precisato dal Dipartimento della funzione pubblica con nota 1440/9/S.P. del 17 marzo 2003, che al comma 5 dispone: *"5. Le assunzioni effettuate in violazione del presente articolo sono nulle di diritto. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni."*
- ✓ l'articolo 35 del decreto legislativo n. 165/2001 ed in particolare il comma 4, come modificato con decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, che dispone: *"4. Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono autorizzati l'avvio delle procedure concorsuali e le relative assunzioni del personale delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, delle agenzie e degli enti pubblici non economici"*.

VISTO il decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ed in particolare l'articolo 33, rubricato: *"Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria"*, che al comma 1 recita testualmente:

"1. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche al fine di consentire l'accelerazione degli investimenti pubblici, con particolare riferimento in materia di mitigazione rischio idrogeologico, ambientale, manutenzione di scuole e strade, opere infrastrutturali, edilizia sanitaria e gli altri programmi previsti dalla legge 30 dicembre 2018, n. 145, le regioni a statuto ordinario possono procedere ad assunzioni di personale (...)

VISTO in particolare il comma 2 dell'articolo 33, del citato decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, come modificato dal comma 853, dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160, che statuisce: *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'art. 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”;*

VISTO il Decreto 17 marzo 2020, emanato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, recante: *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”*, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020 ed entrato in vigore il 20 aprile 2020;

LETTI in particolare gli articoli seguenti del citato Decreto 17 marzo 2020:

“Art. 1 Finalità, decorrenza, ambito soggettivo

1. *Il presente decreto è finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.*

2. Le disposizioni di cui al presente decreto e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020.

Art. 2 Definizioni

1. Ai fini del presente decreto sono utilizzate le seguenti definizioni:

- a) *spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;*
- b) *entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.*

Art. 3 Differenziazione dei comuni per fascia demografica

1. Ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

- a) *comuni con meno di 1.000 abitanti;*
- b) *comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;*
- c) *comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;*
- d) *comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;*
- e) *comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;*
- f) *comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;*
- g) *comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;*
- h) *comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;*
- i) *comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.*

Art. 4 Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale

1. In attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, nella seguente Tabella 1, sono individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2:

Tabella 1

<i>Fasce demografiche</i>	<i>Valore soglia</i>
<i>a) comuni con meno di 1.000 abitanti</i>	<i>29,5%</i>
<i>b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti</i>	<i>28,6%</i>
<i>c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti</i>	<i>27,6%</i>
<i>d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti</i>	<i>27,2%</i>
<i>e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti</i>	<i>26,9%</i>
<i>f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti</i>	<i>27,0%</i>
<i>g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti</i>	<i>27,6%</i>
<i>h) comuni da 250.000 a 1.499.999 di abitanti</i>	<i>28,8%</i>
<i>i) comuni con 1.500.000 abitanti e oltre</i>	<i>25,3%</i>

2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il

rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.

Art. 5 Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio

1. In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:

Tabella 2

Comuni	2020	2021	2022	2023	2024
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	20,0%	25,0%	28,0%	39,0%	30,0%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	19,0%	24,0%	26,0%	27,0%	28,0%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	17,0%	21,0%	24,0%	25,0%	26,0%
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	9,0%	16,0%	19,0%	21,0%	22,0%
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	7,0%	12,0%	14,0%	15,0%	16,0%
h) comuni da 250.000 a 1.499.999 ab.	3,0%	6,0%	8,0%	9,0%	10,0%
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	1,5%	3,0%	4,0%	4,5%	5,0%

2. 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.

3. Per il periodo 2020-2024, i comuni con meno di cinquemila abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, che fanno parte dell'«Unione di comuni» prevista dall'art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020-2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. La maggiore facoltà assunzionale ai sensi del presente comma è destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale purché collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni.

Art. 6 Individuazione dei valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale

1. I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento.

Tabella 3

Fasce demografiche	Valore soglia
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	33,5%

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

2. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

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

Art. 7 Disposizioni attuative e finali

1. 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.

2. I parametri individuati dal presente decreto possono essere aggiornati ogni cinque anni 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.

Il presente decreto, previa registrazione da parte della Corte dei conti, sarà pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana."

