

COMUNE DI GRUMO NEVANO
(Città Metropolitana di Napoli)

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 54

Categoria I Classe VIII

**OGGETTO: Approvazione del programma triennale del fabbisogno del personale 2022-2024.
Ricognizione delle eccedenze di personale e rideterminazione della dotazione organica.**

L'anno 2022 il giorno 16 del mese di giugno alle ore 15,30 nel Comune suddetto e nella Casa comunale.

A seguito di regolare avviso si è riunita la Giunta comunale, con l'intervento dei signori:

componenti	P	A	Componenti	P	A
1. Gaetano Di Bernardo – SINDACO	X		4. Angela Arsentì	X	
2. Giuseppe Landolfo	X		5. Sara Pacilio	X	
3. Ludovico Serra	X		6. Angela Lamanna	X	

Riconosciuta legale l'adunanza, il Sindaco Avv. **GAETANO DI BERNARDO** assume la presidenza e dichiara aperta la seduta, alla quale assiste il Vicesegretario comunale dott. DOMENICO DE BIASE:

LA GIUNTA

Vista l'allegata proposta deliberativa relativa all'oggetto;

Acquisiti sulla stessa i pareri di regolarità tecnica e di regolarità contabile, resi a norma dall'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Acquisito, altresì, il parere del collegio dei revisori dei conti, reso con verbale n. 2 del 15/06/2022 prot. n. 7091;

Ritenuta la stessa meritevole di approvazione;
A voti unanimi e palesi:

D E L I B E R A

di approvare l'allegata proposta relativa all'oggetto dando atto che, per l'effetto, il dispositivo della medesima è da intendersi qui integralmente riportato e trascritto;

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER LA GIUNTA COMUNALE

Proponente: Ass.re al Personale dott.ssa Sara Pacilio

Oggetto: Approvazione del programma triennale del fabbisogno del personale 2022-2024. Ricognizione delle eccedenze di personale e rideterminazione della dotazione organica.

PREMESSO CHE:

- Con decreto 08/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche”*, necessarie per l’attuazione dell’art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall’art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017;
- Il piano dei fabbisogni deve essere coerente con l’attività di programmazione generale dell’Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l’Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali e obiettivi specifici, ai sensi dell’art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009);
- La programmazione dei fabbisogni trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale, ovvero nell’individuazione delle figure e competenze professionali idonee, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza e imparzialità, per le quali devono essere richieste competenze e attitudini, oltre che le conoscenze;
- Previa analisi delle esigenze, da un punto di vista quantitativo e qualitativo, per le amministrazioni diverse dalle amministrazioni statali, il piano dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale ed è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all’art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. n. 165/2001; l’eventuale modifica in corso d’anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;
- In conformità a quanto disposto dall’art. 88 e segg. Del D. Lgs. n. 267 e dall’art.16, c. 1, lett. a-bis del D. Lgs. n. 165/2001 il piano triennale è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti, su iniziativa dei Responsabili apicali;
- Il piano deve essere sottoposto a controlli preventivi, anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica, nonché alla preventiva informativa sindacale ove prevista dai C.C.N.L. (art. 6, comma 1, del D. Lgs. n.165/2001);
- Il medesimo piano è oggetto di pubblicazione in *“Amministrazione trasparente”* nell’ambito delle informazioni di cui all’art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 *“Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato”*, unitamente al Conto annuale del personale.

RILEVATO CHE:

- Il piano triennale dei fabbisogni del personale deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all’individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- Per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l’organizzazione degli uffici, la *“dotazione organica”* non è più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno della legge o da altra fonte.

RICHIAMATO l’art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall’art. 16 della legge 183/2011 (legge di stabilità 2012) che:

- Impone a tutte le pubbliche amministrazioni di effettuare annualmente la ricognizione delle condizioni di soprannumero o di eccedenza di personale;
- La norma sanziona le pubbliche amministrazioni inadempienti con il divieto di effettuare assunzioni

di personale a qualsiasi titolo, dettando al contempo le procedure da attivare per il collocamento in esubero del personale eccedente ai fini della ricollocazione presso altre amministrazioni, oppure, in caso di esito negativo, alla risoluzione del rapporto di lavoro.

DATO ATTO

che, avendo questo Ente dichiarato il dissesto finanziario, giusta deliberazione del Commissario straordinario n. 1 dell'11/05/2020, adottata con i poteri del Consiglio comunale, la Giunta comunale, in attuazione dell'art. 259, comma 5, del D. Lgs. n. 267/2000 ha rideterminato, con deliberazione n. 9 del 03/12/2020, la dotazione organica dell'Ente per la durata del bilancio stabilmente riequilibrato, approvato infine dal Consiglio comunale con deliberazione n. 1 del 26/01/2021;

che nell'ambito della manovra complessiva del bilancio stabilmente riequilibrato, la Giunta comunale ha altresì approvato, con deliberazione n. 22 del 23/12/2020, il piano triennale del fabbisogno del personale 2020/2022 contestualmente alla ricognizione delle eccedenze di personale;

che l'amministrazione con deliberazione della Giunta comunale n. 20 del 18.2.2021 ha adottato il piano triennale delle azioni positive 2021/2023 tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono le pari opportunità di lavoro tra uomini e donne ai sensi dell'art. 48 D.Lgs. 198/2006;

che con deliberazione n. 24 in data 12.3.2021 la Giunta Comunale ha provveduto alla rideterminazione della dotazione organica, ricognizione delle eccedenze di personale ed all'approvazione del piano di fabbisogno personale 2021/2023;

RITENUTO necessario, pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla revisione della struttura organizzativa dell'Ente e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero.

CONSIDERATA la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art.33 del D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.

VISTO il Decreto Legge n. 34 del 30/04/2019, convertito con modificazioni dalla Legge n. 58 del 28/06/2019 relativo alle nuove limitazioni in materia di reclutamento di personale.

VISTO, altresì, il Decreto del 17/03/2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, in cui sono individuati i valori soglia che i Comuni devono rispettare per poter procedere a nuove assunzioni a decorrere dal 20/04/2020.

