



# COMUNE DI BUCCINO

Provincia di Salerno

C O P I A

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 75 del 30/5/2022

**Oggetto: Approvazione Piano Triennale del fabbisogno di personale 2022-2024.  
Rimodulazione dotazione organica dell'Ente. Ricognizione annuale delle  
eccedenze e programmazione dei fabbisogni di personale.**

L'anno duemilaventidue il giorno trenta mese di maggio alle ore 11,30 nella Casa Comunale, la Giunta, legalmente convocata, si è riunita, sotto la presidenza della dott.ssa Maria Trimarco – Vicesindaco - nelle persone dei Sigg. :

			presenti assenti		
1	Nicola	PARISI	SINDACO		X
2	Maria	TRIMARCO	ASSESSORE	X	
3	Francesco	FARAO	ASSESSORE	X	
4	Domenico	SENATORE	ASSESSORE	X	
5	Katia	TRIMARCO	ASSESSORE	X	
Totale				4	1

Partecipa il Segretario Comunale, dott.ssa Margherita Torraca

**IL PRESIDENTE**

constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta l'adunanza ed invita i presenti alla trattazione dell'argomento in oggetto.

## LA GIUNTA COMUNALE

### Premesso che:

- ✓ l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- ✓ l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- ✓ l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che 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 dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. 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. 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;
- ✓ l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali 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;
- ✓ l'art. 33 del d.lgs.165/2001 dispone: *“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano 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.”*;
- ✓ in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- ✓ l'art. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del d.lgs.165/2001, come introdotte dall'art.
- ✓ 4, del d.lgs.75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del d.lgs.165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;
- ✓ con Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;
- ✓ le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica

riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;

✓ le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una “spesa potenziale massima” affermano: “*per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l’indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente*”.

**DATO ATTO quindi che** in ossequio all’art. 6 del d.lgs.165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l’ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l’amministrazione:

✓ potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l’indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;

✓ dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell’articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs.165/2001, 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.

**Vista** la precedente deliberazione n. 47 del 29.03.2021 ad oggetto: “Approvazione Piano Triennale del fabbisogno di Personale 2021/2023. Rimodulazione dotazione organica dell’ente, ricognizione annuale delle eccedenze e programmazione dei fabbisogni di personale”.

**RILEVATO**, come da Relazione Tecnico Contabile sottoscritta dal Responsabile dell’Area Economico Finanziaria (**Allegato A**), sulla scorta delle indicazioni ricevute sia dai Responsabili di P.O. e sia dall’Amministrazione, che, con riferimento a quanto sopra è necessario dare atto, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente, che così si dettagliano:

- A) Contenimento della spesa di personale;
- B) Facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- C) Lavoro flessibile;
- D) Procedure di stabilizzazione;
- E) Progressioni verticali;

## **A) Contenimento della spesa di personale**

### **A1. Normativa**

Art. 1, c. 557 e ss., legge n. 296/2006; - art. 3, c. 5-bis, D.L. n. 90/2014. - Circolare 9/2006 RGS su modalità computo spesa personale - Circolare RGS 5/2016 - Corte Conti, Sez. Autonomie, deliberazione n.25/2014	Obbligo di contenimento della spesa di personale con spesa di riferimento al triennio 2011-2013
--	---

### **A2. Situazione dell’ente**

Ricordato che il valore di riferimento per il triennio 2011 – 2013 da rispettare ex Art. 1, c. 557 e ss., legge n. 296/2006 e art. 3, c. 5-bis, D.L. n. 90/2014 è pari a € **1.014.703,26**.

**Dato atto** che sono prossime le consultazioni elettorali per il rinnovo della Consiliatura e che l’Amministrazione ritiene doveroso, nel rispetto di quanto sarà determinato dal futuro “ programma di mandato elettorale ” riconfermare, per quanto segnalato dagli attuali Responsabili di Posizione Organizzativa, salvo appunto diversa e futura programmazione, le assunzioni già programmate nel triennio 2021/2023, fatta eccezione delle due unità provenienti dal Concorso RIPAM della Regione

Campania assunte nell'anno 2021 come da successive tabelle ;

## **B) Facoltà assunzionali a tempo indeterminato**

### **B1. Normativa**

Visto l'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato:

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

**Visto** il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, 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;

**Considerato** che le disposizioni del DM 17 marzo 2020 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 e dato atto che è pertanto ora possibile procedere dando applicazione alla nuova norma;

**Visto** l'art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90;

**Rilevata** la non più applicabilità dell'art. 1, comma 424, della legge 190/2014 e dell'art. 5, del d.l. 78/2015, relativi al riassorbimento dei dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta;

**Precisato** che la Corte dei Conti, sez. regionale di controllo per l'Emilia Romagna, con la deliberazione n. 55/2020, ha precisato, richiamando la normativa vigente in materia, ex art. 33 comma 2 del d.l. 34/2019, che ai sensi di quanto previsto dalla norma sopra richiamata, per ultimo rendiconto della gestione approvato si intende il primo rendiconto utile approvato in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale per l'esercizio in corso;

**Dato atto** pertanto che secondo l'orientamento della Corte dei Conti, se l'ente al momento dell'adozione della deliberazione relativa all'assunzione di personale a tempo indeterminato avesse già approvato il rendiconto 2021, quest'ultimo rappresenta il documento contabile cui attingere il dato della spesa di personale;

#### **Richiamata:**

- ✓ la deliberazione della Giunta Comunale n. 57 del 04.05.2022 ad oggetto: "Approvazione del Rendiconto della Gestione 2021" e dato atto che è in corso di convocazione il Consiglio Comunale per l'approvazione definitiva;
- ✓ la deliberazione n. 61/2020/PAR della Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per la Toscana;

## **B2. Verifica situazione dell'Ente**

Ritenuto opportuno procedere alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020, nonché alla peculiare situazione dell'Ente;

### **I. IL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE E LA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI: IL CALCOLO.**

✓ L'art. 1 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la 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.

✓ Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:

✓ per spesa del personale si intendono gli 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;

✓ 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.

**Vista** la Circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n.

34/2019 in materia di assunzioni di personale, che fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti;

Visto il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2017/2018/2019, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2022:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
Entrate correnti ultimo triennio	2019	2020	2021
Dati da consuntivi approvati	€. 3.844.604,81 a	€. 3.419.483,84 b	€. 4.085.453,02 c
FCDE SU BILANCIO PREVISIONE 2020		€. 235.232,16	
Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	€. 3.547.948,40 (a+b+c)-d)/3		

**Visto** l'allegato **prospetto 1)** delle spese di personale, calcolate ai sensi del DM e della circolare ministeriale;

Verificato che, per questo comune, il rapporto calcolato è il seguente:

Spese di personale anno 2021 = €. 773.869,33

Media entrate netto FCDE = €. 3.547.948,40

Incidenza spesa del personale/ media entrate correnti al netto del FCDE = **21,81%**

## II - LA FASCIA DEMOGRAFICA E LA VERIFICA DEL VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DI PERSONALE DI PERTINENZA DELL'ENTE: L'INDICE DI VIRTUOSITA'

✓ L'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi in fasce demografiche e che questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera a) avendo n. 571 abitanti 4.754 (popolazione al 01/01/2021).

✓ Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000- 1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%

e	5000-9999	26,90%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

Sulla base della normativa vigente, i Comuni possono collocarsi nelle seguenti casistiche:

### ***FASCIA 1. Comuni virtuosi***

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, 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 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

### ***FASCIA 2. Fascia intermedia.***

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 e dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

### ***FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio.***

Ai sensi dell'art. 6 del DM, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 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 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.

Questo ente, trovandosi **nella fascia demografica di cui alla lettera a)** e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al **21,81%**, si colloca nella seguente fascia:

FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.

**Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 562 della l. 296/2006.**

### **B3. IL CALCOLO DELL'INCREMENTO TEORICO ED EFFETTIVO. INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE.**

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale /entrate correnti, è il seguente:

$$(3.547.948,40 \times 27,20\%) = 965.041,96 - 773.869,33 = \text{€ } 191.172,63$$

(Media entrate netto FCDE \* percentuale tabella 1) – (meno) Spese di personale 2021

## INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2022-2024)

Tuttavia, poiché il legislatore, per gli anni 2022-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente:

€ 646.230,00 x 26% = € 168.019,80 (prospetto 2)

(Spese di personale 2018 \* Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente)

## INCREMENTO EFFETTIVO

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la seguente condizione: l'incremento calmierato **risulta inferiore all'incremento teorico**, il Comune può procedere ad assunzioni solo entro la misura dell'incremento calmierato che a sua volta dovrà tenere conto di quanto espresso al punto successivo.

Il Comune può **assumere entro lo spazio finanziario di € 168.019,80**.

In sintesi a decorrere dal 20/04/2020, le facoltà assunzionali dei Comuni sono disciplinate secondo le regole della sostenibilità finanziaria (rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione), di cui all'art. 33, comma 2, Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020 del D.L. n. 34/2019 e relativo D.P.C.M. attuativo del 17/03/2020;

Con il parere prot. n. 12454 del 15/01/2021, il Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato ha sostenuto che l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni precedenti al 2020, come previsto dall'art. 5, comma 2, del DPCM 17/03/2020 per i Comuni c.d. "virtuosi", non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019; di contro, tale possibilità costituisce una scelta alternativa, se più favorevole, alla nuova regolamentazione, fermo restando comunque il limite massimo del valore soglia di riferimento di cui alla tabella 1 del citato DPCM;

**Dato atto** che occorre tenere in debito conto:

- ✓ delle cessazioni intervenute nell'anno 2022;
- ✓ del valore delle assunzioni determinatesi a fine 2021 che incidono sulla spesa a consuntivo per la sola mensilità di dicembre e 13 mensilità;
- ✓ degli effetti derivanti dagli adeguamenti contrattuali del CCNL 2022/2024, che presumibilmente verrà sottoscritto nel 2022, i quali impatteranno sia sulla proiezione della spesa di personale per tali anni, riducendone le possibilità assunzionali, che sul rapporto spesa personale / entrate correnti (nel momento in cui si dovrà tenere conto della spesa di personale partendo dal consuntivo 2022); nello schema di Legge di bilancio 2022 (art. 184) inoltre è prevista l'erogazione della vacanza contrattuale per il rinnovo contrattuale 2022--2024, a partire dal mese di aprile 2022, che andrà anch'essa ad aumentare la previsione di spesa di personale.