EVIDENZIATO che il citato decreto 17 marzo 2020, emanato in attuazione dell'articolo 33, comma 2, del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34:

- ✓ suddivide i Comuni per fasce demografiche - articolo 3;
- ✓ individua, con la Tabella 1, i valori soglia di massima spesa del personale e fornisce gli elementi per la relativa determinazione - articolo 4, comma 1;
- ✓ stabilisce, con la Tabella 2, le percentuali di incremento della spesa del personale, e le ipotesi di deroga, fermo il limite di spesa corrispondente al valore soglia della Tabella 1 - articolo 5;
- ✓ individua, con la Tabella 3, i valori soglia di rientro della massima spesa del personale e fornisce gli elementi per la relativa determinazione - articolo 6.

EVIDENZIATO altresì:

- ✓ che il Comune di Prignano Cilento rientra nella fascia demografica b) - Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;
- ✓ che il valore soglia della Tabella 1 per i Comuni appartenenti alla fascia b) è pari al 28,60 per cento;
- ✓ che il valore soglia della Tabella 3 per i Comuni appartenenti alla fascia b) è pari al 32,60 per cento;
- ✓ che è possibile incrementare la spesa del personale nei limiti di cui alla Tabella 2 solo se il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti rientra nel valore soglia della Tabella 1 sopra indicato;

DATO ATTO che il valore soglia determinato come rapporto tra la spesa di personale, a lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP, risultante dall'ultimo rendiconto approvato (2021) e la media delle entrate correnti relativa agli ultimi tre rendiconti approvati (2019-2020-2021) al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione (2021) è pari al 27,99 per cento, ovvero inferiore al valore soglia della Tabella 1, come si evince dal prospetto sotto riportato:

MEDIA LORDA ENTRATE CORRENTI ULTIMI TRE RENDICONTI APPROVATI					
ANNO	Titolo 1	Titolo 2	Titolo 3	Totale	MEDIA (a)
2019	€ 605.650,82	€ 31.732,87	€ 51.685,01	€ 689.068,70	€ 720.223,32
2020	€ 612.596,54	€ 121.497,33	€ 21.000,85	€ 755.094,72	
2021	€ 604.658,75	€ 77.527,72	€ 34.320,06	€ 716.506,53	
FONDO CREDITI DI DUBBIA ESIGIBILITA' STANZIATO NEL BILANCIO DI PREVISIONE 2021 (b)					€ 183.598,57
MEDIA NETTA DELLE ENTRATE CORRENTI (a) - (b)					€ 536.624,75
SPESA DEL PERSONALE AL NETTO DELL'IRAP - ANNO 2021, ARTICOLO 2, COMMA 1, LETTERA B) DEL DECRETO 17 MARZO 2020, ATTUATIVO DELL'ARTICOLO 33, COMMA 2, DEL DECRETO LEGGE N. 34 DEL 2019					€ 150.215,58
RAPPORTO SPESA DEL PERSONALE ANNO 2021 / MEDIA NETTA ENTRATE CORRENTI					27,99%
VALORE SOGLIA FASCIA DEMOGRAFICA B) COMUNI DA 1.000 A 1.999 ABITANTI				TABELLA 1	28,60%
				TABELLA 3	32,60%
SPESA DEL PERSONALE EQUIVALENTE AL VALORE SOGLIA DELLA TABELLA 1 COSTITUENTE LIMITE INVALICABILE					€ 153.474,68
L'ENTE PUO' INCREMENTARE LA SPESA DEL PERSONALE SECONDO LA TABELLA 2 E NEI LIMITI DELLA TABELLA 1					

RILEVATO che, in relazione ai dati sopra riportati, questo Ente può incrementare per assunzioni di personale a tempo indeterminato la spesa del personale registrata nel 2018, ma l'incremento di spesa non può essere utilizzato in quanto la spesa totale (spesa 2018 a base di calcolo + incremento) risulta essere superiore al valore soglia della Tabella 1, come si evince dal prospetto che segue:

