



COMUNE DI BUCCINO

Provincia di Salerno

C O P I A

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 102 del 21/09/2020

Oggetto: Approvazione del Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022. Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e programmazione del fabbisogno di personale.

L'anno duemilaventi il giorno ventuno mese di settembre alle ore 9,40 nella Casa Comunale, la Giunta, legalmente convocata, si è riunita, sotto la presidenza del dott. Nicola Parisi – Sindaco - 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				5	

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. 91 del Decreto legislativo n. 267/2000 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali devono provvedere alla programmazione triennale del fabbisogno di personale finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- che l'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 e ss.mm. e ii., recita testualmente: "*Art. 39 – Disposizioni in materia di assunzioni di personale delle Amministrazioni pubbliche e misure di potenziamento e di incentivazione del part-time. 1. Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale...omissis...*";
- che l'art. 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448, dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione dei fabbisogni di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

Dato atto che l'art. 6 del Decreto legislativo n. 165/2001, come sostituito dall'art. 4, comma 1, del Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, ha introdotto una nuova disciplina in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale, in base alla quale le amministrazioni pubbliche:

- allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, 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 e dalla Ragioneria Generale dello Stato, previa intesa in sede di Conferenza Unificata ai sensi dell'articolo 6-ter;
- nella predisposizione del predetto piano, curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane con l'indicazione delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano medesimo, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente in materia;
- in tale ambito, indicano, altresì, la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione;
- qualora siano individuate eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, sono tenute ad osservare le procedure previste dall'articolo 33 dello stesso Decreto legislativo n. 165/2001;

Visto l'art. 16 della Legge 12 novembre 2011, n. 183, che ha modificato l'istituto del collocamento in disponibilità dei dipendenti pubblici nell'intento di rafforzare il vincolo tra dotazione organica ed esercizio dei compiti istituzionali e che ha imposto alle pubbliche amministrazioni di provvedere alla ricognizione delle eventuali eccedenze o condizioni di soprannumero del personale in servizio, da valutarsi alla luce di esigenze funzionali o connesse alla situazione finanziaria;

Rilevato che:

- la disposizione anzi citata, che modifica l'articolo 33 del Decreto legislativo n. 165/2001, obbliga le pubbliche amministrazioni ad effettuare almeno annualmente una ricognizione per verificare situazioni di soprannumero o eccedenze di personale e a darne immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica, condizione necessaria per poter effettuare nuove

assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

- la condizione di soprannumero si rileva dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica mentre la condizione di eccedenza si rileva, oltre che da esigenze funzionali, dalla impossibilità dell'ente di rispettare i vincoli dettati dal legislatore per il tetto di spesa del personale;
- è stata effettuata la ricognizione prescritta dall'art. 16 della legge di stabilità per il 2012, innanzi richiamata, e che, per quanto attestato nella Relazione tecnica a firma del Responsabile dell'Area Finanziaria, non risultano dipendenti in posizione soprannumeraria né dipendenti in eccedenza e che, pertanto, l'Ente non è tenuto ad avviare procedure per la dichiarazione di esuberi;
- con l'entrata in vigore degli articoli 6 e seguenti del Decreto legislativo n. 165/2001, come modificati dal Decreto legislativo n. 75/2017, sono cambiate le regole e le prospettive per la redazione del Piano dei fabbisogni di personale delle pubbliche amministrazioni:
 - ✓ la dotazione organica non è più un elenco astratto di posti, bensì il prodotto del piano dei fabbisogni, a sua volta derivato dai programmi strategici dell'Ente. Essa deve intendersi come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo presente che restano sempre efficaci tutte le disposizioni di legge vigenti in materia di contenimento della spesa di personale e di determinazione dei budget assunzionali;
 - ✓ il cambio di prospettiva è funzionale a rendere l'organizzazione più flessibile ai bisogni reali della comunità amministrata, evitando le rigidità del passato;
 - ✓ in attuazione della disciplina sopra menzionata, il Ministero per la Pubblica Amministrazione, con D.P.C.M. 08.05.2018 pubblicato sulla G.U. n. 173/2018, ha adottato le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" di cui all'art. 6-ter del Decreto legislativo n. 165/2001, introdotto dall'art. 4 del Decreto legislativo n. 75/2017, da cui si rileva che il PTFP si sviluppa, come previsto dal citato articolo 6, 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;