DATO ATTO che nel corso dell'anno 2021, si sono verificate n. 4 cessazioni di personale dipendente, come dal seguente prospetto:

DIPENDENTE - PROFILO PROFESSIONALE	DATA FUORIUSCITA
Chiatto Maria – Cat. C pos. Ec. C5 – Istruttore Economo comunale	01/02/2021
Ruggiero Cristofaro – Cat. C pos. Ec. C5 – Istruttore di Vigilanza	01/06/2021
Puca Mauro – Cat. B3 pos. Ec. B6 – Autista macchine complesse	12/10/2021
Gozzolino Onofrio – Cat. B pos. Ec. B4 – Ausiliario del traffico	31/12/2021

PRESO ATTO che sulla base del sopra citato DPCM il Comune di Grumo Nevano ha un rapporto spesa personale/entrate correnti del 28,22% nella fascia intermedia tra il valore soglia prevista per la propria fascia demografica del 27,00% e quello massimo 31; % così determinato:

- **Classe demografica (ai sensi dell'art. 3 del DPCM 17/03/2020):** fascia f) – comuni da 10.000 a 59.999 abitanti (residenti al 31/12/2020 n. 17.);
- **Valore soglia (ai sensi dell'art. 4 del DPCM 17/03/2020):** 27,00% (rapporto spesa personale/entrate correnti) per i comuni di fascia demografica f);
- **Spesa personale: Euro 1.646.784,14 (Rendiconto 2020)**, impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP (art.2 del DPCM 17/03/2020);
- **Entrate correnti:** media accertamenti di competenza ultimi tre rendiconti approvati (integrata con l'entrata da TARI corrispettivo attribuita al gestore), al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione assestato relativo all'ultima annualità considerata;

	2018	2019	2020	MEDIA
ENTRATE CORRENTI	3.843.052,35	8.989.227,22	11.732.981,39	8.188.420,32
FCDE STANZIATO BILANCIO 2020	0,00	0,00	5.834.732,64	0,00

SPESA PERSONALE (macroaggregato 101) da Rendiconto 2020: Euro 1.648.784,14

RAPPORTO spesa del personale e media entrate correnti del Comune di Grumo Nevano: 28,22%

DATO ATTO che, sulla base del sopra indicato rapporto, il Comune di Grumo Nevano non ha la facoltà di aumentare la propria spesa di personale per l'anno 2022

DATOATTO che, nella tabella sopra riportata, la spesa di personale del macroaggregato 101 è stata considerata con esclusione delle voci non riconducibili esclusivamente a personale di ruolo in dotazione organica ed, in ogni caso, non dipendenti dalle nuove assunzioni da disporre;

RILEVATO che la spesa complessiva, da prevedere nel Bilancio di previsione 2022-2024, per il personale di questo ente di ruolo in dotazione organica, compreso altresì il Segretario Comunale, è quantificata in Euro **2.367.551,04** per il 2022 ed Euro **2.367.551,04** per gli anni 2023 e 2024, considerando le spese del macroaggregato 101 ed escludendo l'IRAP;

DATO ATTO che, comunque, la spesa di personale complessiva annuale per gli anni 2022 -2024, comprendente gli oneri per le nuove assunzioni da attivare, consente al Comune di rispettare il valore soglia del 28,22% rispetto alle entrate correnti medie del triennio 2018-2020, come previsto dall'art. 4, c. 2 del DPCM 17 marzo 2020 e come meglio rappresentato dal seguente prospetto allegato:

	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
Spesa macroaggregato 101 (no IRAP)	2.322.867,04	2.322.867,04	2.322.867,04
Media entrate correnti 2018-2020	13.107.519,32	12.711.377,20	12.687.204,63

Percentuale	17,72%	18,27%	18,31%
-------------	--------	--------	--------

DATO ATTO che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge 12/03/1999, n. 68.

PRESO ATTO che con determinazione n. 8 del 4.4.2022 del Settore Finanziario, Servizio Personale, per i motivi nella stessa indicati, il responsabile ha provveduto al collocamento in pensionamento dell'Ing. Salvatore Flagiello, nato a Sant'Antimo il 09/12/1956, dipendente di ruolo a tempo indeterminato di questo Comune in qualità di Istruttore direttivo tecnico, Cat. D, posizione economica D4, responsabile PO settore tecnico, fissando al 1° settembre 2022, al raggiungimento del limite ordinamentale di 42 anni e 10 mesi di servizio prestato, la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro con lo stesso;

DATO ATTO che nelle more della definizione degli atti di programmazione per l'annualità 2022/2024 ed in considerazione delle deliberazioni nn. 23/2016 e 12/2017 e n. 10/2020 della Corte dei Conti, sez. aut. (in base alle quali l'utilizzo di personale ex art. 14 C.C.N.L. del 22.01.2004 e dell'articolo 1, comma 124, della legge di bilancio 2019 non costituisce assunzioni) e delle recenti normative in tema di previdenza e pensioni, che comporteranno nel corso dell'annualità 2022 e successive, diversi pensionamenti di personale, nella assoluta necessità di consentire l'ordinario e regolare svolgimento dell'attività amministrativa dell'Ente, si è proceduto a pubblicare un avviso esplorativo, rivolto ai dipendenti di ruolo a tempo pieno e indeterminato in servizio presso altri Comuni o altra amministrazione del comparto Enti locali, finalizzato **ESCLUSIVAMENTE** a conoscere se vi fossero dipendenti interessati alla stipula di eventuale successiva convenzione ai sensi dell'art. 14 C.C.N.L. del 22.01.2004 e dell'articolo 1, comma 124, della legge di bilancio 2019, previo consenso delle amministrazioni di appartenenza, il quale avviso è rimasto assolutamente privo di riscontro;

CONSIDERATA la necessità di procedere alla copertura a tempo indeterminato full time del suddetto posto di responsabile del settore tecnico, figura strategica anche alla luce dei finanziamenti PNRR, tramite concorso pubblico (previa mobilità obbligatoria e volontaria) ovvero scorrimento graduatorie di altri enti e, nelle more dell'espletamento del concorso pubblico, per evitare soluzioni di continuità nell'erogazione dei servizi del **settore tecnico, attualmente privo di personale di categoria D (oltre il dipendente citato) e di categoria C,** prevedere la copertura del suddetto posto cat. D, cui attribuire il ruolo di responsabile PO settore tecnico, a tempo determinato attraverso il ricorso alla copertura ex art. 110 comma 1, TUEL ovvero in alternativa con eventuale convenzione ai sensi dell'art. 14 C.C.N.L. del 22.01.2004 e dell'articolo 1, comma 124, della legge di bilancio 2019;

CONSIDERATO che la spesa del personale del triennio 2011-2013 è pari a 2.932.958,

CONSIDERATO che il costo del personale a tempo determinato nell'anno 2009 era pari a 334.319,43

RITENUTO inoltre:

- che l'efficienza, l'efficacia e l'economicità dell'azione amministrativa sia legata in gran parte all'utilizzo del personale e all'assetto organizzativo e gestionale della struttura dell'Ente che deve, necessariamente, rispondere all'ottica della ottimizzazione e valorizzazione delle risorse umane disponibili deputate, attraverso le funzioni ed i compiti svolti, al raggiungimento degli obiettivi affidati nonché ai programmi ed alle attività che l'Amministrazione intende realizzare;
- al fine di conseguire una articolazione del part-time meglio rispondente alle esigenze di organizzazione e svolgimento dei servizi comunali, assicurando così un miglior grado di efficienza e buon andamento dei servizi comunali, in una ottica di ottimizzazione e valorizzazione delle risorse umane già esistenti, procedere all'incremento, per numero 9 ore settimanali, dell'ampiezza

percentuale dei rapporti di lavoro part time, a 14 ore, di n. 21 posti di dipendenti cat. B1 “esecutori amministrativi”, già stabilizzati nell’anno 2021 nei limiti del contributo ministeriale, mediante l’espletamento di una procedura, ai sensi del D. L. n. 101/2013, riservata ai lavoratori socialmente utili, assunzioni effettuate in soprannumero rispetto alla dotazione organica e in deroga al piano del fabbisogno del personale;

A tal fine, sotto il profilo dei vincoli alla spesa di personale, l’incremento dei costi derivante dall’aumento delle ore lavorative come sopra indicato, è rilevante ai fini del rispetto del limite di cui all’art. 1, comma 557 e segg., della legge 296/2006 e s.m.i.

Dal punto di vista della capacità assunzionale invece si ritiene, per giurisprudenza sufficientemente consolidata presso la Corte dei conti, che il semplice incremento orario di un rapporto di lavoro a part time, senza il raggiungimento della consistenza di un rapporto a tempo pieno, non configuri una nuova assunzione e non debba pertanto essere accompagnato dall’utilizzo di facoltà assunzionale, a condizione che non vengano poste in essere fattispecie potenzialmente elusive della lettera e dello spirito della norma, ovvero che l’incremento non sia tale da mascherare un full time dietro percentuali di part time prossime al 100%. A tal fine si richiamano i seguenti pareri della Corte dei Conti:

- **Del. n. 198/2011/PAR - Sezione Regionale di Controllo per la Toscana** - secondo la quale “in virtù della tassatività della disposizione normativa il semplice incremento orario che non comporti una trasformazione in un contratto a tempo pieno, non rientra nella previsione dell’art. 3, comma 101, della legge 24 dicembre 2007, n. 244 e quindi non va computato quale nuova assunzione. Resta peraltro fermo che la facoltà di incremento di ore lavorative può essere esercitata solo nel rispetto di tutti i vincoli di spesa che il legislatore detta per l’amministrazione, previa intesa con il proprio dipendente”;
- **Parere n. 496 /2011 - Sezione Regionale di Controllo per la Campania** – nel quale si attesta quanto segue “questo Consesso dubita oggi fortemente (...) della possibilità di ricondurre, alla previsione del 1° comma dell’art. 9 del D.L. n. 78/2010 (in chiave di interpretazione costituzionalmente orientata di tale norma...), la fattispecie dell’incremento, da 18 a 30 ore settimanali, dell’orario di lavoro di un dipendente comunale assunto a tempo indeterminato, con rapporto a tempo parziale (“part-time”), posto che, in ordine a tale fattispecie, l’elemento novativo del rapporto appare afferire, solo ed esclusivamente, all’incremento dell’orario di lavoro e, quindi, alla maggiore quantità di lavoro richiesta al dipendente (ovviamente, con salvezza del rispetto della normativa in materia di lavoro part time cui) cui in termini sinallagmatici, non può che corrispondere (...), una proporzionale, maggiore retribuzione”;
- **Parere 8/2012 - Sezione Regionale di Controllo per l’Emilia Romagna** - secondo cui “solo una trasformazione da part-time a full time deve essere considerata una nuova assunzione, in quanto deve avvenire nel rispetto delle modalità e dei limiti vigenti in materia di assunzione, esula invece dall’ambito di applicazione della suddetta disposizione (art. 3 comma 101, Legge 244/2007) e dunque non può essere considerata una nuova assunzione, l’incremento orario di un contratto part time, purché non si determini una trasformazione del contratto a tempo pieno e purché l’incremento avvenga nel rispetto dei limiti e dei vincoli stabiliti in tema di contenimento della spesa di personale. L’operazione che il Comune intende realizzare è ammissibile purché l’incremento delle ore di part time sia tale da non determinare trasformazione del contratto in tempo pieno e purché siano rispettati i limiti e i vincoli di cui alla normativa richiamata”;
- **Parere n. 67/2012/PAR - Sezione del controllo per la Regione Sardegna** nella quale viene chiarito che “la trasformazione di un rapporto di lavoro costituito originariamente a tempo parziale in un rapporto a tempo pieno (36 ore settimanali) deve considerarsi una nuova assunzione. Infatti, l’art. 3, comma 101, della L. n. 244/2007 stabilisce che per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale la trasformazione del rapporto a tempo pieno può avvenire solo nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni. La Sezione deve ricordare che non è consentita l’elusione della normativa vincolistica in materia di turn over quale potrebbe apparire l’incremento orario fino a 35 ore settimanali della prestazione lavorativa di un dipendente assunto a tempo parziale”;

- **Parere n.225/2013 - Sezione Regionale di Controllo per la Campania** nel quale viene chiarito che “sia pure con riferimento al contratto part - time, l'eventuale incremento orario non può essere considerata una nuova assunzione purché non determini una trasformazione del contratto a tempo pieno (che renderebbe applicabile il disposto dell'art. 3, comma 101, della legge 24 dicembre 2007, n. 244) e purché l'incremento avvenga nel rispetto dei limiti e dei vincoli stabiliti in tema di contenimento della spesa di personale, incluso quello di cui all'art. 76, comma 7, d.l. 25 giugno 2008, n. 112 e s.m.i. (cfr. in termini Sez. controllo Toscana 198/2011/PAR; Sez. controllo Campania 496/2011/PAR)”;
- **Parere 168/2013/PAR - Sezione Regionale di Controllo per il Veneto** che chiarisce “l'ipotesi di sola trasformazione della percentuale lavorativa di un dipendente, assunto con contratto full-time, a tempo indeterminato, e successivamente trasformato in contratto part-time a tempo indeterminato, non costituisca una nuova assunzione e può considerarsi ammissibile, nella misura in cui vengano rispettati i limiti ed i vincoli in materia di spesa per il personale di cui si ricorda, in particolare, l'obbligo di riduzione tendenziale della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e la percentuale non inferiore al 50% della spesa del personale sulle spese correnti di cui all'art. 76, comma 7, legge 133/2008: del rispetto di tali vincoli, il Collegio ne ribadisce il carattere inderogabile.”
- **Parere Sezione regionale di controllo per la Campania n.20/2014/Par** la quale nel ribadire le argomentazioni già espresse dalle altre sezioni regionali di controllo statuisce che “un mero aumento orario non integra “nuova assunzione” e quindi non fa scattare la soggezione ai “limiti e divieti” alle stesse, sempreché ciò non si traduca in una mera manovra elusiva dei ridetti limiti alla capacità giuridica aventi razionalità finanziaria (SRC Sardegna n. 67/2012/PAR e SRC Lombardia n. 462/2012/PAR), sempre accertabile nell'esercizio delle proprie funzioni da parte di questa Corte”.
- **Parere della Corte dei Conti Campania, n. 144 del 26/05/2016**, che nel solco di detto orientamento, stabilisce che per realizzare il prospettato aumento dell'orario lavorativo, è necessario il rispetto dei limiti generali in materia di spesa per il personale. La verifica del rispetto dei predetti limiti e vincoli è rimessa all'Ente che dovrà compierla prima di attivare la modifica al contratto part-time.