INCREMENTI FASCIA DEMOGRAFICA B) COMUNI DA 1.000 A 1.999 ABITANTI						
Quinquennio di applicazione degli incrementi	Spesa 2018 a base di calcolo (a)	Applicazione incrementi Tabella 2			Spesa equivalente al valore soglia Tabella 1	Limite spesa anno
		Percentuale di incremento	Incremento (b)	Totale Spesa (a) + (b)		
2020	€ 153.464,99	23%				
2021	€ 153.464,99	29%				
2022	€ 153.464,99	33%				
2023	€ 153.464,99	34%	€ 52.178,10	€ 205.643,09	€ 153.474,68	€ 153.474,68
2024	€ 153.464,99	35%	€ 53.712,75	€ 207.177,74	€ 153.474,68	€ 153.474,68

DATO ATTO che la collocazione tra gli "enti virtuosi" comporta comunque la verifica del rispetto dei limiti della spesa di personale previsti dall'articolo 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006, condizione e verifica non abolita dall'articolo 33 del decreto legge n. 34/2019;

RILEVATO che il limite (valore medio) della spesa di personale sostenuta nel triennio 2011-2013, previsto dal citato articolo 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006, e certificato a suo tempo dall'ente è di **euro 209.379,46**;

RILEVATO altresì che la spesa di personale prevista per l'anno 2023 al netto delle spese escluse risulta inferiore al limite (valore medio) sopra indicato;

EVIDENZIATO che, in relazione ai dati sopra riportati, questo Comune, per adesso, rientra tra gli "enti virtuosi" e pertanto può incrementare, nell'anno 2023, la spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato fino al valore soglia della Tabella 1;

EVIDENZIATO altresì che alla data odierna l'Ente dispone di spazi assunzionali derivanti dalle cessazioni avvenute nell'anno 2020;

CONSIDERATO che la vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

- ✓ abbiano conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'articolo 1, comma 819 e seguenti, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145;
- ✓ abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla Banca dati delle amministrazioni pubbliche (articolo 9, comma 1-quinquies, Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113 e s.m.i.)
- ✓ abbiano adottato il Piano della Performance/Piano Dettagliato degli Obiettivi (articolo 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'articolo 169, comma 3 bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato nel Piano Esecutivo di Gestione;
- ✓ abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 (articolo 1, comma 557-quater, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296), garantendo comunque il turn-over al 100% delle cessazioni, anche di quelle verificatesi dopo il 2006 (delibera Sezioni Riunite n. 52/2010);
- ✓ abbiano approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale (articolo 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, articolo 6 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e articolo 91 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);
- ✓ abbiano verificato l'assenza di eccedenze o di situazioni di soprannumero del personale in servizio (articolo 33, comma 1, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- ✓ abbiano approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (articolo 48, comma 1, del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e articolo 6, comma 6, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- ✓ abbiano rispettato gli obblighi previsti dall'articolo 9, comma 3 bis, del Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, in materia di certificazione del credito;
- ✓ abbiano effettuato le comunicazioni previste dall'articolo 1, comma 508, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (vincolo applicabile dal 2018, agli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà, ai sensi dell'articolo 10, comma 5, della legge 24 dicembre 2012, n. 243); il divieto è limitato alle assunzioni di personale a tempo indeterminato e permane fino al momento dell'adempimento.

DATO ATTO che l'Ente:

- ✓ non presenta situazioni di eccedenza di personale, ai sensi dell'articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001, facendo riferimento al rapporto tra dotazione organica e personale in servizio;
- ✓ ha rispettato nell'anno 2022 il vincolo di finanza pubblica di cui all'articolo 1, comma 819 e seguenti, della legge n. 145/2018 (pareggio di bilancio);
- ✓ ha assicurato nell'anno 2022 il contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 pari ad euro 209.379,46 e prevede di assicurare, anche con riferimento al 2023, lo stesso parametro;
- ✓ ha rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto nonché il termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge n. 196/2009 (secondo le modalità di cui al D. M. 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;

- ✓ ha rispettato l'obbligo di certificazione dei crediti (ex articolo 27, comma 2, lettera c), del decreto legge n. 66/2014);
- ✓ ha rispettato le limitazioni relative alle forme di lavoro flessibile;
- ✓ ha adottato il Piano triennale di azioni positive 2022-2024 con delibera di Giunta Comunale n. 22 del 15 marzo 2022;
- ✓ ha approvato il Piano triennale del fabbisogno di personale 2022-2024 con delibera di Giunta Comunale n. 73 del 26 luglio 2022;
- ✓ ha adottato il Piano della performance 2022-2024 con delibera di Giunta Comunale n. 139 del 20 dicembre 2022;
- ✓ non è strutturalmente deficitario, né versa in condizioni di dissesto finanziario, così come definito dagli articoli 242 e 243 del decreto legislativo n. 267/2000;
- ✓ ha meno di quindici (15) dipendenti e non è tenuto al rispetto delle norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 6.