## C) Procedure di stabilizzazione

Dato atto che, ai sensi dell'art. 20 del d.lgs.75/2017, rubricato "*Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni*", sulla base delle verifiche compiute dal Servizio Personale, risulta quanto segue: **non è presente personale in possesso dei requisiti previsti nei commi 1 e 2, dell'art. 20, d.lgs. 75/2017;**

## D) Progressioni verticali

Dato atto che, sulla base della programmazione di cui sopra, in questo ente **non ha programmato per l'anno 2022** le condizioni per l'applicazione dell'art. 22, comma 15, del d.lgs.75/2017, relative alle procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno;

**Dato atto** quindi che:

- ✓ il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2022-2024 (**allegato B – dotazione organica e programmazione**);
- ✓ a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della legge 145/2018, i



comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo: questo ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2021;

✓ la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 562, della l. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore della media del triennio 2011 – 2013, come si evince dagli allegati al bilancio di previsione 2022;

✓ l'ente ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 152 del 29.11.2021 il piano di azioni positive per il triennio 2022/2024;

✓ l'art. 16 comma 1 della Legge 12 novembre 2011, n. 183 che ha modificato l'art. 33 del d.lgs. n. 165/2001 prevedendo che le Pubbliche Amministrazioni debbono effettuare una ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o delle eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica e che le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale non possano effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

✓ l'art. 16 comma 3 della legge sopra citata (L. 183/2011) per la quale le disposizioni di cui ai commi precedenti non si applicano ai concorsi già banditi e alle assunzioni già autorizzate alla data di entrata in vigore della presente legge;

✓ **presso il Comune di Buccino non è presente personale in eccedenza;**

✓ vengono rispettati i vincoli dettati dal legislatore sia per il tetto di spesa del personale di cui all'art. 1 comma 562 della Legge 296/2006 come introdotto dall'articolo 3 comma 5 bis del D.L. 24 giugno 2014 n. 90, convertito in Legge 11 agosto 2014 n. 114.

✓ nessuna attività che comportava utilizzo di personale interno comunale è stata esternalizzata così da creare esuberanti di posti di lavoro né sono state avviati processi di riorganizzazione che abbiano comportato eccedenze od esuberanti di personale;

✓ presso l'Ente pertanto che non risultano, in relazione alle esigenze funzionali, eccedenze di personale nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocazione in disponibilità di personale;

✓ l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;

✓ l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett.c), del d.l. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del d.l. 29/11/2008, n. 185;

✓ l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

✓ con deliberazione di Consiglio comunale n. 16 del 28/05/2021, l'amministrazione ha disposto di avvalersi della facoltà prevista dal comma 3 dell'art. 233-bis del TUEL 267/2000, come modificato dall'art. 1, comma 831, legge n. 145 del 2018, per cui "Gli enti locali con popolazione inferiore a 5.000 abitanti possono non predisporre il bilancio consolidato";

**Visto** l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui "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, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate";

**Richiamato** l'art. 3, comma 10-bis, primo periodo, del d.l. 90/2014, per cui "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”;

Atteso che verrà acquisito, nelle more dell'approvazione dello schema di Bilancio 2022, il parere del Revisore dei Conti, ai sensi dell'art.19, comma 8, della legge n. 448/2001;

**Visto:**

- ✓ il d.lgs. 267/2000;
- ✓ il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- ✓ il parere favorevole espresso ai sensi dell'art. 49, comma 1 del TUEL 267/2000, dal Responsabile del Servizio personale, per quanto attiene la regolarità tecnica dell'atto;
- ✓ il parere favorevole espresso dal Responsabile del servizio contabilità ai sensi e per gli effetti dell'articolo 49, comma 1 del TUEL 267/2000, in ordine alla regolarità contabile;

**Rilevata** la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del d.lgs. 267/2000;

Tutto ciò premesso

**Con votazione** unanime espressa in forma palese

### **DELIBERA**

1. Di approvare integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo.
2. Di approvare:
  - ✓ la nuova dotazione organica come da **allegato B)**
  - ✓ il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2022/2024, come da **allegato C)**, **dando atto che non è presente personale in eccedenza;**
3. Di dare atto che l'attuale organigramma dell'ente, tenuto conto del personale in servizio e del personale che si prevede di assumere con il presente atto, è definita come da **allegato A) – prospetto 1 e prospetto 2**, dal quale si evince anche la neutralità finanziaria della stessa.
4. Di approvare pertanto le assunzioni previste con il presente atto e la dotazione organica nel rispetto del limite massimo di spesa potenziale, identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1 comma 562 della legge 296/2006.
5. Di dare atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2022-2024 e del bilancio pluriennale.
6. Di provvedere ad inviare il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto a SICO entro 30 giorni dall'adozione, come previsto dall'art. 6-ter comma 5 del d.lgs. 165/2001, per cui *“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.”*
7. di dichiarare, stante l'urgenza, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.

<b>Calcolo delle entrate correnti</b>				
<b>Entrate correnti</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>Media del triennio</b>
Titolo 1	€ 1.948.377,45	€ 1.487.753,09	€ 1.537.795,73	€ 1.657.975,42
Titolo 2	€ 1.046.324,09	€ 1.282.632,81	€ 1.892.138,84	€ 1.407.031,91
Titolo 3	€ 849.903,27	€ 649.097,94	€ 655.518,45	€ 718.173,22
Totale entrate correnti	€ 3.844.604,81	€ 3.419.483,84	€ 4.085.453,02	€ 3.783.180,56
FCDE iniziale			€ 235.232,16	
<b>Entrate correnti nette</b>				<b>€ 3.547.948,40</b>

<b>Spesa del personale</b>	
Spesa del personale 2021	€ 773.869,33

<b>Incidenza spesa del personale/entrate correnti</b>	
Incidenza spesa del personale/entrate correnti	21,81%

<b>Fascia demografica dell'ente - Valori soglia percentuali</b>		
<b>Fascia demografica</b>	<b>Valore soglia</b>	<b>Soglia di rientro</b>
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	27,20%	31,20%

<b>Esito del test di verifica</b>	
SPESA DEL PERSONALE DA INCREMENTARE	SI
SPESA DEL PERSONALE DA RIDURRE	NO

<b>Spesa massima del personale teorica</b>	
Spesa massima del personale teorica calcolata sulla fascia demografica dell'ente	€ 965.041,96
Incremento massimo (+) rispetto alla spesa 2021	€ 191.172,63

<b>Calcolo incrementi della spesa 2020 - 2025</b>		
<b>Spesa del personale</b>		
Spesa del personale 2021		€ 773.869,33
Spesa massima teorica Tabella 1)		€ 965.041,96
Incremento massimo (+) rispetto alla spesa 2021		€ 191.172,63
<b>Fascia demografica dell'ente - Valori soglia percentuali</b>		
Fascia demografica	Anno	% incremento
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	2020	19,00%
	2021	24,00%
	2022	26,00%
	2023	27,00%
	2024	28,00%
Spesa Personale anno 2018	€ 646.230,00	
Importo Percentale incremento 26%	€ 168.019,80	
Incremento massimo TEORICO	€ 191.172,63	

ALBERTO A

**RELAZIONE TECNICA CONTABILE**  
**PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO DEL PERSONE**  
**E**  
**RISPETTO CONTENIMENTO SPESA DEL PERSONALE**  
**BILANCIO DI PREVISIONE 2022**  
**TRIENNIO 2022- 2024**

*Premessa*

➤ *Modalità operative di predisposizione del Piano Triennale Fabbisogno del Personale (PTFP).*

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del Decreto del Ministro per la semplificazione del 8/5/2018, avvenuta in data 27 luglio 2018, è entrata pienamente in vigore **la riforma del sistema di programmazione dei fabbisogni di personale per le pubbliche amministrazioni**. Le amministrazioni pubbliche non possono effettuare assunzioni di personale se non si sono adeguate alle sue prescrizioni. Ciò significa che prima di procedere a nuove assunzioni dovrà essere obbligatoriamente adottato il nuovo PTFP.

Il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente, con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. È anche possibile modificare la programmazione in corso d'anno, purché a fronte di esigenze adeguatamente motivate.

La riforma prevista dall'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 e dettagliata dal Decreto ministeriale, ha delineato un quadro completamente nuovo per quanto riguarda la programmazione degli organici.

**Il dato più rilevante è il superamento della dotazione organica.**

Da un "contenitore" statico, dotato generalmente di molti posti in eccesso rispetto a quelli effettivamente possibili in termini di capacità assunzionale e finanziaria, si è passati ad uno strumento dinamico nel quale la dotazione di personale è costituita semplicemente dal personale in essere, più quello che l'amministrazione intende reclutare per sostituire dipendenti uscenti ovvero per potenziare i servizi.

Pertanto il Piano triennale dei fabbisogni di personale e quindi **la dotazione organica va espressa in termini finanziari, oltre che programmatori**. Essa rappresenta infatti un "costo potenziale" che deve essere quantificato in relazione alle figure esistenti e da reclutare, e poi confrontato con il limite finanziario disposto dalle vigenti norme di riferimento. Ovviamente il senso è quello di far sì che un ente, in estrema sintesi, possa programmare solo quello che può permettersi: la dotazione, completamente integrata con la programmazione dell'Ente, deve rappresentare la fotografia dell'esistente, per aggiungere poi i posti che rispondono alle esigenze di funzionalità dell'Ente rimanendo entro i limiti di natura finanziaria consentiti dalla legge.

I passaggi da seguire possono riassumersi come di seguito indicato:

1. I Responsabili di Posizione Organizzativa devono indicare all'Amministrazione le necessità di reclutamento di personale, **non secondo criteri meramente sostitutivi** ma a seguito di una reale analisi dei fabbisogni, in coerenza con le necessità attuali e future e con gli strumenti di programmazione dell'Ente. Devono inoltre essere attestate l'assenza o l'eventuale sussistenza di situazioni di eccedenza di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001;

2. Parallelamente, l'Ente e quindi l'Amministrazione deve valutare le possibilità assunzionali a legislazione vigente, e in particolar modo i margini per il reclutamento dall'esterno sulla base delle cessazioni intervenute nell'anno precedente. Si ricorda che gli enti locali a decorrere dall'anno 2019 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."

3. La Giunta quindi opera la sintesi delle richieste pervenute elaborando compiutamente il programma di assunzioni da svolgere nel triennio, anche operando azioni di revisione degli assetti organizzativi.