ed ancora (ex plurimis, Sez. controllo Lombardia n.462/2012/PAR; Sez. controllo Sicilia n.68/PAR/2017; Sez. controllo Sicilia n.176/PAR/2017; Sez. controllo Molise n.40/2017/PAR; Sez. controllo Abruzzo n.12/2017/PAR). E' stato, invece, ritenuto elusivo l'incremento orario del rapporto di lavoro a tempo parziale a 35 ore settimanali (Sez. controllo Sardegna n.67/2012/PAR; SS.RR. Sicilia, n.96/2012/PAR; Sez. controllo Lombardia n.462/2012/PAR).

CONSIDERATO, quindi, che, secondo il consolidato orientamento della giurisprudenza contabile, l'incremento dell'orario di lavoro del personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale è ammissibile purché sia tale da non determinare una trasformazione in un contratto a tempo pieno, che, ai sensi della normativa, costituisce nuova assunzione e purché siano rispettati i limiti ed i vincoli di cui alla normativa e alla giurisprudenza in materia di rispetto del limite massimo per la spesa del personale;

DATO ATTO pertanto che l'aumento di ore per n° 21 dipendenti comunali di ruolo a tempo indeterminato part-time di cui al prospetto allegato, **da 14 a 23 ore settimanali**, nel caso in esame:

- non comporti trasformazione in un rapporto a tempo pieno né costituisca una forma di aggiramento dei vincoli alla trasformazione dei part time in tempo pieno e, pertanto, non possa essere considerata nuova assunzione;
- sia di certo compatibile con i vincoli di spesa fissati dalla vigente normativa

e considerato, altresì, che un contratto di lavoro part-time possa essere trasformato in uno con prestazione di più ore, non prevedendo il vigente CCNL alcun limite temporale per la trasformazione nell'ambito del regime di lavoro a tempo parziale;

DATO ATTO che la modifica delle ore lavorative, di cui alla presente deliberazione, verrà formalizzata in apposito “aggiornamento” dell’originario contratto individuale di lavoro;

ATTESO CHE la Corte dei Conti, sez. aut. con deliberazioni nn. 23/2016 e 12/2017 e n. 10/2020 ha sancito che l’assegnazione parziale ex art. 14 CCNL come integrato dall’articolo 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018 n.145, non costituisce assunzione. La giurisprudenza contabile consolidata ribadisce che mediante il ricorso all’istituto in parola non si pone in essere alcuna nuova assunzione, in ragione della natura temporanea del rapporto lavorativo instaurato (del. n. 23/SEZAUT/2016/QMIG) ammettendo il ricorso all’istituto in parola in quanto escluso dal novero delle ipotesi soggette al divieto assunzionale di cui all’art. 9 co. 1-quinquies del d.l. 24 giugno 2016, n. 113, nonché in ragione del preminente interesse di garantire una migliore realizzazione dei servizi istituzionali. Il giudice contabile evidenzia l’ontologica diversità strutturale dell’istituto dello “scavalco condiviso” rispetto alle fattispecie colpite dal divieto di cui sopra, non ritenendo ammissibile l’introduzione di ulteriori limitazioni all’autonomia organizzativa degli enti territoriali a fronte di un’interpretazione cd “additiva” condividendone piuttosto l’interpretazione strettamente vincolata al principio di legalità.

VISTI a tal fine:

- l’allegato prospetto economico con il calcolo del margine assunzionale nel rispetto dei limiti previsti dal DPCM – Dipartimento della funzione pubblica 17 marzo 2020 (*Allegato sub. A*);
- l’allegato piano assunzionale riferito al triennio 2022-2024 (*Allegato sub. B*);
- l’allegato piano delle cessazioni riferite al triennio 2022-2024 (*Allegato sub. C*);

VISTI:

- il D. Lgs. n.165/2001 e s.m.i.;
- l’art.39, commi 1, 19 e 20bis, della Legge 27/12/1997, n. 449 e successive modifiche;
- l’art. 91 del D. Lgs. 267/2000;
- la Legge 448/2001, in particolare l’art. 19, comma 8, il quale relativamente alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, stabilisce che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l’art.4 del C.C.N.L. del 31 marzo 1999 concernente il nuovo sistema di classificazione del personale del comparto Regioni ed Autonomie locali, come modificato dall’art.12 del C.C.N.L. del 21/05/2018;
- la L. 27 dicembre 2006 n. 296, art. 1, comma 557 in materia di fissazione della spesa per il personale;
- l’art. 9 c. 28 del D.L. 78/2010 che fissa i limiti per il lavoro flessibile;
- il Decreto Legge n. 34 del 30/04/2019, convertito con modificazioni dalla Legge n. 58 del 28/06/2019 relativo alle nuove limitazioni in materia di reclutamento di personale e la relativa circolare del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell’Economia e delle Finanze e del Ministro dell’Interno del 08/06/2020;

RILEVATO CHE:

- il presente programma è suscettibile di ulteriori variazioni ed integrazioni in relazione all’eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze, derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire;
- la Sentenza Consiglio di Stato, Sez. V, n. 4072 del 25.06.2010 ritiene che l’atto di programmazione ha carattere generale, è atto di organizzazione, non richiede una specifica motivazione, è ampiamente discrezionale ed è per sua natura flessibile rispetto alle sopravvenute esigenze.

VISTO il vigente Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi.