DATO ATTO che non è intendimento dell'Amministrazione procedere ad alcuna assunzione a tempo indeterminato nell'anno 2023, e, pertanto, si demanda ad un momento successivo la programmazione delle assunzioni a tempo indeterminato per gli anni 2024 e 2025;

DATO ATTO, comunque, che le assunzioni a tempo determinato, con contratti flessibili previsti dalle norme vigenti, avverranno per esigenze temporanee ed eccezionali secondo le previsioni di cui all'articolo 36, D. Lgs. n. 165/2001;

RITENUTO OPPORTUNO effettuare la programmazione del fabbisogno di personale in funzione delle politiche e degli obiettivi strategici perseguiti dall'Amministrazione ed al fine di assicurare il funzionamento degli uffici e dei servizi, garantendo il miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini;

RITENUTO, altresì, di prevedere la possibilità di ricorrere, previa verifica del rispetto dei limiti di spesa normativamente fissati, allo strumento della convenzione ex articolo 14 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, comparto Funzioni Locali, 22 gennaio 2004 ovvero all'utilizzo di personale di altre Amministrazioni ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 311/2004 e dell'articolo 92, comma 1, del decreto legislativo n. 267/2000 e al conferimento di incarichi ex articolo 110, commi 1 e 3, del decreto legislativo n. 267/2000;

RITENUTO, pertanto, opportuno approvare il piano triennale del fabbisogno di personale 2023-2025 precisando che la dotazione organica costituisce un aggregato finanziario dei limiti di spesa utilizzabili per assunzioni e che le categorie e i profili da assumere sono indicati nel piano del fabbisogno, mentre per quanto riguarda le modalità di reclutamento si terrà conto delle norme vigenti;

DATO ATTO che la suddetta programmazione può essere oggetto di modifiche in qualsiasi momento qualora si dovessero verificare esigenze tali da determinare mutazione alle esigenze dell'Amministrazione;

DATO ATTO che le previsioni del presente provvedimento trovano copertura negli stanziamenti complessivi della spesa di personale previsti nel Bilancio di previsione dell'anno 2023;

DATO ATTO, ancora, che il presente provvedimento sarà inserito nel DUP - Documento Unico di Programmazione 2023-2025;

DATO ATTO che emerge la necessità di aggiornare la dotazione organica vigente, anche in relazione al programmato fabbisogno di personale;

RILEVATO che l'attuale struttura di questo Ente non presenta situazione di esubero od eccedenza di personale e che, pertanto, non sussistono i vincoli di cui all'articolo 33, commi 1 e seguenti, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'articolo 16 della legge n. 183/2011;

DATO ATTO che sarà data informazione alla parte sindacale, ai sensi dell'articolo 4, comma 5, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Funzioni Locali 16 novembre 2022, mediante trasmissione del presente provvedimento alle OO.SS. ed alle RSU;

PRESO ATTO che, sulla proposta di deliberazione, ai sensi degli articoli 49, comma 1, e 147 bis, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, sono stati acquisiti i pareri favorevoli espressi dal responsabile del servizio finanziario in ordine alla regolarità tecnica, attestante la regolarità e correttezza dell'azione amministrativa, nonché in ordine alla regolarità contabile, in quanto l'atto comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente;

PRESO ATTO altresì che è stato acquisito il parere del Revisione dei conti, ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448;

ATTESA la competenza della Giunta Comunale all'adozione del presente provvedimento ai sensi dell'articolo 48, comma 2, decreto legislativo n. 267/2000;