➤ *Quantificazione delle spese*



Nell'elaborare il Piano dei fabbisogni, dunque, l'Ente deve necessariamente approvare (e costantemente adeguare) una nuova dotazione organica, che soppianta completamente quella precedentemente esistente.

Il nuovo schema deve quindi partire dalla provvista di personale esistente a cui andranno aggiunte le figure da reclutare, indicando le relative specifiche (tempo indeterminato/determinato, mobilità o assunzione da graduatoria, comandi) e la durata (tempo pieno – part time). Per ciascuna figura, esistente o da prevedere, deve essere quantificata la spesa relativa, parametrata a ciascuna categoria. Chiaramente il ruolo coperto a part time deve essere valutato a spesa ridotta solo se il tempo parziale deriva direttamente dall'assunzione, **mentre in caso di trasformazione bisogna considerare la spesa per intero**, in quanto “espandibile” su scelta del dipendente.

Tuttavia, una volta quantificato il costo “teorico” della dotazione occorre aggiungere a tale dato “di base” una serie di elementi che quantificati si può definire come spesa “variabile”, ma che incide sulla spesa complessiva, e in particolare:

*a. Il Fondo risorse decentrate*, che contiene al suo interno anche la spesa per le progressioni orizzontali esistenti o da contrattare, nonché il restante salario accessorio. Per semplicità di calcolo, conviene quindi quantificare il costo di ciascun livello al netto delle PEO e delle varie indennità che ricadono nel Fondo, così da poterlo aggiungere per intero al costo base dell'organico;

*b. La spesa per indennità di posizione organizzativa e di risultato;*

*c. Spesa per personale a tempo determinato.* Oltre alla spesa già in essere, deve essere prevista la spesa necessaria per fare fronte alle necessità future: poiché tuttavia ai sensi di legge il lavoro flessibile dovrebbe nascere solo in presenza di esigenze temporanee ed eccezionali, e quindi non preventivabili, è opportuno inserire il limite massimo di spesa per lavoro flessibile dell'ente ai sensi dell'art. 9 comma 2 del D.L. 78/2010 (spesa sostenuta nel 2009);

*d. Spesa per personale comandato “in entrata”,* sottraendo invece la somma per il personale comandato “in uscita” del quale si anticipano le spese ma l'ente riceve il corrispondente rimborso;

*e. Una serie di altre voci che non sono ricomprese nella retribuzione tabellare o nel salario accessorio, e a titolo esemplificativo:*

- ✓ Salario individuale di anzianità;
- ✓ Indennità di vigilanza del personale di PM;
- ✓ Indennità ad personam a qualsiasi titolo;
- ✓ Buoni pasto;
- ✓ Rimborsi trasferta.

Quindi il calcolo per rendere comparabili la “spesa di dotazione” e il tetto alla spesa di personale vigente costituito dal limite normativo, risulta abbastanza complesso e completata l'operazione, la dotazione organica sarà sostenibile solo se l'ammontare finale risulterà inferiore rispetto al limite di legge.

In caso contrario, occorrerà agire sulle leve di contenimento della spesa possibili (riduzione delle assunzioni previste, contenimento della spesa per salario accessorio o per lavoro flessibile).

Infine dal punto di vista procedurale, la delibera di approvazione del PTFP che resta in capo all'organo esecutivo (Giunta), deve essere preceduta da due passaggi imprescindibili:

**1. Preventiva informazione alle OO.SS (articolo 6, comma 1 e 4, del d.lgs. 165/2001, e nelle forme dell'art. 4 del CCNL 21 maggio 2018);**

**2. Parere dal revisore unico , secondo quanto confermato dall'art. 6-bis comma 3 dello stesso D.Lgs. n. 165/2001.**

Occorre quindi adottare l'atto prevedendo un congruo anticipo dal momento dell'elaborazione fino all'approvazione, per garantire la compiuta ponderazione dei contenuti e la correttezza procedurale.

In seguito, il PTFP dovrà essere inviato al sistema SICO entro 30 giorni dall'adozione.

Infine, l'atto dovrà essere recepito nella nota di aggiornamento al DUP 2020-2022.

#### **RIFERIMENTI NORMATIVI:**

L'Ente locale, nella gestione del personale, dalle nuove assunzioni alla dinamica della spesa, è soggetto ad un complesso di vincoli che si inseriscono nel più ampio quadro legislativo di contenimento delle spese in materia di pubblico impiego. La disciplina complessiva, trova

collocazione e continuità in tutta quella serie di disposizioni che, a decorrere dal 2002 con la finanziaria 448/2001, sono state rivolte ad assicurare il contenimento della spesa del personale in coerenza quindi con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica ed in particolare:

➤ **L'art. 1, comma 557 della Legge 27 dicembre 2006, 296 (L. Finanziaria 2007)**, come modificato dal d.l. 90/2014, convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114, stabilisce che "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 ed occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

**1. 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. Dall'anno 2014, il contenimento delle spese delle spese di personale, va effettuato con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore del D.L. 90/2014 (anni 2013/2012/2011),

**2. razionalizzazione e snellimento delle procedure burocratico – amministrative**, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali/responsabilità in organici;

**3. contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa**, tenuto conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali;

Altresì l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, disciplina l'**organizzazione degli uffici** ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa.

## **A) CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE**

### **VERIFICA LIMITI PRELIMINARI DELLA SPESA DEL PERSONALE**

Spesa sostenuta per l'esercizio finanziario 2021, come da rendiconto di gestione approvato dalla Giunta, con il parere del Revisore dei Conti ed in corso di approvazione da parte del Consiglio Comunale:

€ 773.868,33 (**allegato 6**) di cui:

- 1) per la voce Stipendio € 537.073,43 (**allegato 1**)
- 2) oneri riflessi a carico Ente € 181.963,90 (**allegato 2**)
- 3) Irap – esclusa dal computo € 2.839,12 (**allegato 3**)
- 4) Altre voci che concorrono alla formazione del Costo (**allegato 4**)
- 5) Prospetto - con rettifiche delle voci che non concorrono alla spesa – di cui all'allegato obbligatorio al rendiconto di Gestione (**allegato 5**)

Per la verifica dell'obbligo di contenimento della spesa di personale con **spesa di riferimento al triennio 2011-2013** occorre rifarsi a quanto statuito:

- ✓ dall'art. 1, c. 557 e ss., legge n. 296/2006;
- ✓ dall'art. 3, c. 5-bis, D.L. n. 90/2014.
- ✓ dalla circolare 9/2006 RGS su modalità computo spesa personale
- ✓ dalla circolare RGS 5/2016
- ✓ ed infine dalla Corte Conti, Sez. Autonomie, deliberazione n.25/2014

**Il valore di riferimento per il triennio 2011 – 2013 da rispettare ex art. 1, c. 557 e ss., legge n. 296/2006 e art. 3, c. 5-bis, D.L. n. 90/2014 è pari a € 1.014.703,26. (Allegato 7)**

## **B) FACOLTÀ ASSUNZIONALI**

### **METODO DI CALCOLO:**

**Il D.L. n. 112 del 25 giugno 2008, convertito in legge, con modificazioni, con la Legge n. 133 del 6 agosto 2008, all'art. 76, comma 1,** ha previsto che debbano essere considerate, tra le spese di personale, quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, la somministrazione di lavoro, il personale di cui all'articolo 110 del D.Lgs. 267/2000, così come quelle sostenute 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. Ha inoltre stabilito il divieto di assunzione per quell'Ente che non ha rispettato il pareggio di bilancio.

Con nota prot. n. 34748 del 31/3/2008 del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della ragioneria generale dello stato si sono chiariti i criteri per il calcolo delle spese del personale di cui sopra. In particolare la RGS ha evidenziato una logica di continuità che sottende al dettato normativo e pertanto richiama, nonostante la disapplicazione della previgente disciplina limitativa (art. 1, commi 198-204 della Legge n. 266/2005), le disposizioni di cui alla propria circolare n. 9/2006, emanata a seguito dell'entrata in vigore della Legge Finanziaria 2006, onde garantire la omogeneità dei dati nei vari anni di riferimento.

In qualsiasi caso, alla data attuale, ai fini della possibilità di procedere al reclutamento di personale è necessario il rispetto dei seguenti requisiti:

1. rispetto dei vincoli del "pareggio di bilancio" nell'anno precedente (art. 1, comma 710, Legge n. 208/15);
2. trasmissione con modalità telematiche alla Ragioneria generale dello Stato dell'attestazione del rispetto del vincolo del "pareggio di bilancio" (legge 232/16);
3. rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale. La spesa dell'ultimo anno dev'essere inferiore a quella media del triennio 2011/2013 per gli Enti assoggettati al Patto di stabilità (art. 1, comma 557 della legge n. 296/06);
4. l'Ente non deve versare nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D. lgs. n. 267/2000;
5. L'ente deve rispettare le limitazioni relative alle forme di lavoro flessibile;
6. approvazione del programma annuale e triennale del fabbisogno di personale (art. 6 del D.Lgs. n. 165/01 e s.m.i. e art. 91 del Tuel);
7. attestazione annuale relativa all'assenza di dipendenti in sovrannumero e/o in eccedenza (art. 33, comma 3, del D.Lgs. n. 165/01);
8. approvazione del "Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità" (art. 48, comma 1, del D. Lgs. n. 198/06 e art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/01);
9. attivazione della "Piattaforma telematica per la certificazione dei crediti" (art. 27, del Dl. n. 66/14);
10. approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto di gestione, del bilancio consolidato ed invio dei dati relativi a questi documenti alla banca dati delle Amministrazioni pubbliche (art. 9, comma 1- quinquies, dl. n. 113/16 convertito in Legge n. 160/16);
11. adozione Piano della Performance (corte dei Conti Sardegna n. 1/2018).