VISTO il parere favorevole di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa ai sensi del combinato disposto degli artt. 49 e 147 - bis, comma 1, del vigente Decreto Legislativo n° 267/2000 e smi, rilasciato dal responsabile del settore economico finanziario - Servizio personale;

VISTO il parere favorevole attestante la regolarità contabile, espresso ai sensi del combinato disposto degli artt. 49 e 147 - bis, comma 1, del vigente Decreto Legislativo n° 267/2000, rilasciato dal responsabile del settore economico finanziario;

PRESO ATTO CHE sul presente provvedimento viene assunto il parere del collegio dei revisori dei conti, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001;

RITENUTA la propria competenza ai sensi dell'art. 48 del D.lgs. 18/08/2000, n. 267 recante "Testo unico delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali" in correlazione all'art. 6 del D.lgs. 165/2001, e s.m.i., che prevede la predisposizione del documento di programmazione triennale del fabbisogno del personale:

PROPONE

DI DARE ATTO che a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art.6 del D. Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero.

DI APPROVARE, per le motivazioni riportate nella premessa, la dotazione organica dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione (**Allegato sub. E**);

DI APPROVARE, per le motivazioni indicate in premessa e che qui si danno per integralmente riportate ed approvate, il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2022-2023-2024 così composto:

- Prospetto economico con il calcolo del margine assunzionale nel rispetto dei limiti previsti dal DPCM – Dipartimento della funzione pubblica 17 marzo 2020 (**Allegato sub.A**);
- Piano assunzionale riferito al triennio 2022–2024 (**Allegato sub.B**);
- Piano delle cessazioni riferite al triennio 2022–2024 (**Allegato sub.C**);

dando atto che lo stesso è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-bis e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018 e che lo stesso è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

DI APPROVARE, pertanto, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia ed in considerazione dei limiti giuridici e contabili inerenti le capacità assunzionali, il seguente piano triennale delle assunzioni 2022/2024:

• **ANNO 2022:**

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	N. unità	Modalità di reclutamento (alternative)	Tempi di attivazione procedura	Costo dalla decorrenza
D	Istruttore direttivo tecnico full time 36 ore	U.T.	1	Tempo indeterminato: concorso pubblico/scorrimento graduatorie di altri	01/07/2022	18.036,64

				enti Tempo determinato: art. 110, comma 1 TUEL/ art. 14 CCNL 2014 e smi		
C1	Istruttore Tecnico Part time 50%	UT	2	Tempo indeterminato: concorso pubblico/scorrimento graduatorie di altri enti Tempo determinato: art. 14 CCNL 2014 e smi	01/09/2022	18.949,85
C1	Istruttore di Vigilanza Part time 50%	PM	1	Tempo indeterminato: concorso pubblico/scorrimento graduatorie di altri enti Tempo determinato: art. 14 CCNL 2014 e smi	01/09/2022	9.474,93
C1	Istruttore Amministrativo Part time 50%	RAG	1	Tempo indeterminato: concorso pubblico/scorrimento graduatorie di altri enti Tempo determinato: art. 14 CCNL 2014 e smi	01/09/2022	9.474,93
COSTO COMPLESSIVO					144.619,07 annuale	55.936,34 in base alla decorrenza

DI MANIFESTARE altresì, per l'anno 2022, la volontà, per le ampie motivazioni sopra dette, di variare in aumento la spesa del personale, al fine di conseguire una articolazione del part-time meglio rispondente alle esigenze di organizzazione e svolgimento dei servizi comunali, per n° 21 dipendenti comunali cat. B1, "esecutori amministrativi", in premessa citati, già stabilizzati nell'anno 2021 a tempo indeterminato part-time, nei limiti del contributo ministeriale ed in soprannumero rispetto alla dotazione organica, aumentando il part time da n° 14 ore a n° 23 ore settimanali **con decorrenza dal 01-07-2022;**

DI DARE ATTO che l'incremento della spesa, quale differenza stipendiale comprensiva di oneri previdenziali, contributivi e assicurativi a carico dell'Ente, connesso con l'aumento della percentuale delle ore di lavoro part-time per i lavoratori di cui sopra, è compatibile con i vincoli di spesa fissati dalla vigente normativa sulla finanza pubblica per gli Enti soggetti al pareggio di bilancio, giusto prospetto spesa del personale del Responsabile del Settore Finanziario in atti d'ufficio:

DI DARE ATTO che per gli anni 2023 e 2024 l'amministrazione si riserva di adottare successiva specifica programmazione delle assunzioni, in esito a nuova verifica degli effettivi fabbisogni, tenendo conto anche delle cessazioni nel corso dell'anno 2022 e 2023.

DI RICHIEDERE, contestualmente, alla COSFEL l'autorizzazione alle assunzioni di cui sopra per l'anno 2022 con le decorrenze indicate;

DI DEMANDARE al competente ufficio personale di porre in essere tutte le azioni consequenziali ed inerenti al presente atto;

DI PRECISARE che la presente deliberazione viene trasmessa alla Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali presso il Ministero dell'Interno per i necessari adempimenti conseguenti alla dichiarazione di dissesto finanziario dell'Ente;

DI DARE ATTO che il responsabile del procedimento è il responsabile del settore personale, Dott. Domenico De Biase, il quale adotterà tutti gli atti necessari all'esecuzione del presente provvedimento;

DI DISPORRE la pubblicazione del presente atto sul sito istituzionale del Comune di Grumo Nevano, nella sezione "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D.Lgs n.33/2013 e s.m.i.

DI TRASMETTERE il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei fabbisogni" presente in SICO ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs n.165/2001, come introdotto dal D. Lgs n.75/2017, come indicato nella circolare RGS n. 18/2018, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano.

DI TRASMETTERE il presente provvedimento alle OO. SS. - R.S.U. aziendale.

Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della presente proposta di deliberazione ai sensi del I comma dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000.

Addì 22/4/2022



Il Responsabile Settore Personale

dott. Domenico De Biase



Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile della presente proposta di deliberazione ai sensi del I comma dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000.