PROPONE

1. **DI APPROVARE** la premessa narrativa quale parte integrante e sostanziale del presente dispositivo;
2. **DI APPROVARE** il Piano del fabbisogno di personale a tempo indeterminato per il triennio 2023-2025, come riportato all'allegato "A" parte integrante del presente atto;
3. **DI APPROVARE** la Dotazione organica dell'Ente, come riportata all'allegato "B" parte integrante del presente atto;
4. **DI DARE ATTO** che questo Ente rispetta i parametri previsti dall'articolo 33, comma 2, del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, e dal relativo decreto attuativo emanato il 17 marzo 2020 ed efficace dal 20 aprile 2020, in quanto il rapporto tra spesa di personale (2021) e media delle entrate correnti relativa agli ultimi tre rendiconti approvati (2019-2020-2021) al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione (2021) è pari al 27,99 per cento mentre il valore soglia della fascia demografica b) - Tabella 1 - è pari al 28,60 per cento;
5. **DI DARE ATTO** che il Comune di Prignano Cilento assicura, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 previsto dall'articolo 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006 e successive modifiche, tuttora vigente, che costituisce il tetto di spesa potenziale massima di cui al decreto legislativo n. 75/2017;
6. **DI DARE ATTO** che, per le ragioni esposte, l'attuale struttura di questo Ente non presenta situazione di esubero od eccedenza di personale e che, pertanto, non sussistono i vincoli di cui all'articolo 33, commi 1 e seguenti, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'articolo 16 della legge n. 183/2011;
7. **DI RISERVARSI** la facoltà di revisionare periodicamente e comunque quando se ne ravvisi la necessità, la dotazione organica e il piano del fabbisogno di personale di cui al presente provvedimento in funzione di limitazioni o vincoli derivanti da innovazioni nel quadro normativo in materia di personale e di enti locali, in relazione alle effettive disponibilità economiche;
8. **DI RISERVARSI** la possibilità di ricorrere per esigenze momentanee, straordinarie e provvisorie, a forme flessibili di lavoro legislativamente e contrattualmente concesse (convenzione ex articolo 14 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, comparto Funzioni Locali, 22 gennaio 2004, collaborazione ex articolo 1, comma 557, legge n. 311/2004 ed ex articolo 92, comma 1, del decreto legislativo n. 267/2000, conferimento incarico ex articolo 110, commi 1 e 3, del decreto legislativo n. 267/2000), con gli specifici provvedimenti che si renderanno necessari;
9. **DI TRASMETTERE** il presente Piano al Dipartimento della Funzione Pubblica, entro trenta giorni dalla sua adozione, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con le

modalità previste dall'articolo 60 del citato decreto per la trasmissione del conto annuale, pena il divieto di assumere;

10. DI TRASMETTERE, altresì, copia della presente:

- ✓ alle RSU ed alle OO.SS. Territoriali maggiormente rappresentate, per opportuna conoscenza, ai sensi dell'articolo 4, comma 5, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Funzioni Locali 16 novembre 2022;
- ✓ al Responsabile del Servizio Finanziario;
- ✓ all'Albo Pretorio on line;
- ✓ ai Capigruppo Consiliari, ai sensi dell'articolo 125 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

11. DI DICHIARARE, con successiva e separata votazione, resa nei modi e forme di legge, la deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del decreto legislativo n. 267/2000, *Testo Unico sull'ordinamento delle leggi degli enti locali*, considerato l'approssimarsi del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2023-2025.

Prignano Cilento, lì 30 marzo 2023

IL SINDACO
F.to (Chirico Michele)

COMUNE DI PRIGNANO CILENTO

PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2023-2025.

ANNO 2023

L'Amministrazione comunale ritiene, per il momento, di non programmare assunzioni a tempo indeterminato nel periodo di riferimento riservandosi di decidere in ordine ad eventuali assunzioni nel periodo di riferimento compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e con la normativa tempo per tempo vigente.

Nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale rimane salvo il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno.

ANNO 2024

L'Amministrazione comunale ritiene, per il momento, di non programmare assunzioni a tempo indeterminato nel periodo di riferimento riservandosi di decidere in ordine ad eventuali assunzioni nel periodo di riferimento compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e con la normativa tempo per tempo vigente.

Nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale rimane salvo il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno.