#### **LA BASE PER LE SPESE DI PERSONALE:**

➤ **Il comma 557 della legge n. 296/06** (che disapplica la precedente disciplina) è entrato in vigore dal 1° gennaio 2007. Da questo momento è stato quindi necessario garantire la diminuzione delle spese di personale. E' apparso pertanto razionale rapportare la spesa a quella del passato. Nello specifico è apparso logico iniziare a ridurre la spesa rispetto a quella del 2006 che peraltro avrebbe dovuto essere ridotta dell'1% rispetto a quella del 2004. In sintesi, è stato necessario ricondurre le spese di personale nel limite massimo dell'obiettivo programmatico del 2006. Questo è stato il limite a regime da rispettare per il futuro, con riduzione progressiva delle spese negli anni, che si è imposto la ns. Amministrazione, come già dettagliato nelle Relazioni tecniche inserite nelle precedenti deliberazioni di Giunta comunale di determinazione della dotazione organica e del fabbisogno triennale del personale dell'Amministrazione comunale degli anni precedenti. La Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti, con delibera n. 2/2010, per dirimere contrasti interpretativi in merito alla disciplina del personale degli enti locali soggetti al patto di stabilità, ha chiarito che la riduzione della spesa del personale doveva essere operata anno per anno

91



confrontando la spesa con quella dell'anno precedente, al netto però dei rinnovi contrattuali perché non rientrano nella "discrezionalità" dell'Ente. In tal senso la linea di indirizzo seguita dall'Ente in questi anni è stata la suddetta fino all'entrata in vigore della L. 114/2014.

➤ **Il D.L. n. 90 del 24/06/2014 (come convertito nella L. 114 del 11/08/2014)**, ha rivoluzionato il concetto di spesa del personale, stabilendo che, a decorrere dall'anno 2014, non esiste più l'obbligo per l'Ente di riduzione della spesa rispetto all'anno precedente, ma, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni del personale, deve essere assicurato il contenimento delle spese di personale con riferimento "al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione" (anni 2011/2012/2013).

➤ **L'Articolo 33 del dl 34/2019 e DPCM attuativo** "A decorrere dalla data individuata dal decreto .. 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 approvate considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

**Il superamento del vincolo del pareggio di bilancio.** Per il comma 823 art. 1 di cui alla legge finanziaria 2019, a decorrere dal 2019 "cessa di avere applicazione" la sanzione del divieto di effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo per gli enti che non hanno rispettato nell'anno precedente il pareggio di bilancio. Sul punto, è intervenuta la circolare 3/2019 della Ragioneria generale dello Stato che ha precisato che viene meno il sistema sanzionatorio diretto per il mancato rispetto dell'equilibrio di bilancio, ma permangono le sanzioni in caso di mancato rispetto dei limiti di spesa del personale. Nel documento si legge, infatti, che "le disposizioni normative in materia di spesa di personale che fanno riferimento alle regole del patto di stabilità interno o al rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243 o, più in generale, degli obiettivi di finanza pubblica, si intendono riferite all'equilibrio di bilancio di cui all'articolo 1, comma 821, della legge 30 dicembre 2018, n. 145".

Quindi le condizioni per le assunzioni possono così riassumersi:

- ✓ Rispetto nell'anno precedente del tetto di spesa del personale;
- ✓ Attestazione che non vi sono dipendenti in eccedenza e/o in sovrannumero;
- ✓ Adozione del piano delle azioni positive o delle pari opportunità
- ✓ Attivazione della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;
- ✓ Rispetto dei termini per l'adozione dei documenti contabili e per la trasmissione alla banca dati delle amministrazioni pubbliche delle relative informazioni;
- ✓ A parere della Sezione di controllo della Corte dei Conti della Sardegna approvazione del piano delle performance.
- ✓ Adozione della programmazione del fabbisogno ed invio alla FFPP tramite Sico
- ✓ Corretto invio dei dati sulla utilizzazione di spazi finanziari per la realizzazione di opere pubbliche ex legge n. 232/2016
- ✓ Mancato rispetto del saldo inferiore al 3% delle entrate finali (comma 476 legge 232/2016) (secondo alcuni abrogato)
- ✓ Monitoraggio del rispetto del pareggio di bilancio e trasmissione alla RGS (a prescindere dal rispetto effettivo)

Pertanto la disciplina della comparazione della spesa del persona rispetto alla spesa corrente , disposta dall'articolo 33 del D.L. 34/2019, prevede che gli Enti:

a) **registrino una spesa di personale sostenibile da un punto di vista finanziario** (potranno infatti assumere personale a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente non superiore ad un determinato valore soglia, **definito con decreto ministeriale**);

b) pur avendo intrapreso un percorso di graduale contenimento del rapporto fra spese per il personale ed entrate, dal 2025 non abbiano portato tale rapporto al di sotto del citato valore soglia (e saranno legittimate ad applicare un turn over pari al 30 per cento, fino al conseguimento del medesimo valore soglia).

Quindi in attuazione di quanto previsto dal richiamato articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 (come modificato dall'art. 1, c. 853, della L. 160/2019), è stato emanato il **DM 17 marzo 2020** che, dopo aver **fissato al 20 aprile 2020 la data a decorrere** dalla quale si applica la suddetta disciplina ai comuni, individua il valore soglia definito per fasce demografiche sulla base del quale determinare le facoltà assuzionali.

## **PARAMETRI E LIMITI DI SPESA:**

**1) PARAMETRO** – Classe demografica del Comune. Il Comune di Buccino si colloca, per la classe demografica anno 2021, alla fascia dei parametri previsti per i comuni da 3.000 a 4.999 è quindi si identifica nella copia di valori soglia tra 27,20 e 31,20; **PRIMA SOGLIA 27,20**  
**SECONDA SOGLIA 31,20** –

**2) PARAMETRO** – Media delle entrate accertate dei primi tre Titoli delle Entrate al netto del FCDE ultimi tre rendiconti approvati. Il dpcm prevede che occorre determinare il valore medio degli accertamenti 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. Nella tabella sotto indicata se ne riportano i valori. Alla presente relazione sono allegati le stampe di cui ai rispettivi certificati al rendiconto, nonché del FCDE da bilancio di Previsione 2021 (*Allegato n. 2*). **VALORE MEDIO DELLE ENTRATE al netto del FCDE..... € 3.547.948,40 - PERCENTUALE RAPPORTO 22,59%**

**3) PARAMETRO** – Spesa del personale storica. Il dpcm prevede che vada calcolata la spesa complessiva sostenuta per **tutto il personale** dipendente a tempo indeterminato e determinato, per 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, .... al **loro degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP**, come rilevati nell'ultimo rendiconto di gestione approvato. (*Allegato n. 3*). **SPESA COMPLESSIVA PERSONALE ANNO 2021.....€ 773.869,33**

Per i valori sopra indicati e quindi in merito al rapporto tra spesa del personale e media delle entrate correnti degli ultimi rendiconti approvati si determina la collocazione del Comune in relazione ai valori di soglia.

Il rapporto spesa/entrate così calcolato può essere:

### **1) Inferiore al valore della prima soglia**

- L'ente può aumentare il valore della spesa di personale.
- Il valore di incremento è tale che, se sommato alle spese di personale dell'ultimo rendiconto, il rapporto tra spese di personale (così ottenuto) e le entrate correnti è pari al valore della prima soglia.
- Il valore di incremento non può tuttavia superare il limite "Incremento spesa personale massimo annuo".
- È possibile utilizzare i resti assunzionali relativi al quinquennio precedente, salvo il non superamento del limite della prima soglia.

### **2) Compreso tra la prima soglia e la seconda soglia**

- L'ente non può incrementare il valore rapporto tra "spese del personale"/"media entrate ultimi tre rendiconti" rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. L'interpretazione di questo passaggio purtroppo non è molto chiara: se il rapporto tra spese del personale ed entrate si colloca tra la prima e la seconda soglia, questo rapporto diventa una sorta di "nuova soglia". In altre parole, **è possibile incrementare la spesa del personale solo mantenendo costante il rapporto tra spese e entrate registrato nell'ultimo rendiconto.**

### **3) Superiore al valore della seconda soglia**

- L'ente non può in alcun caso aumentare il valore della spesa di personale, ma deve adottare un percorso di graduale riduzione annuale del rapporto spese del personale/entrate correnti, fino al conseguimento nell'anno 2025 del valore soglia, anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti

90

risulta superiore alla seconda soglia, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Nella tabella (**Allegato n. 8 - 1**) è dato atto e calcolato il parametro di riferimento che colloca il Comune di Buccino, per la programmazione a valere per l'anno 2022 e con riferimento all'ultimo rendiconto approvato che è quello dell'anno 2021 nella prima ipotesi – **Inferiore al valore della prima soglia** - e quindi i valori finanziari assoluti della spesa del personale sono i seguenti:

**SPESA MASSIMA DEL PERSONALE TEORICA PER L'ANNO 2020 È LA SEGUENTE:**

Spesa massima del personale teorica calcolata sulla fascia demografica dell'ente	<b>965.041,96</b>
Spesa del personale anno 2019	<b>773.869,33</b>
Aumento massimo (+) rispetto alla spesa 2021	<b>191.172,63</b>

**CALCOLO DELL'INCREMENTO EFFETTIVO RISPETTO ALL'INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE.**

Nella tabella (**Allegato n. 8 - 2**) è calcolato il valore effettivo per la programmazione.

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale /entrate correnti, è il seguente:

$$(3.547.948,40 \times 27,20\%) = 965.041,96 - 773.869,33 = \text{€ } 191.172,63$$

(Media entrate netto FCDE \* percentuale tabella 1) – (meno) Spese di personale 2021

INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2022-2024)

Tuttavia, poiché il legislatore, per gli anni 2022-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente:

$$\text{€ } 646.230,00 \times 26\% = \text{€ } 168.019,80$$

(Spese di personale 2018 \* Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente)

**Il comune quindi PUÒ programmare per il triennio 2022/2024 assunzioni a tempo indeterminato e determinato nei limiti dell'importo calmierato di € 168.019,80 - in presenza di un valore teorico superiore - come da prospetto allegato.**

Si riporta comunque la programmazione Triennale da dotazione organica e da possibile assunzioni.