Richiamate, pertanto, le suddette linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale delle pubbliche Amministrazioni, che testualmente recitano: *"Il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il "contenitore" rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate. Secondo la nuova formulazione dell'articolo 6, è necessaria una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti.... La nuova visione, introdotta dal Decreto legislativo 75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l'adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP. Per le amministrazioni centrali la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP. Essa, di fatto, individua la "dotazione" di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti, fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente. Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di*

riferimento (vedi, ad esempio, l'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, che indica un limite percentuale della dotazione organica ovvero, in senso analogo, l'articolo 110 del decreto legislativo n. 267 del 2000)...... Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari... La declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato annualmente, con un orizzonte triennale, secondo i criteri di cui alle presenti linee di indirizzo...”;

Considerato che:

- è in fase di definizione il bilancio di previsione 2020/2022 e che in tale ambito si ravvisa la necessità di procedere, in base alle linee di indirizzo sopra richiamate per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale di cui al predetto Decreto 08.05.2018:
 - ✓ ad un aggiornamento del piano programmatico delle assunzioni per il triennio 2020/2022, che individui le assunzioni da effettuare nel periodo di riferimento, strettamente necessarie a far fronte a precise ed inderogabili esigenze di servizio rappresentate dalle strutture organizzative apicali;
 - ✓ alla verifica della consistenza della vigente dotazione organica, tenendo conto del fabbisogno di personale previsto per il prossimo triennio, dei servizi erogati e da erogare, delle risorse disponibili e delle limitazioni legislative;
- occorre, dunque, adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;
- l'art. 1 della Legge n. 145/2018 (Legge di Bilancio 2019), ha fissato nuove regole in merito al pareggio di bilancio e al suo equilibrio, ed in particolare:
 - ✓ i commi da 819 a 830, concernenti il superamento, a decorrere dall'anno 2019, delle norme sul pareggio di bilancio, introdotte dalla Legge n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016);
 - ✓ il comma 821, in base al quale gli Enti locali concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo, da desumere, in ciascun anno, dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al rendiconto della gestione previsto dall'allegato 10 al decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118;
- la Circolare del Ministero dell'economia e delle finanze n. 3 del 14.02.2019 ha chiarito, a tal proposito, che le limitazioni in materia di spesa di personale previste per il mancato rispetto degli obiettivi di finanza pubblica non decadono ma si traslano sul mancato rispetto dell'equilibrio di competenza a consuntivo;
- il limite di contenimento della spesa del personale è determinato in base all'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006;
- l'art. 33 del decreto-legge n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58/2019, introduce una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale dei Comuni, attraverso il superamento delle regole del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;

Preso atto:

- dell'entrata in vigore del D.P.C.M. 17 marzo 2020, recante “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” (pubblicato sulla G.U. n. 108 del 27 aprile 2020), emanato in attuazione dell' art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 (c.d. “Decreto Crescita”), convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, ed il cui contenuto è stato definito nel corso della riunione della Conferenza Stato-Città ed autonomie locali dell'11 dicembre 2019, che ha ridisegnato completamente le regole in materia di limiti e capacità assunzionali. Tale decreto è finalizzato ad individuare dei valori soglia per ciascun Comune, differenziati per fascia demografica, relativi al rapporto tra la spesa complessiva di tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, e la media delle entrate correnti degli

ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, e ad indicare 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;

- che per i Comuni rientranti nella fascia da 3.000 a 4.999 abitanti, quale il Comune di Buccino, è stato fissato un valore soglia del 27,20%, come dalla tabella 1 di cui all'art. 4, comma 1 del predetto decreto;
- che il rapporto tra la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati e la spesa complessiva di personale desunta dal rendiconto 2019 di questo Ente è pari al **19,49%**;
- che tale valore è inferiore al valore soglia intermedio del 31,20% individuato dalla tabella 3 dell'art. 6, comma 1, del citato decreto e che in tal caso consente l'assunzione di personale nel limite di risorsa disponibile che è pari ad **€. 297.084,73**;
- che occorre, procedere a redigere la programmazione dei fabbisogni di personale 2020-2022 nel rispetto delle nuove disposizioni innanzi indicate e predisponendo una dotazione organica compatibile con le necessità burocratiche del comune, anche con riguardo alla mancanza di determinate figure professionali indispensabili per assicurare il corretto svolgimento delle attività burocratiche;

Rilevato:

- per quanto compatibile con i limiti di spesa sia per assunzioni a tempo indeterminato e sia per quelle a tempo determinato, che ai sensi dell'art. 36 del Decreto legislativo n. 165/2001, le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, ferma restando la possibilità di avvalersi delle forme contrattuali di lavoro flessibile previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa per rispondere ad esigenze temporanee o eccezionali e nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti;
- che l'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito dalla Legge n. 122/2010, come modificato dall'art. 4, comma 102, della Legge 12.11.2011, n. 183, e dall'art. 11, comma 4-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla Legge n. 114/2014, ai sensi del quale a decorrere dall'anno 2011 le pubbliche amministrazioni possono avvalersi di personale con rapporto di lavoro flessibile nel limite del 50 per cento ovvero del 100% (per i soli comuni in regola con i vincoli di finanza pubblica) della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;
- che la Sez. Autonomie della Corte dei conti con 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 dalla L. 7 dicembre 2012 n. 213): *“Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 e ss.mm.ii., l'ente locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né nel 2009 né nel triennio 2007-2009, può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36 commi 2 e ss., del D.Lgs. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento”*;
- che l'art. 16, comma 1-quater, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, ha stabilito l'esplicita esclusione dal tetto alla spesa per il lavoro flessibile degli incarichi a contratto conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1, del TUEL;

Preso atto della Relazione tecnico-contabile a firma del Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria, che è parte integrante e sostanziale del presente deliberato, come da **allegato A) con relativi prospetti afferenti**: *l'evoluzione della dotazione organica, la spesa storica del personale e quella prospettica, il rispetto dei limiti di legge e di cui al DPCM*, ed in particolare:

- la declinazione delle assunzioni con cui vengono evidenziate le esigenze di personale da assumere a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- la spesa per i fabbisogni di personale per il triennio 2020/2022, quantificata nel rispetto del limite di contenimento della spesa imposto dal comma 557-quater dell'art. 1 della legge n. 296/2006 e destinata alla copertura dei posti programmati con il presente provvedimento, ed il valore della “*capacità assunzionale*” dell'ente nel triennio di riferimento del presente piano, calcolata sulla base delle prescrizioni normative del D.P.C.M. 17 marzo 2020, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020;
- la spesa teorica per i fabbisogni di personale a tempo determinato per l'anno nel triennio 2020/2022 secondo le diverse annualità, è quantificata per un importo pari ad € **286.270,12**, destinata alle assunzioni di personale per esigenze temporanee e ad eventuali assunzioni stagionali;
- la spesa per i fabbisogni di personale a tempo indeterminato per il triennio **2020/2022**, è **pari ad € 656.198,70 per il corrente l'esercizio 2020, atteso che i parametri e le limitazioni di spesa sono rispettati e ne consentono la programmazione ed assunzione di personale come da nuova dotazione organica prevista;**

Vista:

- l'attuale dotazione organica del Comune di Buccino per il triennio 2020 -2022 nel rispetto dei limiti di spesa fissati dalla vigente normativa di cui all'*allegato B*);
- che la dotazione organica del Comune di Buccino, espressa in termini di “*valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile*”, **per la verifica di cui alla tabelle riportate della citata Relazione consentono per l'anno 2020 assunzioni a tempo indeterminato;**
- che la programmazione triennale dei fabbisogni di personale deve rispondere all'esigenza di funzionalità e flessibilità della struttura organizzativa, al fine di assicurare un ottimale livello qualitativo e quantitativo dei servizi erogati, mantenendo contemporaneamente la spesa entro i limiti compatibili con le risorse disponibili e con i vincoli previsti dalla vigente normativa in materia di personale;
- la possibilità di modificare, in qualsiasi momento, il PTFP approvato con il presente atto, laddove dovessero verificarsi esigenze determinate da mutazioni del quadro finanziario, organizzativo o funzionale, relativamente al triennio in considerazione. L'eventuale modifica in corso d'anno del PTFP è consentita soltanto a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e, in ogni caso, va adeguatamente motivata;

Richiamati:

- l'art. 30, comma 2-bis, del Decreto legislativo n. 165/2001, ai sensi del quale “Le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1,.....” (mobilità volontaria oggi non più obbligatoria, come statuito dalla L. n. 56/2019, che, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, ha previsto che 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'art. 30 del D.lgs. n. 165/2001);
- l'art. 34-bis del Decreto legislativo n. 165/2001, ai sensi del quale le procedure concorsuali previste dal presente provvedimento potranno essere attivate decorsi 45 giorni dalla comunicazione ai soggetti di cui all'articolo 34, commi 2 e 3, dello stesso Decreto legislativo al fine dell'assegnazione eventuale di personale collocato in disponibilità, comunicazione, che non deve essere effettuata nelle ipotesi di mobilità volontaria disciplinata dall'art. 30 del Decreto legislativo n. 165/2001 come precisato dal Dipartimento della funzione pubblica con nota 1440/9/S.P. del 17 marzo 2003;
- l'art. 35 del Decreto legislativo n. 165/2001 in tema di reclutamento di personale;

Dato atto che:

- nel corso sia dell'anno 2019 che del corrente anno non si sono verificate cessazioni di rapporti di lavoro di dipendenti a tempo pieno ed indeterminato;
- il Comune di Buccino risente della mancanza di personale, in particolar modo, all'interno degli uffici Ragioneria, Tecnico e di vigilanza, indispensabile per poter assicurare le ordinarie attività alla collettività oltre che un minimo presidio di sicurezza urbana per il territorio comunale;
- si necessita quindi di dover procedere ad assunzioni di personale per l'anno 2020 a tempo indeterminato, nei limiti di cui alla normativa di riferimento,;
- dell'eventuale esigenza di ricorrere all'utilizzo di contratti di lavoro subordinato a tempo determinato e di forme di lavoro flessibile e/o con impiego di personale di altra Amministrazione per la temporanea copertura di posti vacanti per assenze a vario titolo del personale di ruolo o per esigenze straordinarie di servizio;

Ritenuto, pertanto, di programmare le assunzioni di personale riportate nella Relazione tecnico-contabile di cui all'*allegato A*) al presente provvedimento, tenuto conto delle cessazioni sinora intervenute che hanno ridotto notevolmente la spesa complessiva del personale dipendente dell'Ente, ma calcolate sulla base delle prescrizioni normative sopra citate;

Visto che:

- il comma 5 dell'art. 6-ter del decreto legislativo n. 165/2001, come modificato dal decreto legislativo n. 75/2017, dispone l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di trasmettere, entro 30 giorni dall'approvazione, il PTFP e gli eventuali aggiornamenti al Dipartimento della Funzione Pubblica, pena il divieto di procedere alle assunzioni di personale;
- la spesa del personale da sostenere per l'anno 2020, per le assunzioni da effettuare, troverà idonea copertura finanziaria negli specifici capitoli di riferimento del bilancio per l'esercizio 2020 in corso di predisposizione;

Dato atto:

- della necessità di approvare la programmazione dei fabbisogni del personale per il triennio 2020/2022, e del relativo piano occupazionale, al fine di garantire la corretta gestione dei servizi istituzionali e l'ottimale funzionalità delle unità organizzative, nei limiti delle disponibilità finanziarie e di bilancio ed in coerenza con il quadro normativo vigente in materia di spese di personale;
- che gli Enti Locali possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale che:
 - 1) abbiano rispettato, nell'anno precedente, gli equilibri ordinari di bilancio ai fini dell'osservanza del vincolo di finanza pubblica;
 - 2) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto nonché per l'invio, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art. 9 comma 1-quinquies decreto legge 24 giugno 2016, n. 113 e ss.mm.ii.);
 - 3) abbiano adottato il Piano della Performance/Piano Dettagliato degli Obiettivi (art. 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali è unificato nel Piano Esecutivo di Gestione ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
 - 4) abbiano assicurato il contenimento della spesa di personale (art. 1, comma 557-quater, legge 27 dicembre 2006, n. 296);
 - 5) abbiano approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art. 91 decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267);

- 6) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di soprannumerarietà (art. 33, comma 1, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 7) abbiano approvato il Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 8) abbiano rispettato gli obblighi previsti dell'art. 9, comma 3-bis, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, in materia di certificazione del credito;
- 9) abbiano effettuato le comunicazioni previste dall'art. 1, comma 508, della legge 11 dicembre 2016, n. 232 (vincolo applicabile, dal 2018, agli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà, ai sensi dell'articolo 10, comma 5, della legge 24 dicembre 2012, n. 243); il divieto è limitato alle assunzioni di personale a tempo indeterminato e permane fino al momento dell'adempimento;

Accertato, in riferimento al quadro normativo delineato dalla legislazione vigente in materia di assunzioni di personale con contratto a tempo indeterminato:

- a) che questo Ente ha rispettato gli equilibri di bilancio per l'anno 2019 e procede costantemente ad apposita verifica nel corso dell'esercizio finanziario corrente;
- b) che risulta progressivamente ridotta, ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, legge 27 dicembre 2006, n. 296, la spesa del personale prevista nel bilancio di previsione per l'anno 2020;
- c) che risultano rispettate le regole relative all'obbligo di certificazione dei crediti – Piattaforma telematica;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 56 del 08/06/2020 con la quale è stato approvato il Piano Triennale di Azioni Positive 2020/2022;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 70 del 06/07/2020, con la quale è stato adottato il Piano della Performance 2020/2022 e Piano Dettagliato degli Obiettivi 2020;

Visti:

- lo Statuto Comunale;
- il Decreto legislativo n. 165/2001, come modificato dal Decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75;
- il Decreto legislativo n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

Richiamato il parere trasmesso con prot. n. 66126 del 16/09/2020, recante l'accertamento effettuato dal Revisore dei Conti, al quale spetta il compito, ai sensi dell'art.19, comma 8, della Legge Finanziaria 28.12.2001, n. 448, di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno triennale del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della Legge n. 449 del 27/12/1997 e successive modifiche;