Addì 22/4/2022

Il Responsabile Settore Finanziario

dott. Domenico De Biase



ALL. A)

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		ANNO	FASCIA
		2022	f
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale Dettaglio")		ANNO 2022	VALORE
Popolazione al 31 dicembre		2022	17.500
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		ANNO 2018	VALORE
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2018	1.846.784,14 € (f)
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		2018	2.205.037,18 €
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2018	3.943.052,35 €
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		2018	8.989.227,22 €
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		2018	11.732.981,39 €
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		2018	5.185.420,37 €
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		2018	2.353.697,88 €
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE) (c) < o = (d)		2018	5.934.732,64 €
Somatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1		2018	28,22%
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024		2018	27,85%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a) * (b)		2018	31,00%
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")		2018	
Migliore alternativa tra (f) e (i) in presenza di resti assunzionali (Parere R6S)		2018	8,00 €
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a) + (m)		2018	
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere R6s) - (m) < (f)		2018	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno		2018	2.205.037,18 €

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI	
ENTE INTERMEDIO	

ENTE VIRTUOSO	
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE) (c) < o = (d)	(f)
Somatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(ff)
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	(h)
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a) * (b)	(i)
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)
Migliore alternativa tra (f) e (i) in presenza di resti assunzionali (Parere R6S)	(m)
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a) + (m)	(mt)
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere R6s) - (m) < (f)	(n)
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	(o)

ENTE INTERMEDIO	
Entrate correnti da rendiconto di gestione	2019
Entrate correnti da rendiconto di gestione	2020
STIMA PRUDENZIALE entrate correnti	2021
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio	2021
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2021
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	2021
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette da ultimo rendiconto approvato (a) / (b)	2021
STIMA PRUDENZIALE del limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2022
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE) (c) < o = (d)	2022
Somatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	2022
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	2022
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a) * (b)	2022
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	2022
Migliore alternativa tra (f) e (i) in presenza di resti assunzionali (Parere R6S)	2022
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a) + (m)	2022
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere R6s) - (m) < (f)	2022
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2022

ENTE NON VIRTUOSO	
Entrate correnti da rendiconto di gestione	2019
Entrate correnti da rendiconto di gestione	2020
STIMA PRUDENZIALE entrate correnti	2021
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio	2021
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2021
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	2021
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette da ultimo rendiconto approvato (a) / (b)	2021
STIMA PRUDENZIALE del limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2022
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE) (c) < o = (d)	2022
Somatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	2022
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	2022
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a) * (b)	2022
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	2022
Migliore alternativa tra (f) e (i) in presenza di resti assunzionali (Parere R6S)	2022
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a) + (m)	2022
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere R6s) - (m) < (f)	2022
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2022

PIANO OCCUPAZIONALE 2022-2023

ANNO 2022

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	N. unità	Modalità di reclutamento (alternative)	Tempi di attivazione procedura	Costo dalla decorrenza
D	Istruttore direttivo tecnico full time 36 ore	U.T.	1	Tempo indeterminato: concorso pubblico/scorrimento graduatorie di altri enti Tempo determinato: art. 110, comma 1 TUEL/ art. 14 CCNL 2014 e smi	01/07/2022	18.036,64
C1	Istruttore Tecnico Part time 50%	UT	2	Tempo indeterminato: concorso pubblico/scorrimento graduatorie di altri enti Tempo determinato: art. 14 CCNL 2014 e smi	01/09/2022	18.949,85
C1	Istruttore di Vigilanza Part time 50%	PM	1	Tempo indeterminato: concorso pubblico/scorrimento graduatorie di altri enti Tempo determinato: art. 14 CCNL 2014 e smi	01/09/2022	9.474,93
C1	Istruttore Amministrativo Part time 50%	PM	1	Tempo indeterminato: concorso pubblico/scorrimento graduatorie di altri enti Tempo determinato: art. 14 CCNL 2014 e smi	01/09/2022	9.474,93
COSTO COMPLESSIVO						55.936,34 in base alla decorrenza

ANNO 2023/2024

Per gli anni 2023 e 2024 l'amministrazione si riserva di adottare specifica programmazione delle assunzioni, in esito a nuova verifica degli effettivi fabbisogni, tenendo conto anche delle cessazioni nel corso dell'anno 2022 e 2023.

PIANO OCCUPAZIONALE 2022-2023

ANNO 2022

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹					Tempi di attivazione procedura	Costo dalla decorrenza
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progression e di carriera	Stabili.	Art. 110 tuel.	
D1	Istruttore direttivo tecnico	UT	1 FT	1					01/07/2022	18.036,64
C1	Istruttore Tecnico	UT	2 PT 50%	1					01/09/2022	18.949,85
C1	Istruttore di Vigilanza	PM	1 PT 50%	1					01/09/2022	9.474,93
C1	Istruttore Amministrativo	RAG	1 PT 50%	1					01/09/2022	9.474,93
COSTO COMPLESSIVO										55.936,34 in base alla decorrenza
									144.619,07 annuale	

ANNO 2022 Incremento Ore

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹					Tempi di attivazione procedura	Costo dalla decorrenza
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progression e di carriera	Incremento Ore	Art. 110 tuel.	
B1	Esecutore Amm/vio	Diversi	21 PT					9 sett	01/07/2022	60.049,08

Comune di Grumo Nevano. (Prov. Napoli.)

SERVIZIO FINANZIARIO-PERSONALE

CALCOLO DEI RESTI ASSUNZIONALI UTILIZZABILI NEL 2022

(art. 1, c. 228, L. 28 dicembre 2015, n. 208 / art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 / art. 14-bis, c. 1, lett. a), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4)

NOTA BENE: Il prospetto sotto riportato è necessario per completare il calcolo del plafond di spesa per il personale 2022, come previsto dall'art. 5, c. 2, D.M. 17 marzo 2020:

RESIDUI DISPONIBILI DELLE QUOTE PERCENTUALI DI FACOLTA' ASSUNZIONALI PER IL 2021

N.D.	Profilo professionale	Cat.	Modalità di cessazione	Decorrenza	Costo annuo	
					Tabellare ¹	Oneri riflessi
1	Istruttore Contabile	C5	Collocamento a riposo	01/02/2021	€ 25.206,48	€ 8.066,07
2	Istruttore di Vigilanza	C5	Collocamento a riposo	01/06/2021	€ 25.206,48	€ 8.066,07
3	Collaboratore ammi.	B6	Deceduto	12/10/2021	€ 22.138,22	€ 7.084,23
4	Ausiliare del traffico	B4	Collocamento a riposo	31/12/2021	€ 21.413,99	€ 6.852,48
TOTALE COSTO CESSATI ANNO 2021						€ 124.034,02
QUOTA UTILIZZATA FINO AL 2021 (B)						€ 65.912,93
RESIDUO DISPONIBILE PER ASSUNZIONI 2022 (A-B) (C)						€ 58.121,09

Data Il Responsabile del servizio finanziario

¹ Indicare la retribuzione tabellare della categoria iniziale di inquadramento del dipendente cessato, senza progressioni economiche, considerato per 12 mensilità (compresa la 13^a).

Comune di Grumo Nevano. (Prov. Napoli.)