#### ANNUALITA' 2022

**Personale a tempo  
INDETERMINATO**

**NESSUNA ASSUNZIONE**

**Personale a tempo  
DETERMINATO**

- **Funzionario Direttivo Tecnico – Area Tecnica** – Assunzione ex art. 110 comma 2 Tuel Full Time 36 settimanali. Triennio 2022 -2024 – Annualità 2022

- **PERSONALE A SCAVALCO:**

**Si conferma l'impiego del personale di altra amministrazione**

- Utilizzo, di dipendente di altra amministrazione esperto, ovvero con adeguata esperienza nel Servizio Ragioneria per i necessari adempimenti amministrativo – contabili, per almeno 12 ore settimanali, Cat. D (Gennaio - Giugno 2022), cui conferire eventuale posizione organizzativa, in assenza di eventuale figura professionale.
- Utilizzo, nelle more della possibilità di nuove assunzioni, ai sensi art 14 CCNL enti Locali vigente di dipendente di altra amministrazione esperto, ovvero con adeguata esperienza nel Servizio Anagrafe e stato civile per il supporto al predetto Settore nei limiti dell'orario di lavoro e delle risorse finanziarie disponibili, Cat. D/C(Gennaio - Dicembre 2022);

215

- Utilizzo, nelle more della possibilità di nuove assunzioni, ai sensi dell'art. 1, comma 124, della Legge finanziaria 2019 (Legge 145/2018), di dipendente di altra amministrazione esperto, ovvero con adeguata esperienza nel Servizio Tecnico per il supporto al predetto Settore per almeno 12 ore, Cat. D (Gennaio - Dicembre 2022);

#### ANNUALITA' 2023

##### **Personale a tempo INDETERMINATO**

Previsione di assunzione mediante procedura concorsuale pubblica:

1) Area Demografici/Stato Civile n. 1 unità Categoria D1 – Responsabile di Posizione Organizzativa;

1) Area Vigilanza – Polizia Municipale n. 1 unità Categoria D1 – Responsabile di Posizione Organizzativa;

2) Area Vigilanza – Polizia Municipale n. 2 unità Categoria C1 Part/time 50% Operatori di Polizia Municipale;

##### **Personale a tempo DETERMINATO**

**NESSUNA ASSUNZIONE**

##### **-PERSONALE A SCAVALCO:**

**Nelle more delle assunzioni del personale a tempo indeterminato si conferma l'impiego del personale di altra amministrazione**

- Utilizzo, nelle more della possibilità di nuove assunzioni, ai sensi art 14 CCNL enti Locali vigente di dipendente di altra amministrazione esperto, ovvero con adeguata esperienza nel Servizio Anagrafe e stato civile per il supporto al predetto Settore nei limiti dell'orario di lavoro e delle risorse finanziarie disponibili, Cat. D/C(Gennaio - Dicembre 2023);
- Utilizzo, nelle more della possibilità di nuove assunzioni, ai sensi dell'art. 1, comma 124, della Legge finanziaria 2019 (Legge 145/2018), di dipendente di altra amministrazione esperto, ovvero con adeguata esperienza nel Servizio Tecnico per il supporto al predetto Settore per almeno 12 ore, Cat. D (Gennaio - Dicembre 2023);

#### ANNUALITA' 2024

##### **Personale a tempo INDETERMINATO**

Previsione di assunzione mediante procedura concorsuale pubblica:

2) Area Finanziaria n. 1 unità Categoria C1 Part/time 50% - Ragionieri;

##### **Personale a tempo DETERMINATO**

**NESSUNA ASSUNZIONE**

**Nell'allegato 9)** vengono riportati i valori contabili per le suindicate prospettive assunzioni, compatibili con i limiti di spesa determinati.

Infine si riportano, di seguito, le principali norme di riferimento per le suindicate procedure di assunzioni di personale

## **PROVVEDIMENTI NORMATIVI IN MATERIA DI ASSUNZIONI NEI COMUNI.**

### **LA MOBILITÀ VOLONTARIA ESPLETATA PRIMA DEI CONCORSI NON È PIÙ OBBLIGATORIA – ART. 3, COMMA 8, LEGGE 19 GIUGNO 2019 N. 56**

Dal 7 Luglio 2019, data di entrata in vigore della Legge 56/2019, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni, compresi gli Enti Locali, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001.

Pertanto non sussiste più, anche per i Comuni e le Province, nel triennio, l'obbligo di espletare le mobilità in maniera propedeutica rispetto ai concorsi, ma solo la facoltà.

### **LA MOBILITÀ OBBLIGATORIA – ART. 34BIS D. LGS. 165/2001 – ART. 3, COMMA 9, LEGGE 56/2019**

Resta obbligatoria la comunicazione preventiva all'avvio delle procedure di assunzione prevista dall'art. 34bis del D. Lgs. 165/2001.

Si riducono i tempi di attesa del silenzio assenso da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica che scendono da due mesi ai 45 giorni previsti dalla Legge 56/2019.

La procedura di cui all'art. 34 bis per la richiesta del personale in disponibilità oggi prevede dunque che, in mancanza di assegnazione del dipendente in mobilità decorsi due mesi (ora quarantacinque giorni) dalla comunicazione, l'ente è abilitato a procedere all'avvio della procedura concorsuale.

Permane l'obbligo anche per le assunzioni a tempo determinato del personale per periodi superiori a 12 mesi; sono però escluse, ai sensi della Legge 56/2019, le assunzioni a tempo determinato dei dirigenti i cui incarichi siano attribuiti ai sensi dell'art. 19, comma 6, del D. Lgs. 165/2001, nonché in caso di conferimento degli incarichi previsti dall'art. 110 del D. Lgs. 267/2000.

### **GRADUATORE CONCORSUALI – ART. 14 TER D. L. 4/2019 CONV. IN LEGGE 26/2019**

Sul fronte delle procedure di assunzione sono stati mitigati gli effetti della disciplina delle graduatorie concorsuali introdotta dalla legge di Bilancio 2019: l'art. 14-ter del D. L. 4/2019 (su quota 100) prevede infatti la possibilità di utilizzare le nuove graduatorie concorsuali non solo per l'assunzione dei vincitori di concorso, ma anche per le eventuali sostituzioni dei neoassunti che cesse ranno anticipatamente dal servizio.

La legge di bilancio per il 2019 aveva infatti previsto (comma 361) che le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche, banditi a partire dal 2019, potevano essere utilizzate esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso.

Con la parziale modifica, si amplia la possibilità di utilizzo delle graduatorie.

Infine è prevista l'estensione della deroga contenuta al comma 366 della legge di Bilancio 2019, introdotta originariamente per il personale scolastico statale, anche al personale scolastico ed educativo degli enti locali.

Ciò significa che le nuove graduatorie concorsuali per il personale educativo-scolastico potranno prevedere liste di personale idoneo ed essere utilizzate per lo scorrimento.

### **TURN OVER - ART. 14 BIS D. L. 4/2019 CONV. IN LEGGE 26/2019**

Com'è noto, a partire dal 2019, ha riacquisito piena efficacia la disciplina contenuta nell'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014: ciò determina il superamento delle limitazioni al turn over, e per tutti gli Enti locali è possibile avere capacità assunzionali pari al 100% della spesa del personale cessato nell'anno precedente.

La novità più importante introdotta dall'art. 14bis del D. L. 4/2019 è quella che consente, nel triennio 2019-2021, di effettuare le sostituzioni del personale che cessa dal servizio nel medesimo anno in cui si verificano le cessazioni: non sarà più necessario, come previsto dalla disciplina ordinaria, attendere l'anno successivo, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.

Di conseguenza nel piano delle assunzioni per il 2019 è possibile inserire le sostituzioni del personale che cessa dal servizio per pensionamento ordinario o per adesione a quota 100 nel medesimo 2019.

E' possibile inoltre recuperare le facoltà assunzionali non utilizzate nei cinque anni precedenti; di conseguenza nel 2019 si potranno cumulare insieme i c.d. "resti" degli anni dal 2014 al 2018.

Con norma non derogabile dai contratti collettivi si prevede poi per i vincitori di concorso l'obbligo di permanenza nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni.

### **SUPERAMENTO DELLE ATTUALI REGOLE DEL TURN-OVER – ART. 33 D. L. 34/2019**

A decorrere dalla data 20 aprile 2020 stabilita dal DM attuativo, i Comuni potranno effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite di una spesa complessiva non superiore ad un valore soglia, definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, e le rispetto di una percentuale massima di incremento della spesa di personale.

I valori soglia e le percentuali massime di incremento devono essere definiti dal Decreto ministeriale attuativo, previa intesa in Conferenza Stato-Città ed autonomie locali. La norma impone inoltre di adeguare, in aumento o in diminuzione, le risorse del fondo per la contrattazione decentrata e quelle destinate a remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, al fine di garantirne l'invarianza del valore medio pro-capite.

Si tratta nelle intenzioni del legislatore di una misura che ha il dichiarato obiettivo di semplificare il sistema delle regole che governano la quantificazione delle facoltà assunzionali dei Comuni e di consentire un rinnovamento e rafforzamento degli organici, compatibile con i parametri di sostenibilità finanziaria di ciascuna amministrazione.

Tali misure non sono ancora operative, fino all'emanazione del decreto attuativo.

### **ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO**

Ai sensi dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale..."

Secondo l'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015: salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

Il CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018 ha attuato la previsione normativa, prevedendo (art. 50, comma 4) che le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D. Lgs. n. 81/2015, sono:

a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;

b) particolari necessità di enti di nuova istituzione;



- c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
- d) stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali;
- e) stipulazione di contratti a tempo determinato per l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali;
- f) personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;
- g) realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale;
- h) proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione.

### **LIMITE DI SPESA PER LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO**

Per i vincoli generali di spesa si rimanda ai limiti introdotti dal citato dpcm e a quelle di espresso riferimento.

Va rilevato, al riguardo, che i limiti "quantitativi" alla spesa introdotti dall'art. 9, comma 28, si inseriscono in un più generale disegno volto ad arginare l'utilizzo indiscriminato di contratti di tipo flessibile in chiave antielusiva rispetto ai vincoli progressivamente introdotti per le spese di personale a tempo indeterminato, evitando, al contempo, l'insorgenza di nuovo precariato, in grado di vanificare le politiche di stabilizzazione.

Però un'interpretazione eccessivamente restrittiva, imponendo l'azzeramento di un aggregato di spesa in luogo della sua semplice riduzione, oltre a risultare eccessivamente penalizzante, finirebbe per risultare anche lesiva dell'autonomia degli enti locali, in quanto vanificherebbe quei margini di scelta tra le varie tipologie di spesa, nel rispetto del limite complessivo, che la stessa Consulta, nella sentenza n. 173/2012, ha ritenuto indefettibili.

Inoltre, il ricorso a queste forme contrattuali non può essere precluso indipendentemente dall'osservanza o meno, da parte dell'ente, dei vincoli di spesa ed assunzionali vigenti, in quanto ciò impedirebbe il ricorso ad una modalità organizzativa che, in presenza dei presupposti stabiliti dall'art. 36, mira a sopperire a carenze temporanee di personale necessario e a garantire la continuità dell'attività istituzionale.