Verificato che risultano acquisiti i pareri di regolarità tecnica e contabile, favorevolmente espressi, rispettivamente, dal Responsabile dell'Area Amministrativa e dal Responsabile dell'Area Finanziaria sulla presente deliberazione e nella stessa inseriti per costituirne parte integrante e sostanziale - resi ai sensi dell'art. 49, 1°comma del Decreto legislativo n. 267 del 18.08.2000, così come modificato dal D.L. n. 174/2012 - ed esperiti i controlli di cui all'art. 147 bis del Decreto legislativo 267/2000;

A voti unanimi favorevoli, resi nei modi e nelle forme di legge:

D e l i b e r a

1. **di considerare** la premessa narrativa parte integrante e sostanziale del presente atto per cui si intende qui interamente trascritta;

2. **di dare atto**, come indicato nella Relazione Tecnica a firma del Responsabile dell'Area Finanziaria che non si registrano eccedenze di personale;
3. **di approvare** il Piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2020/2022 e relativo piano occupazionale, in attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 6 del Decreto legislativo n. 165/2001, i cui dati sono riportati nella Relazione tecnico-contabile a firma del Responsabile dell'Area Economico-finanziaria, di cui all'*allegato A*) al presente provvedimento per formarne parte integrante e sostanziale, e che indica:
 - a) le assunzioni previste nel Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022, per le esigenze di personale da assumere a tempo indeterminato e a tempo determinato, al fine di poter meglio fronteggiare tutte le attività di competenza dei vari settori, secondo le priorità dettate dall'Amministrazione;
 - b) la spesa per i fabbisogni di personale per il triennio 2020/2022, quantificata nel rispetto del limite di contenimento della spesa imposto dal comma 557-quater dell'art. 1 della legge n. 296/2006 e destinata alla copertura dei posti programmati con il presente provvedimento, ed il valore della "*capacità assunzionale*" dell'Ente nel triennio di riferimento del presente Piano, calcolata sulla base delle prescrizioni normative del D.P.C.M. 17 marzo 2020, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020, attuativo dell' art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 (c.d. "Decreto Crescita"), convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58;
 - c) la spesa teorica per i fabbisogni di personale a tempo determinato per l'anno 2020, quantificata per un importo pari ad € 5.853.79, destinata alle assunzioni di personale per esigenze temporanee e ad eventuali assunzioni stagionali;
 - d) la spesa per i fabbisogni di personale a tempo indeterminato per il triennio 2020/2022, è pari ad €. 656.198,70 per il corrente l'esercizio 2020, atteso che i parametri e le limitazioni di spesa sono rispettati e ne consentono la programmazione ed assunzione di personale come da nuova dotazione organica prevista;
4. **di dare atto**, ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 16 della Legge n. 183/2011, che nell'Ente non sono presenti dipendenti in posizione soprannumeraria né dipendenti in eccedenza e che, pertanto, l'Ente non è tenuto ad avviare procedure per la dichiarazione di esuberanti;
5. **di rideterminare**, come dal prospetto di cui all'*allegato B*) al presente provvedimento per formarne parte integrante e sostanziale, la dotazione organica in coerenza con il nuovo assetto organizzativo e con il Piano dei fabbisogni di personale, in ossequio ai vincoli sul contenimento della spesa teorica del personale per i posti inseriti nella stessa dotazione organica;
6. **di dare atto** che il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale potrà essere rivisto, qualora dovessero verificarsi esigenze determinate da mutazioni del quadro di riferimento organizzativo, funzionale o finanziario, relativamente al triennio in considerazione;
7. **di riservarsi** il ricorso all'utilizzo di contratti di lavoro subordinato a tempo determinato e di forme di lavoro flessibile per la temporanea copertura di posti vacanti per assenze a vario titolo del personale di ruolo o per esigenze straordinarie di servizio;
8. **di dare mandato** al Responsabile dell'Area Amministrativa per l'attuazione del piano occupazionale per l'anno 2020;
9. **di dare corso** alla indizione di concorsi ed alla effettuazione delle relative procedure senza l'esperimento preventivo della mobilità volontaria ai sensi dell'art. 3, comma 8, della Legge 19 giugno 2019 n. 56;
10. **di dare atto** che l'onere derivante dall'esecuzione del presente provvedimento è compatibile con il rispetto del vincolo della spesa per il personale imposta dalla vigente normativa sulla finanza pubblica;
11. **di dare atto** che il presente atto costituisce parte integrante e sostanziale del DUP;