ANNO 2025

L'Amministrazione comunale ritiene, per il momento, di non programmare assunzioni a tempo indeterminato nel periodo di riferimento riservandosi di decidere in ordine ad eventuali assunzioni nel periodo di riferimento compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e con la normativa tempo per tempo vigente.

Nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale rimane salvo il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno.

COMUNE DI PRIGNANO CILENTO

DOTAZIONE ORGANICA

CATEGORIA GIURIDICA	PROFILO PROFESSIONALE	PERSONALE IN SERVIZIO 01-01-2023	CESSAZIONI PREVISTE ANNO 2023	ASSUNZIONI PREVISTE ANNO 2023	DOTAZIONE ORGANICA 31-12-2023
C	Istruttore Direttivo Tecnico (Geometra)	1 Tempo indeterminato (36 ore settimanali)	1	0	0
C	Istruttore Direttivo Tecnico	0 Tempo determinato <i>Articolo 110, commi 1 e 3, del D. Lgs. n. 267/2000</i> (18 ore settimanali))	0	1	1
C	Istruttore Direttivo Contabile	0 Tempo determinato <i>Articolo 92 del D. Lgs. n. 267/2000</i> (12 ore settimanali)	0	1	1
C	Istruttore Amministrativo	1 Tempo determinato <i>Articolo 90 del D. Lgs. n. 267/2000</i> (18 ore settimanali)	0	0	1
C	Agente di Polizia Locale	1 Tempo determinato (6 ore settimanali)	0	0	1
C	Agente di Polizia Locale	1 Tempo determinato <i>Articolo 1, comma 557, della Legge n. 311/2004</i> (12 ore settimanali)	0	0	1
A	Operaio	1 Tempo indeterminato (36 ore settimanali)	0	0	1
TOTALI		5	1	2	6

Parere Favorevole, in ordine alla Regolarità Tecnica sulla proposta di deliberazione oggetto del presente provvedimento, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1, del T.U.E.L. approvato con D.L.gsv. 18 agosto 2000, n. 267, e successive modifiche ed integrazioni.

Data: **30-03-2023**

Il Responsabile del servizio
F.to Rag. Giuseppe RESCINITI

Parere Favorevole, in ordine alla Regolarità Contabile sulla proposta di deliberazione oggetto del presente provvedimento, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1, del T.U.E.L. approvato con D.L.gsv. 18 agosto 2000, n. 267, e successive modifiche ed integrazioni.

Data: **30-03-2023**

Il Responsabile del servizio
F.to Rag. Giuseppe RESCINITI

Delibera di G.C. n. 32 del 25-05-2023, avente ad oggetto: "APPROVAZIONE PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2023-2025. REVISIONE DOTAZIONE ORGANICA. RICOGNIZIONE SITUAZIONE DI ESUBERO OD ECCEDENZIA DI PERSONALE."

Il presente verbale viene così approvato e sottoscritto:

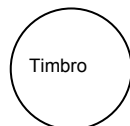
IL PRESIDENTE
f.to (**MICHELE CHIRICO**)

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to (**Dott.ssa ROSA ABATE**)

PUBBLICAZIONE

Si attesta che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio on-line di questo Comune sul sito web istituzionale "<http://www.comune.prignanocilento.sa.it>" accessibile al pubblico (art. 32, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n. 69) al n. **255** per quindici giorni consecutivi a partire da oggi **05-06-2023** e che gli estremi della medesima sono contenuti in elenco, di pari data, trasmesso contestualmente ai capigruppo consiliari con nota prot. **2550 del 05-06-2023** (art. 125 del T.U.E.L. - D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, ss.mm.ii.).

Dalla Residenza comunale, **05-06-2023**



IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to (**Dott.ssa ROSA ABATE**)

ESECUTIVITA'

Certifico che la presente deliberazione è esecutiva il giorno **25-05-2023**

- Dopo il decimo giorno dalla pubblicazione (Art. 134, comma 3, D.Lgs. n. 267/2000)
 Perché dichiarata immediatamente eseguibile (Art. 134, comma 4, D.Lgs. n. 267/2000)

Dalla Residenza comunale, **05-06-2023**

IL SEGRETARIO COMUNALE
(**Dott.ssa ROSA ABATE**)

E' COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE
Dalla residenza comunale, **05-06-2023**

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa ROSA ABATE