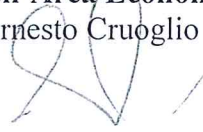
Sulla base di tali presupposti, la sezione autonomie della Corte dei Conti con la deliberazione n. 1/2017, successivamente ribadita con la n. 15/2018, ha enunciato il seguente principio di diritto, al quale devono conformarsi tutte le Sezioni regionali di controllo ai sensi dell'art. 6, comma 4, del d.l. 10 ottobre 2012, n. 174, convertito in 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 s.m.i., 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. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento".

Il seguente principio di diritto consente all'Ente di procedere alla sostituzione temporanea del dipendente a tempo indeterminato, addetto ad un servizio essenziale per l'Ente e non sostituibile con personale di ruolo, che si assenti dal servizio per un periodo prolungato, ad esempio a seguito di aspettativa per uno dei casi previsti dalla legge, quali, a titolo esemplificativo, aspettativa per cariche pubbliche, elettive e attività sindacali, per assistenza a familiare portatore di handicap, ecc.



**Il Responsabile dell'Area Economico Finanziaria**  
Rag. Ernesto Cruoglio

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'ERNESTO CRUOGGIO', written over the printed name.



ALLEGATO 1)

codice di bilancio		cap.	denominazione	impegnato CO	importo da modello spesa personale	differenza
01.01-1.01.01.01.002	40		RETRIBUZIONE AL PERSONALE AMMINISTRAZIONE GENERALE	225.518,00	372.251,19	146.733,19
02.01-1.01.01.01.002	59		RETRIBUZIONI PERSONALE DISTACCATO GIUDICE DI PACE	3.972,95	5.029,73	1.056,78
01.06-1.01.01.01.002	150		RETRIBUZIONE AL PERSONALE AREA TECNICA	46.477,63	63.299,93	16.822,30
01.03-1.01.01.01.002	208		RETRIBUZIONE AL PERSONALE AREA FINANZIARIA	16.308,27	22.720,16	6.411,89
01.07-1.01.01.01.002	230		RETRIBUZIONE AL PERSONALE AREA DEMOGRAFICA	4.308,20	5.959,23	1.651,03
01.08-1.01.01.01.002	400		RETRIBUZIONI AL PERSONALE PER SERVIZI VARI Anagrafe e stato civile	20.953,36	29.102,52	8.149,16
03.01-1.01.01.01.002	500		RETRIBUZIONE AL PERSONALE POLIZIA LOCALE	124.627,60	171.298,28	46.670,68
12.09-1.01.01.01.002	1390		RETRIBUZIONE AL PERSONALE SERVIZIO CIMITERIALE	20.595,07	28.658,63	8.063,56
09.04-1.01.01.01.002	1440		RETRIBUZIONE AL PERSONALE SERVIZIO IDRICO	74.312,35	103.217,66	28.905,31
				<b>537.073,43</b>		

01.01-1.01.01.01.002	40		RETRIBUZIONE AL PERSONALE AMMINISTRAZIONE GENERALE	225.518,00	289.751,19	64.233,19
			differenza DA NON CONSIDERARE COME SPESA DEL PERSONALE		82.500,00	

ALLEGATO 2)

TABELLA SPESA COMPLESSIVA PER ONERI RIFLESSI A CARICO ENTE

codice di bilancio	cap.	denominazione	impegnato €
1.01-1.01.02.01.001	50	CONTRIBUTI PREVIDENZIALI ED ASSISTENZIALI AL PERSONALE AMMINISTRAZIONE GENERALE	64.233,19
2.01-1.01.02.01.001	60	CONTRIBUTI PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI PERSONALE DISTACCATO GIUDICE DI PACE	1.056,78
1.06-1.01.02.01.001	160	CONTRIBUTI PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI AREA TECNICA	16.822,30
1.03-1.01.02.01.001	209	CONTRIBUTI PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI AREA FINANZIARIA	6.411,89
1.07-1.01.02.01.001	232	CONTRIBUTI PREVIDENZIALI ED ASSISTENZIALI AREA DEMOGRAFICA	1.651,03
1.08-1.01.02.01.001	410	CONTRIBUTI PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI UFFICIO ANAGRAFE E STATO CIVILE	8.149,16
3.01-1.01.02.01.001	508	CONTRIBUTI PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI POLIZIA URBANA	46.670,68
2.09-1.01.02.01.001	1400	CONTRIBUTI PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI SERVIZIO CIMITERIALE	8.063,56
9.04-1.01.02.01.001	1450	CONTRIBUTI PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI SERVIZIO IDRICO	28.905,31
		<b>TOTALE</b>	<b>181.963,90</b>

Allegato 3)

**TABELLA RIEPILOGATIVA RITENUTE IRAP OPERATE ANNO 2021**

<b>codice di bilancio</b>	<b>cap.</b>	<b>denominazione</b>	<b>impegnato CO</b>
01.02-1.02.01.01.001	52	IRAP PERSONALE AMMINISTRAZIONE GENERALE	2.501,40
02.01-1.02.01.01.001	61	IRAP PERSONALE DISTACCATO GIUDICE DI PACE	337,72
01.06-1.02.01.01.001	161	IRAP PERSONALE AREA TECNICA	0
01.03-1.02.01.01.001	211	IRAP PERSONALE AREA FINANZIARIA	0
01.07-1.02.01.01.001	233	IRAP PERSONALE AREA DEMOGRAFICA	0
01.05-1.02.01.01.001	411	IRAP PERSONALE SERVIZI VARI	0
01.01-1.02.01.01.001	509	IRAP PERSONALE POLIZIA LOCALE	0
01.11-1.02.01.01.001	1409	IRAP PERSONALE SERVIZIO CIMITERIALE	0
01.11-1.02.01.01.001	1451	IRAP PERSONALE SERVIZIO IDRICO	0
01.11-1.02.01.01.001	1561	IRAP PERSONALE NETTEZZA URBANA	0
		<b>TOTALE</b>	<b>2.839,12</b>

ALLEGATO 4)

codice di bilancio	cap.	denominazione	impegnato CO	importo indicato nella tabella	Importi che non concorrono alla spesa del Personale	Importi che concorrono alla spesa del Personale
1.01-1.01.01.01.002	40	RETRIBUZIONE AL PERSONALE AMMINISTRAZIONE GENERALE	225.518,00	225.518,00	0,00	225.518,00
1.01-1.01.02.01.001	50	CONTRIBUTI PREVIDENZIALI ASSISTENZIALI AL PERSONALE DI RUOLO E NON DI RUOLO	64.233,19	64.233,19	0,00	64.233,19
1.01-1.03.02.14.999	53	LEGGE 334/1997: INDENNITA SOSTITUTIVA DI MENSA AL PERSONALE DIPENDENTE	2.832,00	0,00	0,00	2.832,00
1.01-1.01.01.01.002	54	FONDO SALARIO ACCESSORIO	52.000,00	52.000,00	0,00	52.000,00
1.01-1.01.01.01.002	58	INDENNITA' DI MISSIONI E TRASFERTE AL PERSONALE	7.000,00	7.000,00	7.000,00	0,00
1.01-1.01.02.01.001	74	REGOLAZIONE PREMI I.N.A.I.L	13.500,00	13.500,00	13.500,00	0,00
1.01-1.01.01.01.002	76	QUOTA PROVENTI DIRITTI DI ROGITO DOVUTI AL SEGRETARIO COMUNALE	10.000,00	10.000,00	10.000,00	0,00
1.06-1.01.01.01.002	150	RETRIBUZIONE AL PERSONALE AREA TECNICA	46.477,63	46.477,63	0,00	46.477,63
1.06-1.01.02.01.001	160	CONTRIBUTI PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI	16.822,30	16.822,30	0,00	16.822,30
1.03-1.01.01.01.002	208	RETRIBUZIONE AL PERSONALE AREA FINANZIARIA	16.308,27	16.308,27	0,00	16.308,27
1.03-1.01.02.01.001	209	CONTRIBUTI PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI	6.411,89	6.411,89	0,00	6.411,89
1.07-1.01.01.01.002	230	RETRIBUZIONE AL PERSONALE AREA DEMOGRAFICA	4.308,20	4.308,20	0,00	4.308,20
1.07-1.01.02.01.001	232	CONTRIBUTI PREVIDENZIALI ASSISTENZIALI	1.651,03	1.651,03	0,00	1.651,03
1.08-1.01.01.01.002	400	RETRIBUZIONI AL PERSONALE PER SERVIZI VARI	20.953,36	20.953,36	0,00	20.953,36
1.08-1.01.02.01.001	410	CONTRIBUTI PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI	8.149,16	8.149,16	0,00	8.149,16
		<b>TOTALE</b>	<b>496.165,03</b>	<b>493.333,03</b>	<b>30.500,00</b>	<b>465.665,03</b>

Allegato 1)

MISSIONI E PROGRAMMI / MACROAGGREGATI		Redditi da lavoro dipendente	Imposte e tasse a carico dell'ente
		101	102
<b>1</b>	<b>MISSIONE 1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione</b>		
1	Organi istituzionali	372.251,19 *	0,00
2	Segreteria generale	0,00	2.501,40
3	Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato	22.720,16	0,00
6	Ufficio tecnico	63.299,93	0,00
7	Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile	5.959,23	0,00
8	Statistica e sistemi informativi	29.102,52	0,00
	<b>TOTALE MISSIONE 1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione</b>	<b>493.333,03</b>	<b>2.501,40</b>
<b>2</b>	<b>MISSIONE 2 - Giustizia</b>		
1	Uffici giudiziari	5.029,73	337,72
	<b>TOTALE MISSIONE 2 - Giustizia</b>	<b>5.029,73</b>	<b>337,72</b>
<b>3</b>	<b>MISSIONE 3 - Ordine pubblico e sicurezza</b>		
1	Polizia locale e amministrativa	171.298,28	0,00
	<b>TOTALE MISSIONE 3 - Ordine pubblico e sicurezza</b>	<b>171.298,28</b>	<b>0,00</b>
<b>9</b>	<b>MISSIONE 9 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente</b>		
4	Servizio idrico integrato	103.217,66	0,00
	<b>TOTALE MISSIONE 9 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente</b>	<b>103.217,66</b>	<b>0,00</b>
<b>12</b>	<b>MISSIONE 12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia</b>		
9	Servizio necroscopico e cimiteriale	28.658,63	0,00
	<b>TOTALE MISSIONE 12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia</b>	<b>28.658,63</b>	<b>0,00</b>
	<b>TOTALE MACROAGGREGATI</b>	<b>801.537,33</b>	<b>2.839,12</b>

\*) L'importo della missione 1, ai fini della determinazione della spesa del personale ex D.M. 17 marzo 2020 deve intendersi in €. 344.583,19 così costituito:

- 1) €. 313.565,46 Stipendi Lordi;
- 2) €. 97.267,57 Onori Riflessi;
- 3) €. 52.000,00 Fondo Salario;
- 4) €. 2.832,00 Ticket Mensa.