12. **di trasmettere** il presente Piano al Dipartimento della Funzione Pubblica tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter, comma 5, del Decreto legislativo n. 165/2001, come introdotto dal Decreto legislativo n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
13. **di trasmettere**, altresì, per opportuna conoscenza, copia del presente provvedimento alle RSU ed alle OO.SS. Territoriali maggiormente rappresentate, ai sensi dell'art. 4 del CCNL 21.05.2018;
14. **di comunicare**, contestualmente all'affissione all'Albo Pretorio, il presente atto ai Capigruppo Consiliari, ai sensi dell'articolo 125 del Decreto Legislativo 18 Agosto 2000, n. 267;
15. **di dichiarare** la presente deliberazione, con apposita, separata ed unanime votazione palese, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del Decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, stante l'urgenza.

Data 16 settembre 2020	OGGETTO: Parere sulla proposta di deliberazione della Giunta Comunale RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2020/2022.
------------------------	---

L'anno **duemilaventi**, il giorno **sedici** del mese di **Settembre** il Revisore Unico Stefano Castellano quale organo di revisione economico redige il presente verbale, per esprimere il proprio parere in merito alla proposta di deliberazione della Giunta Comunale ad oggetto **"RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2020/2022"**.

L'Organo di Revisione, in ragione dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001 che dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate, procede nell'analisi degli atti posti a base dell'emissione del proprio parere.

Visti:

▪ L'art. 1 comma l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, come riscritto dall'14, comma 7, DL 78/2010: *<<...gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale,.. con azioni ...rivolte...ai seguenti ambiti...:*

a) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti...;

b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative...;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa...>>

▪ l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 che prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *"in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione"*;

▪ l'art. 91 del D.Lgs. 267/2000, il quale stabilisce, che gli organi di vertice delle amministrazioni locali devono provvedere alla programmazione triennale del fabbisogno di personale finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;

▪ l'art. 33 del D. Lgs. 165/2001, aggiornato con le disposizioni di cui al D. Lgs. 25 maggio 2017 n. 75, che obbliga le PA ad effettuare almeno annualmente una ricognizione per verificare situazioni di soprannumero o eccedenze di personale e a darne immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Considerato che,

▪ La programmazione del fabbisogno di personale deve essere approvata con specifico atto secondo le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della PA" emanate in data 08 maggio 2018 da parte del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e pubblicate in G.U. 27 luglio 2018, n. 173.

Preso atto che:



- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;
- è in fase di definizione da parte dell'Ente del bilancio di previsione 2020/2022 e che, in tale ambito, è stata ravvisata la necessità, in base alle linee di indirizzo sopra richiamate, della predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale di cui al predetto DPCM 8.05.2018 e di procedere:
 1. ad un aggiornamento del piano programmatico delle assunzioni per il triennio 2020/2022, che individui le assunzioni da effettuare nel periodo di riferimento, strettamente necessarie a far fronte a precise ed inderogabili esigenze di servizio rappresentate dalle strutture organizzative apicali;
 2. alla verifica della consistenza della vigente dotazione organica, tenendo conto del fabbisogno di personale previsto per il prossimo triennio, dei servizi erogati e da erogare, delle risorse disponibili e delle limitazioni legislative;
- dell'entrata in vigore del DPCM dipartimento della Funzione Pubblica del 17.03.2020, recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" (pubblicato sulla GU n. 108 del 27.04.2020), emanato in attuazione dell'art. 33 co. 2 del d.l. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla L. 58/2019, ed il cui contenuto è stato definito nel corso della riunione della Conferenza Stato-Città ed autonomie locali dell'11 dicembre 2019, che ha ridisegnato completamente le regole in materia di limiti e capacità assunzionali. Tale decreto è finalizzato ad individuare dei valori soglia per ciascun Comune, differenziati per fascia demografica, relativi al rapporto tra la spesa complessiva di tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi **ed al netto dell'IRAP**, e **alla media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati**, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, e ad indicare 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;
- che per i Comuni rientranti nella fascia da 3.000 a 4.999 abitanti, quale il Comune di Buccino, è stato fissato un valore soglia del 27,20 % come dalla tabella 1 di cui all'art. 4 co. 1 del predetto decreto;

Rilevato che in deliberato si da atto che ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs.vo n. 165/2001, come modificato dall'art. 16 della Legge 183/2011, **non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;**

Vista la proposta di deliberazione di Giunta comunale trasmessa via pec, avente ad oggetto " "Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2020/2022". *Approvazione;*

Visti i richiamati gli allegati: allegato A) Relazione Tecnico Contabile Triennio 2020/2022 con relativi prospetti e Dotazione Organica;;