**TOTALE SPESA €. 465.665,03**

La spesa complessiva del personale ex D.M. 17 marzo 2020 è pari ad €. 773.869,33 come da altra tabella in dettaglio

PROSPETTO RIPILOGATIVO DELLE SPESE DI PERSONALE - RENDICONTO PER L'ESERCIZIO 2021  
 Circ. interministeriale interpretativa del D.M. 17 marzo 2020

Redditi da lavoro dipendente (AL NETTO DEGLI IMPORTI DI CUI ALL'ECCEZIONE 1, SE RICORRE)		
U.1.01.00.00.000	Retribuzioni lorde	773.869,33 €
U.1.01.01.00.000	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	589.073,43 €
U.1.01.01.01.001	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	
U.1.01.01.01.002	Straordinario per il personale a tempo indeterminato	537.073,43 €
U.1.01.01.01.003	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	
U.1.01.01.01.004	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	52.000,00 €
U.1.01.01.01.005	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.006	Straordinario per il personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.007	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.008	Altre spese per il personale	2.832,00 €
U.1.01.01.02.000	Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale	
U.1.01.01.02.001	Buoni pasto	2.832,00 €
U.1.01.01.02.002	Altre spese per il personale n.a.c.	
U.1.01.01.02.003	<b>Contributi sociali a carico dell'ente</b>	
U.1.01.02.00.000	Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	181.963,90 €
U.1.01.02.01.000	Contributi obbligatori per il personale	181.963,90 €
U.1.01.02.01.001	Contributi previdenza complementare	181.963,90 €
U.1.01.02.01.002	Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	
U.1.01.02.01.003	Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	
U.1.01.02.01.004	Altri contributi sociali	0,00 €
U.1.01.02.02.000	Assegni familiari	
U.1.01.02.02.001	Equo indennizzo	
U.1.01.02.02.002	Oneri per il personale in quiescenza	
U.1.01.02.02.003	Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	
U.1.01.02.02.004	Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	
U.1.01.02.02.005	Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	
U.1.01.02.02.999		
U.1.03.02.12.000	Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale (parziale)	5.029,73 €
U.1.03.02.12.001	Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	
U.1.03.02.12.002	Quota LSU in carico all'ente	5.029,73 €
U.1.03.02.12.003	Collaborazioni coordinate e a progetto	
U.1.03.02.12.999	Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	
<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE D.M. 17 MARZO 2020</b>		<b>778.899,06 €</b>

<b>ECCEZIONE 1</b>	Costo pro-quota delle spese per convenzione di segreteria (art. 2, c. 3, D.M. Ministero dell'Interno in itinere)	0,00 €
<b>ECCEZIONE 2</b>	Spese di personale per nuove assunzioni (dopo 14/10/2020) integralmente finanziate da normative speciali (A DETRARRE)	5.029,73 €

*[Handwritten signature]*

TOTALE SPESE DI PERSONALE EFFETTIVO

773.869,33 €

21

Anno

2013

Tipologia Istituzione

C - COMUNI

Istituzione

1193 - BUCCINO

Unità Organizzativa

1 - BUCCINO

Contratto

RALN - REGIONI E AUT.LOC. (CCNL NAZ.)

Fase/Stato Rilevazione:

Acquisizione Attiva

# Personale a tempo indeterminato (Tab.1) - Dati riepilogativi dell'ultimo triennio

Gli aggiornamenti dei prospetti del riepilogo triennale saranno visibili dal giorno successivo a quello di salvataggio delle tabelle. Data ultimo aggiornamento dei valori calcolati:

01/06/2022 01:42:08

Gli aggiornamenti dei prospetti del riepilogo triennale vengono effettuati solo per gli ultimi 3 anni di rilevazione

	Personale a tempo indeterminato al 31.12 (Tab. 1)			Numero Mensilità / 12 (Tab. 12)			Spese per retribuzioni lorde (Tab. 12+13)			di cui arretrati anni precedenti (Tab. 12+13)		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013 * 1	2011	2012	2013
COMUNALI	0	0	0	0,22	0	0	10.376	0	0	0	0	0
PROVINCIALI	5	4	0	5	4	0	181.096	135.894	0	0	0	0
TEGORIA D	9	9	0	9	9	0	265.575	239.203	0	0	0	0
TEGORIA C	4	4	0	4,17	4,17	0	93.843	84.292	0	0	0	0
TEGORIA B	8	8	0	8	8	0	163.178	149.383	0	0	0	0
TEGORIA A	26	25	0	26,38	25,17	0	714.068	608.772	0	0	0	0
Totale												
				Tabella 14			396.166	352.256	0	* 1) Dato Non PRESENTE IN BANCA DATI.		
				Totale costo annuo del lavoro (Tab.12+13+14)			1.110.234	961.028	972.847,78 * 2	* 2) Fonte Ministero interno Certificato Consuntivo		

MEDIA TRIENNIO: €. 1.014.703,26



# Personale Flessibile (Tab.2 e S11) - Dati riepilogativi dell'ultimo triennio

Gli aggiornamenti dei prospetti del riepilogo triennale saranno visibili dal giorno successivo a quello di salvataggio delle tabelle. Data ultimo aggiornamento dei valori calcolati: 01/06/2022 01:42:08

Gli aggiornamenti dei prospetti del riepilogo triennale vengono effettuati solo per gli ultimi 3 anni di rilevazione

PERSONALE (Tab.2 e S11)				Costo del lavoro (in euro)(Tab.14)				Spese/costi medi pro-capite(in euro)		
nità/n. contratti	2011	2012	2013	2011	2012	2013	valori annui lordi	2011	2012	2013
Personale a tempo determinato	2	2	0	56.891	52.514	0	valore medio	28.446	26.257	0
S.U./L.P.U.	0	0	0	0	0	0	valore medio	0	0	0
Lavoratori Interinali	0	0	0	0	0	0	valore medio	0	0	0
Con Contratti formazione lavoro	0	0	0	0	0	0	valore medio	0	0	0
Contratti co.co.co (S11)	0	0	0	0	0	0	valore medio riferito ai contratti di co.co.co attivi nell'anno	0	0	0
Incarichi di studio/ricerca e di consulenza (S11)	1	0	0	30.250	0	0	valore medio riferito agli incarichi attivi nell'anno	30.250	0	0
Contratti per prestazioni professionali consistenti nella resa di servizi o adempimenti obbligatori per legge (S11)	0	0	0	0	0	0	valore medio riferito agli incarichi attivi nell'anno	0	0	0

Valore medio pro-capite della spesa non calcolabile se il personale di riferimento/contratti è uguale a zero

Allegato 81

## Calcolo incrementi della spesa 2020 - 2025

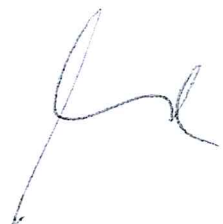
### Spesa del personale

Spesa del personale 2021	€ 773.869,33
Spesa massima teorica Tabella 1)	€ 965.041,96
Incremento massimo (+) rispetto alla spesa 2021	€ 191.635,63

### Fascia demografica dell'ente - Valori soglia percentuali

Fascia demografica	Anno	% incremento
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	2020	19,00%
	2021	24,00%
	2022	26,00%
	2023	27,00%
	2024	28,00%

Spesa Personale anno 2018	€ 646.230,00
Importo Percentale incremento 26%	€ 168.019,80
Incremento massimo	€ 163.504,63



ALLEGATO B)

**Tabella Stipendio lordo - Indennità Accessorie - Contributi a carico Ente**

Livello	Mensile	12 mensilità	13 mensilità	Ind. Acc.	Oneri a carico Ente	TOTALE SPESA
D 1	€ 1.844,62	€ 22.135,44	€ 23.980,06	€ 12.000,00	€ 8.257,04	€ 44.237,10
C 1	€ 1.695,34	€ 20.344,08	€ 22.039,42	€ 3.000,00	€ 7.502,89	€ 32.542,31

**Tabella Spesa nuove assunzioni TRIENNIO 2022/2024 - ANNUALITA' 2022 Stipendio lordo - Indennità Accessorie - Contributi a carico Ente**

Livello	Mensile	12 mensilità	13 mensilità	Ind. Acc.	Oneri a carico Ente	TOTALE SPESA PREVISTA	PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO		TOTALE SPESA PREVISTA
							Numero Unità previste full time	Numero Unità previste part time 33%	
<b>PERSONALE A TEMPO DETERMINATO</b>									
D 1 - ART. 110 COMMA 2	€ 1.844,62	€ 22.135,44	€ 23.980,06	€ 12.000,00	€ 8.257,04	€ 44.237,10	1		€ 44.237,10
D1 - ART. 14 - Altro	€ 614,81	€ 7.377,74	€ 7.992,55	€ 3.999,60	€ 2.752,07	€ 14.744,23		3	€ 44.232,68
							Unita' di personale da assunzione		4
							<b>TOTALE SPESA PREVISTA</b>		<b>€ 88.469,78</b>

Tabella Spesa nuove assunzioni TRIENNIO 2022/2024 - ANNUALITA' 2023 Stipendio lordo - Indennità Accessorie - Contributi a carico Ente

Livello	Mensile	12 mensilità	13 mensilità	Ind. Acc.	Oneri a carico Ente	TOTALE SPESA PREVISTA	Numero Unità previste full time	Numero Unità previste part time 33%	TOTALE SPESA PREVISTA
<b>PERSONALE A TEMPO DETERMINATO</b>									
D1 - ART. 14 - Altro	€ 614,81	€ 7.377,72	€ 7.992,53	€ 3.999,60	€ 2.752,07	€ 14.744,20		2	€ 29.488,40
<b>TOTALE SPESA PREVISTA</b>									
<b>€ 29.488,40</b>									
<b>PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO</b>									
D 1	€ 1.844,62	€ 22.135,44	€ 23.980,06	€ 12.000,00	€ 8.257,04	€ 44.237,10	2		€ 88.474,20
C 1	€ 847,67	€ 10.172,04	€ 11.019,71	€ 1.500,00	€ 3.751,45	€ 16.271,16		2	€ 32.542,31
Unità' di personale da assunzione									
6									
<b>TOTALE SPESA PREVISTA</b>									
<b>€ 121.016,51</b>									
<b>TOTALE COMPLESSIVO SPESA PREVISTA</b>									
<b>€ 150.504,91</b>									