Visto lo statuto dell'Ente;

Visto il Regolamento di contabilità interno;

Preso atto che l'Ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- rispetta il limite di cui che il rapporto tra la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati e la spesa complessiva di personale desunta dal rendiconto 2019 di questo Ente che è pari al **19,49 %**;
- che tale valore è inferiore al valore soglia intermedio del 27,20% - 31,20% individuato dalla tabella 3 dell'art. 6 co. 1 del citato DPCM;
- risulta essere adempiente con la BDAP Bilanci e MOP;

Rilevato che:

- è **rispettato** il vincolo numerico per il personale a tempo determinato e somministrato come previsto dall'art. 50, comma 3 del CCNL 21/05/2018, nella misura massima del 20% del totale dei dipendenti a

tempo indeterminato. Nella delibera viene richiamato il principio di cui alla Deliberazione delle Corti dei Conti n. 1/2017, con la motivazione del detto principio avvenuto con Deliberazione di Giunta Comunale n. 20 del 27/04/2020 ;

- è rispettato quanto introdotto dal d.lgs. 75/2017 all'art. 7, comma 5-bis, del d.lgs. 165/2001 dove viene posto il "divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro;
- sono rispettate le capacità assunzionali a tempo indeterminato in base a quanto previsto dall'art. 2 del D. M. del Ministero della Funzione Pubblica del 17-3-2020 in merito al valore soglia calcolato con le percentuali per fasce demografiche sulla media delle entrate correnti accertate negli ultimi tre esercizi chiusi (al netto del FCDE di previsione);

Preso atto che i parametri di riferimento come, innovativamente, stabilito dall'art. 2 del D.P.C.M. Dipartimento della Funzione Pubblica del 17-03-2020, come sopra richiamato, risultano come segue e come indicati nella Relazione tecnico Contabile del responsabile del Servizio Finanziario:

1) **PARAMETRO** – Classe demografica del Comune. Il Comune di Buccino si colloca, per la classe demografica 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 allegate le stampe di cui ai rispettivi certificati al rendiconto, nonché del FCDE da bilancio di Previsione 2019. **VALORE MEDIO DELLE ENTRATE al netto del FCDE..... € 3.855.067,71**

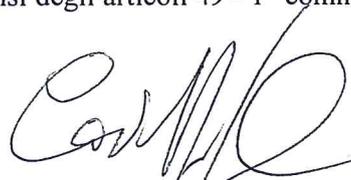
3) **PARAMETRO** – Spesa del personale storica. Il dpcm prevede che vada calcolata la spesa complessiva sostenuta per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto di gestione approvato. **SPESA COMPLESSIVA PERSONALE ANNO 2019..... € 751.493,71**

Preso atto che, per il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016, la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesima finalità nell'anno 2009 pari a € 27.903,10 per gli enti in regola con vincoli commi 557 e 562 legge 296/2006, così rideterminata a seguito della esclusione della spesa dei rapporti a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000, del personale comandato (ferma restando l'imputazione figurativa della spesa per l'ente cedente come indicato dalla Corte dei Conti Autonomie n. 12/2017) e del personale coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea nonché nell'ipotesi di cofinanziamento, con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti

Rilevato che con il richiamato atto di Giunta:

- sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel biennio 2020/2021 per € 251.147,34 nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;
- sono previste assunzioni a tempo determinato nel biennio 2020/2021 per una spesa complessiva pari a € 35.122,78 nei limiti di legge;
- il limite di maggiore spesa, come da nuovo calcolo è pari ad € 297.084,73 e che la spesa per nuove assunzioni – tempo determinato e tempo indeterminato – è pari a € 286.270,12, inferiore al limite massimo;

Visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dalla Responsabile dell'Area Amministrativa e dalla Responsabile dell'Area Finanziaria, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;



per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta e, previo aver

R a m m e n t a t o

- a) che non è possibile procedere all'assunzione di nuovo personale senza aver preventivamente approvato il piano delle azioni positive in materia di pari opportunità previsto dall'art.48, comma 1 del d.lgs. 198/2006 e il piano delle performance di cui all'art.10 della legge 150/2009;
- b) si evidenzia che negli esercizi sino al 2024 ai sensi dell'art. 5 del richiamato decreto del dipartimento della Funzione Pubblica del 17-03-2020 il revisore è tenuto ad asseverare il rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio in cui è inserito il valore soglia per procedere alle assunzioni a tempo indeterminato previsti dal piano triennale;

A c c e r t a

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2020/2022 consente di rispettare:

- il limite relativo alle capacità assunzionali di cui alle norme vigenti;
- il limite di spesa della dotazione organica ai sensi dell'art. 1, comma 421 della legge 190/2014;
- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006;
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2000;

E s p r i m e

parere favorevole

alla proposta di deliberazione di Giunta comunale, avente ad oggetto *“Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2020/2022. Approvazione”*.