Tabella Spesa nuove assunzioni TRIENNIO 2022/2024 - ANNUALITA' 2024 Stipendio lordo - Indennità Accessorie - Contributi a carico Ente

Livello	Mensile	12 mensilità	13 mensilità	Ind. Acc.	Oneri a carico Ente	TOTALE SPESA PREVISTA	Numero Unità previste full time	Numero Unità previste part time 33%	TOTALE SPESA PREVISTA
<b>PERSONALE A TEMPO DETERMINATO</b>									
<b>NESSUNA ASSUNZIONE</b>									
<b>TOTALE SPESA PREVISTA</b>									
<b>€ -</b>									
<b>PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO</b>									
C 1	€ 847,67	€ 10.172,04	€ 11.019,71	€ 1.500,00	€ 3.751,45	€ 16.271,16	1		€ 16.272,16
Unità' di personale da assunzione									
1									
<b>TOTALE SPESA PREVISTA</b>									
<b>€ 16.272,16</b>									

*Allegato B) alla deliberazione di Giunta Comunale n.75 del 30/05/2022*

**DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE  
ALLA DATA DEL 01/01/2022**

**Nella programmazione del fabbisogno per l'annualità 2022**

**NON SONO PREVISTE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO**

**( LA DOTAZIONE ORGANICA RESTA INVARIATA ALLA DATA DEL 31/12/2021)**

Si precisa che nel corso dell'anno 2022 sono intervenute numero due cessazioni Categoria C e precisamente:

n.1 cat. C1 – Area Amministrativa;

n. 1 cat. C5 – Area Anagrafe e Stato civile

<b>NUOVA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE ANNO 2022 alla data del 01.01.2022</b>							
Cat.	Profilo Professionale	Dotazione precedente		Nuove assunzioni piano occupazionale		Nuova dotazione	
		(A)		(B)		(A+B)	
		Full Time	Part Time	Full Time	Part Time	Full Time	Part Time
D	Istruttore Direttivo Amministrativo	1				1	
	Istruttore Direttivo Contabile	1				1	
	Istruttore Direttivo Tecnico	1				1	
	Istruttore Direttivo di P.M.					1	
	Assistente Sociale						
C	Istruttore Amministrativo	2				2	
	Istruttore Contabile						
	Istruttore Tecnico						
	Agente di Polizia Municipale	4				4	
B3	Collaboratore amministrativo	1				1	
	Collaboratore Tecnico						
	Autista ScuolaBus						
B	Esecutore Amm.vo/Centralinista	1				1	
	Esecutore Tecnico	1				1	
A	Operatore Tecnico	5				5	
	Operatore generico/Usciere						
<b>Totale</b>		<b>17</b>				<b>17</b>	

## NUOVA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE ANNO 2023

Cat.	Profilo Professionale	Dotazione precedente (A)		Nuove assunzioni piano occupazionale (B)		Nuova dotazione (A+B)	
		Full Time	Part Time	Full Time	Part Time	Full Time	Part Time
		D	Istruttore Direttivo Amministrativo	1		1	
Istruttore Direttivo Contabile	1					1	
Istruttore Direttivo Tecnico	1					1	
Istruttore Direttivo di P.M.				1		1	
Assistente Sociale							
C	Istruttore Amministrativo	2				2	
	Istruttore Contabile						
	Istruttore Tecnico						
	Agente di Polizia Municipale	4			2	4	2
B3	Collaboratore amministrativo	1				1	
	Collaboratore Tecnico						
	Autista ScuolaBus						
B	Esecutore Amm.vo/Centralinista	1				1	
	Esecutore Tecnico	1				1	
A	Operatore Tecnico	5				5	
	Operatore generico/Usciere						
<b>Totale</b>		17		2	2	19	2

## PIANO OCCUPAZIONALE 2022 – 2024

ANNO 2023

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento <sup>1</sup>						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	Altro	
D1	Istr.Dir.Pol.Mun.		F/T	SI	===	===	===	===	===	Come da regolamento
D1	Istr. Dir. Tecnico		F/T	SI	===	===	===	===	===	Come da regolamento
C1	Ag. Pol. Urb.		P/T	SI	===	===	===	===	===	Come da regolamento
C1	Ag. Pol. Urb.		P/T	SI	===	===	===	===	===	Come da regolamento
<b>COSTO COMPLESSIVO</b>										<b>121.016,51</b>

## NUOVA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE ANNO 2024

Cat.	Profilo Professionale	Dotazione precedente		Nuove assunzioni piano occupazionale		Nuova dotazione (A+B)	
		(A)		(B)		(A+B)	
		Full Time	Part Time	Full Time	Part Time	Full Time	Part Time
D	Istruttore Direttivo Amministrativo	2				2	
	Istruttore Direttivo Contabile	1				1	
	Istruttore Direttivo Tecnico	1				1	
	Istruttore Direttivo di P.M.	1				1	
	Assistente Sociale						
C	Istruttore Amministrativo	2				2	
	Istruttore Contabile				1		1
	Istruttore Tecnico						
	Agente di Polizia Municipale	4	2			4	2
B3	Collaboratore amministrativo	1				1	
	Collaboratore Tecnico						
	Autista ScuolaBus						
B	Esecutore Amm.vo/Centralinista	1				1	
	Esecutore Tecnico	1				1	
A	Operatore Tecnico	5				5	
	Operatore generico/Usciere						
<b>Totale</b>		19	2		1	19	3

## PIANO OCCUPAZIONALE 2022 – 2024

ANNO 2023

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio Area	PT/FT	Modalità di reclutamento <sup>1</sup>						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	Altro	
C1	Istruttore Contabile	Economica	P/T	SI	===	===	===	===	===	Come da regolamento
<b>COSTO COMPLESSIVO</b>									<b>16.272,16</b>	

**PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI**

**TRIENNIO 2022 - 2024**

**ANNUALITA' 2022**

**Personale a tempo  
INDETERMINATO**

**NESSUNA ASSUNZIONE**

**Personale a tempo  
DETERMINATO**

- **Funzionario Direttivo Tecnico – Area Tecnica** – Assunzione ex art. 110 comma 2 Tuel Full Time 36 settimanali. Triennio 2022 -2024 – Annualità 2022

- **PERSONALE A SCAVALCO:**

**Si conferma l'impiego del personale di altra amministrazione**

- Utilizzo, nelle more della possibilità di nuove assunzioni, ai sensi art 14 CCNL enti Locali vigente di dipendente di altra amministrazione esperto, ovvero con adeguata esperienza nel Servizio Anagrafe e stato civile per il supporto al predetto Settore nei limiti dell'orario di lavoro e delle risorse finanziarie disponibili, Cat. D/C(Gennaio - Dicembre 2022);
- Utilizzo, nelle more della possibilità di nuove assunzioni, ai sensi dell'art. 1, comma 124, della Legge finanziaria 2019 (Legge 145/2018), di dipendente di altra amministrazione esperto, ovvero con adeguata esperienza nel Servizio Tecnico per il supporto al predetto Settore per almeno 12 ore, Cat. D (Gennaio - Dicembre 2022);

**ANNUALITA' 2023**

**Personale a tempo  
INDETERMINATO**

Previsione di assunzione mediante procedura concorsuale pubblica:

1) **Area Demografici/Stato Civile n. 1 unita Categoria D1 – Responsabile di Posizione Organizzativa;**

1) **Area Vigilanza – Polizia Municipale n. 1 unita Categoria D1 – Responsabile di Posizione Organizzativa;**

2) **Area Vigilanza – Polizia Municipale n. 2 unita Categoria C1 Part/time 50% Operatori di Polizia Municipale;**

**Personale a tempo  
DETERMINATO**

**NESSUNA ASSUNZIONE**

-**PERSONALE A SCAVALCO:**

**Nelle more delle assunzioni del personale a tempo indeterminato si conferma l'impiego del personale di altra amministrazione**



- Utilizzo, nelle more della possibilità di nuove assunzioni, ai sensi art 14 CCNL enti Locali vigente di dipendente di altra amministrazione esperto, ovvero con adeguata esperienza nel Servizio Anagrafe e stato civile per il supporto al predetto Settore nei limiti dell'orario di lavoro e delle risorse finanziarie disponibili, Cat. D/C(Gennaio - Dicembre 2023);
- Utilizzo, nelle more della possibilità di nuove assunzioni, ai sensi dell'art. 1, comma 124, della Legge finanziaria 2019 (Legge 145/2018), di dipendente di altra amministrazione esperto, ovvero con adeguata esperienza nel Servizio Tecnico per il supporto al predetto Settore per almeno 12 ore, Cat. D (Gennaio - Dicembre 2023);

#### **ANNUALITA' 2024**

##### **Personale a tempo INDETERMINATO**

Previsione di assunzione mediante procedura concorsuale pubblica:

**1) Area Finanziaria n. 1 unita Categoria C1 Part/time 50% - Ragionieri;**

##### **Personale a tempo DETERMINATO**

**NESSUNA ASSUNZIONE**

Il Presidente

Dott.ssa Maria Trimarco

F.to come originale



Il Segretario

Dott.ssa Margherita Torraca

F.to come originale

O Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49 D.Lgs. 267/00

O Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile ai sensi dell'art. 49 D.Lgs. 267/00

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Si certifica che copia della presente deliberazione è stata:

Affissa all'Albo Pretorio il 10 GIU. 2022 registrata al n. \_\_\_\_\_ per prescritta

Pubblicazione di giorni quindici consecutivi e vi rimarrà fino alla scadenza.

Buccino li 10 GIU. 2022

Il Responsabile dell'Albo Pretorio  
f.to Dott.ssa Gaetana Natale



Il Segretario Comunale

f.to Dott.ssa Margherita Torraca

**ESECUTIVITA'**

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica che la suesata deliberazione:

( ) è stata dichiarata immediatamente esecutiva

( ) è divenuta esecutiva per decorrenza termini

Buccino li 10 GIU. 2022



Il Segretario Comunale

f.to Dott.ssa Margherita Torraca

Trasmessa in elenco ai capigruppo consiliari (art. 125 D. Lgs. n. 267/2000)

Buccino li 10 GIU. 2022



Per copia conforme all'originale  
Il Segretario Comunale

Dott.ssa Margherita Torraca