Data 16 settembre 2022



Il Revisore Unico
[Handwritten Signature]



RELAZIONE TECNICA CONTABILE
TRIENNIO 2020-2021-2022
PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO DEL PERSONE
E
RISPETTO CONTENIMENTO SPESA DEL PERSONALE

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 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.

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);

el

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).

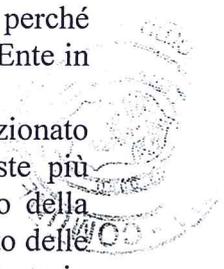
LA BASE PER LE SPESE DI PERSONALE:

➤ **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 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, intervenuta la circolare 3/2019 della Ragioneria



generale dello Stato 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 personale rispetto alla spesa corrente, disposta dall'articolo 33 del D.L. 34/2019, prevede che:

a) **che 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) che, 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 disotto 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 assunzionali.

PARAMETRI E LIMITI DI SPESA:

1) **PARAMETRO** – Classe demografica del Comune. Il Comune di Buccino si colloca, per la classe demografica 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 2019 (*Allegato n. 1*). **VALORE MEDIO DELLE ENTRATE al netto del FCDE..... € 3.855.067,78**

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. 2*). **SPESA COMPLESSIVA PERSONALE ANNO 2019.....€. 751.493,71**

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 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. 3*) è dato atto e calcolato il parametro di riferimento che colloca il Comune di Buccino, per la programmazione a valere per l'anno 2020 e con riferimento all'ultimo rendiconto approvato che è quello dell'anno 2018 nella terzo caso 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	1.048.578,44
Spesa del personale anno 2019	751.493,71
Aumento massimo (+) rispetto alla spesa 2019	297.084,73



Il comune quindi PUÒ programmare per l'anno 2020 assunzioni a tempo indeterminato e determinato come da prospetto allegato. (*allegato 4*)

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

ANNUALITA' 2020

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 2020 -2022 – Annualità 2020 Annualità 2021

- **PERSONALE A SCAVALCO:**

Si conferma l'impiego del personale di altra amministrazione

- 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 Ragioneria per i necessari adempimenti amministrativo - contabili, per almeno 12 ore settimanali, Cat. D (Gennaio - Dicembre 2020), 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 2020);
- 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 2020);

ANNUALITA' 2021

Personale a tempo INDETERMINATO

Previsione di assunzione mediante concorso Ripam/Regione Campania – Delibera adesione G.C. n. 78 del 23 maggio 2019 per le seguenti figure professionali:

- 1) **Area Demografici/Stato Civile n. 1 unità Categoria D1 – Responsabile di Posizione Organizzativa;**
- 2) **Area Finanziaria 1 unità Categoria D1 – Responsabile di Posizione Organizzativa;**
- 3) **Area Tecnica 1 unità Categoria D1 – Responsabile di Posizione Organizzativa;**

Previsione di assunzione mediante procedura concorsuale pubblica:

- 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 dell'art. 1, comma 124, della Legge finanziaria 2019 (Legge 145/2018), 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 - Dicembre 2020), 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 2020);
- 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 2020);

ANNUALITA' 2021

Personale a tempo INDETERMINATO

Previsione di assunzione mediante procedura concorsuale pubblica:

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

Personale a tempo DETERMINATO

NESSUNA ASSUNZIONE



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. 14TER 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 cessa 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.

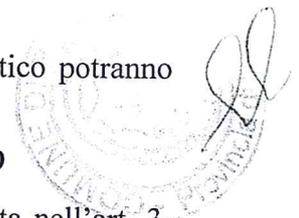
Infine è prevista l'estensione della deroga contenuta al comma 366 della legge di Bilancio 2019, introdotta originariamente per il personale scolastico statale, anche al personale scolastico ed educativo degli enti locali.

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 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

Il Presidente

Dott. Nicola Parisi

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 23 SET, 2020 registrata al n. _____ per prescritta

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

Buccino li 23 SET, 2020

Il Responsabile dell'Albo Pretorio
F.to Sig. Sabato A. Trimarco



Il Segretario Comunale

f.to Dott.ssa Margherita Torraca

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica che la suesata deliberazione:

() è stata dichiarata immediatamente esecutiva

() è divenuta esecutiva per decorrenza termini

Buccino li 23 SET, 2020



Il Segretario Comunale

f.to Dott.ssa Margherita Torraca

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

Buccino li 23 SET, 2020



Per copia conforme all'originale
Il Segretario Comunale

Dott.ssa Margherita Torraca