SERVIZIO FINANZIARIO-PERSONALE

CALCOLO DEI RESTI ASSUNZIONALI UTILIZZABILI NEL 2022

(art. 1, c. 228, L. 28 dicembre 2015, n. 208 / art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 / art. 14-bis, c. 1, lett. a), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4)

RESIDUI DISPONIBILI DELLE QUOTE PERCENTUALI DI FACOLTA' ASSUNZIONALI PER IL 2022

N.D.	Profilo professionale	Cat.	Modalità di cessazione	Decorrenza	Costo annuo	
					Tabellare ²	Oneri riflessi
1	Istruttore direttivo tecnico	D4	Collocamento a riposo	01/09/2022	€ 29.029,65	€ 8.128,30
2	Ausiliare del traffico	B4	Collocamento a riposo	01/04/2022	€ 21.413,99	€ 5.995,92
3	Ausiliare del traffico	B4	Collocamento a riposo	01/09/2022	€ 21.413,99	€ 5.995,92
4	Ausiliare del traffico	B4	Collocamento a riposo	01/12/2022	€ 21.413,99	€ 5.995,92
TOTALE COSTO CESSATI ANNO 2022						€ 119.387,67
RESIDUO DISPONIBILE PER ASSUNZIONI 2022 (A-B) (C)						€ 119.387,67

Data

Il Responsabile del servizio finanziario

² Indicare la retribuzione tabellare della categoria iniziale di inquadramento del dipendente cessato, senza progressioni economiche, considerato per 12 mensilità (compresa la 13^a).

COMUNE DI GRUMO NEVANO

Allegato E) alla deliberazione G.C. n. in data

Comune di Grumo Nevano (Prov. NA)

SERVIZIO PERSONALE

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

ALLA DATA DEL 30/04/2022

Cat.	Posti coperti alla data del 01/04/2022		Costo Precedente con le cessazioni	Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
	FT	PT		FT	PT	
Dir						€
D3						€
D	4		€ 157.037,85	1		€ 125.630,28
C	12		€ 524.867,16		4	€ 512.963,12
B3	7		€ 203.114,17			€ 203.114,17
B	12		€ 379.948,14		21	€ 402.762,86
A	2		€ 52.452,11			€ 52.452,11
TOTALE			1.317.419,43			€ 1.296.922,54



COMUNE DI GRUMO NEVANO

Provincia di Napoli

L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale n. 02 del 15/06/2022

OGGETTO: PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2023/2024.

L'Organo di Revisione nelle persone del Dott. Rosario Del Piano Presidente dott. Gennaro Miranda Componente dott. Emilio Natale Componente, nominato con deliberazione di Consiglio Comunale. 13 del 17-05-2022 e delibera n. 16 del 04/06/2022;

visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 91, D.Lgs. n.267/2000 *"Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale"*;
- l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 *"Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo ..."*;
- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 *"Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica"*;
- l'art. 3 *"Semplificazione e flessibilità nel turn over"*, comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita *"Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*

b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”;

- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *“in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione”;*
- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

preso atto che:

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 *“riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile”;*
- l'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

richiamati:

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

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

visti altresì:

- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento ...”*;
- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020¹) avente ad oggetto *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”* previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);

rilevato che i Responsabili dei Settori comunali hanno attestato, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

preso atto che con deliberazione di Giunta comunale n. 20 del 18/02/2021 è stato adottato il piano delle azioni positive 2021/2023 in materia di pari opportunità previsto dall'art.48, comma 1, D.Lgs.n.198/2006 e il piano delle performance di cui all'art.10 della L. n. 150/2009 approvato con delibera di G.C. 121 DEL 09/12/2021

vista la proposta di deliberazione di Giunta comunale avente ad oggetto *“Approvazione Piano dei Fabbisogni di Personale 2022/2024”* unitamente agli allegati;

preso atto che l'Ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale²³⁴ ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa;
- rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 prevedendo una spesa per lavoro flessibile pari a euro 18.036,64 rispetto al limite di legge pari a euro 334.319,43

¹ Entrato in vigore in data 20/04/2020

² Art. 6, comma 2, D. Lgs. 165/2001: ... *Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter...*

³ Art. 6, comma 3, D. Lgs. 165/2001: *In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente*

⁴ Linee di indirizzo 08/05/2018 a firma del Ministro per La Semplificazione e la Pubblica Amministrazione – Punti 2.1. – Superamento della Dotazione Organica: *La dotazione organica è un valore finanziaria ... Si sostanzia in una “dotazione” di spesa potenziale. Coincidente, di norma, con la spesa media di personale relativa agli anni 2011/2013.*

- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

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 per gli enti a partire da 6 dipendenti del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato (**di diversa percentuale determinata nel rispetto delle indicazioni di cui dell'art. 50, comma 4, del CCNL del CFL siglato in data 21/05/2018**);
- è rispettato** quanto introdotto dal D.Lgs.n.75/2017 all'art. 7, comma 5-bis, del D.Lgs.n.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"*;

rilevato che il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, risulta come riepilogato nella sottostante tabella:

SPESA PERSONALE COMMA 557 ART. 1 L. 296/2006 - TABELLA 1	MEDIA TRIENNIO 2011/2013	SPESA ANNO 2022	SPESA ANNO X+1	SPESA ANNO X+2
COMPONENTI DA CONSIDERARE				
Retribuzioni personale	2.948.337,10	2.018.093,60	2.018.093,60	2.018.093,60
Fondo accessorio del personale dirigente		0,00		
Fondo accessorio del personale dipendente		195.000,00	195.000,00	195.000,00
Fondo destinato al pagamento delle retribuzioni di posizioni e risultato alle posizioni organizzative		59.773,44	59.773,44	59.773,44
Fondo destinato al pagamento dello straordinario compreso quello elettorale rimborsato da altre Amministrazioni				
Trattamento accessorio del Segretario comunale (retribuzione di posizione e risultato)				
Spese (quota effettiva a carico dell'Ente) sostenute per retribuire il personale in convenzione con altri Enti				
Spese sostenute per personale in comando da altri Enti				
Spese sostenute per il personale assunto ai sensi dell'art. 110, commi 1 e 2, del D. Lgs. 267/2000 (TUEL)				
Spese sostenute per il personale assunto ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs. 267/2000 (TEUL)				
Spese sostenute per contratti di formazione e lavoro				
Spese sostenute per integrazione oraria dei Lavoratori Socialmente Utili (LSU-LPU)				
Spese sostenute per lavoratori somministrati (lavoro interinale)				
Spese sostenute per borse lavoro;				
Spese sostenute per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, come ad esempio le comunità montane, le unioni				
Spese per missioni				
Spese per formazione del personale				
Spese per buoni pasto				
Diritti di rogito erogati al Segretario comunale		50.000,00	50.000,00	50.000,00
Spese per assegni familiari				
Spese per equo indennizzo				
Spese per rilevazioni censuarie e statistiche				
Altre spese non contabilizzate nelle voci precedenti (FONDO PERSEO)				
Contributi assistenziali e previdenziali (compreso INAIL) obbligatori a carico dell'ente				
IRAP		183.443,00	183.443,00	183.443,00
TOTALE SPESA LORDA	2.948.337,10	2.506.310,04	2.506.310,04	2.506.310,04
COMPONENTI ESCLUSE				
Spese sostenute per le assunzioni IN QUOTA D'OBBLIGO delle categorie protette (L. 68/1999)				
Oneri derivanti da rinnovi contrattuali – retribuzioni fisse				
Oneri derivanti da rinnovi contrattuali – retribuzioni accessorie				
Spese per personale trasferito, per l'esercizio di funzioni delegate, da parte dello Stato o della Regione		51.500,00	51.500,00	51.500,00
Rimborsi da altre Amministrazioni per dell'Ente comando				
Spese di personale coperto da rimborsi di privati				
Spese di personale coperto da finanziamenti comunitari				
Spese per straordinario elettorale rimborsato da altre Amministrazioni				
Spese rimborsate da altre Amministrazioni per attività censuarie e statistiche				
Spese per assunzioni a tempo determinato finanziate da proventi derivanti da sanzioni al codice della strada				
Diritti di rogito erogati al Segretario comunale		7.000,00	7.000,00	7.000,00
Spese per missioni				
Spese per la formazione del personale				
Spese (solo oneri a carico dell'Ente) per adesione al Fondo Perseo				
Spese per incentivi al personale: ICI				
Spese per incentivi al personale: IMU – TARI				
Spese per incentivi al personale: Avvocatura				
Spese per incentivi al personale: Progettazione				
Spese per incentivi al personale: Funzioni tecniche				
Spese per incentivi al personale: Condoni		20.000,00	20.000,00	20.000,00
Contributi assistenziali e previdenziali (compreso INAIL) obbligatori a carico dell'ente relative alle voci precedenti				
IRAP relativo alle voci precedenti		25.120,00	25.120,00	25.120,00
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE	15.378,83	103.620,00	103.620,00	103.620,00
TOTALE SPESA NETTA - SOGGETTA COMMA 557 ART. 1 L. 296/2006	2.932.958,27	2.402.690,04	2.402.690,04	2.402.690,04

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 euro 334.319,43. per gli enti in regola con il vincolo comma 557 legge 296/2006 (per gli enti non in regola con vincolo comma 557 legge 296/2006 il limite è pari al 50% della spesa sostenuta nel 2009)

- 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;

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

rilevato che:

- il Comune di Grumo Nevano si colloca nella fascia demografica lett. f) (popolazione da 10.000 a 59.999) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 17.500;
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2020) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2018 – 2019 – 2020) al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (2020) si attesta al 28,22 % , come ente intermedio rispetto alla percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 27,00%, come riportato nella sottostante tabella

		ANNO	
<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>		2022	
		ANNO	
Popolazione al 31 dicembre	2020	VALORE	FASCIA
		17.500	f
		ANNI	VALORE
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2020	(a)	1.646.784,14 € (l)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		(a1)	2.208.037,18 €
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2018		3.843.052,35 €
	2019		8.989.227,22 €
	2020		11.732.981,39 €
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			8.188.420,32 €
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2020		2.353.687,68 €
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	5.834.732,64 €
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)	28,22%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)	27,00%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)	31,00%
COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI			
ENTE INTERMEDIO			

rilevato che con il presente atto:

- sono previste assunzioni così come rappresentato nella seguenti tabelle :

ANNO 2022

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹						Tempi di attivazione procedura	Costo dalla decorrenza
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	Art. 110 tuel.		
D1	Istruttore direttivo tecnico	UT	1 FT	1						01/07/2022	18.036,64
C1	Istruttore Tecnico	UT	2 PT 50%	1						01/09/2022	18.949,85
C1	Istruttore di Vigilanza	PM	1 PT 50%	1						01/09/2022	9.474,93
C1	Istruttore Amministrativo	RAG	1 PT 50%	1						01/09/2022	9.474,93
COSTO COMPLESSIVO										144.619,07 annuale	55.936,34 in base alla decorrenza

ANNO 2022 Incremento Ore

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹						Tempi di attivazione procedura	Costo dalla decorrenza
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Incremento Ore	Art. 110 tuel.		
B1	Esecutore Amm/vo	Diversi	21 PT					9 sett		01/07/2022	60.049,08

visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Dirigenti competenti, 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;

rammentato

- che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;
- che ai sensi dell'art. 6, comma 3, l'Ente rientra nella fattispecie dei Comuni per i quali l'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti si colloca in posizione intermedia rispetto ai valori soglia definiti dalle tabelle 1 e 3: (27,00 % ; 31,00 %)
- Che l'ente, in ciascun esercizio di riferimento, non può incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato che è pari al 28,22%.
- Si raccomanda pertanto, di monitorare costantemente mediante i propri strumenti di programmazione, di ponderare attentamente la sostenibilità dell'onere conseguente alla provvista di personale in un'ottica pluriennale che tenga in debita considerazione il livello delle entrate correnti e il rapporto tra queste e la spesa corrente, assicurando, dunque, stabili equilibri di bilancio anche in chiave prospettica"; nel caso specifico: L'ente non potrà superare il rapporto del 28,22 % tra entrate correnti e spesa per il personale in quanto per i comuni da 10.000 a 59.999 abitanti la Tabella 1 indica un valore di soglia pari al 27 %, il rapporto e la tabella 3 definisce la soglia di rientro al 31 % per cui il Comune nell'anno 2022 può effettuare nuove assunzioni di personale a patto che l'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti non sia superiore al 28,22 %.

accerta

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2022/2024:

- rispetta le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.; in quanto registra un rapporto compreso tra il valore soglia stabilito nella tabella 1 e quello della tabella 3 di cui al Decreto interministeriale del 17/03/2020 non potendo incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.
- rispetta 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. 78/2010;

esprime

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale avente ad oggetto
“APPROVAZIONE (MODIFICA) PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024”.

Data 15/06/2022

L'Organo di Revisione

Del che si è redatto il presente verbale che, approvato, viene così sottoscritto:

IL SINDACO

f.to Avv. Gaetano Di Bernardo

IL VICESEGRETARIO COMUNALE

f.to dott. Domenico De Biase

PER COPIA CONFORME: 17/06/2022

IL VICESEGRETARIO COMUNALE

dott. Domenico De Biase



Il sottoscritto Vicesegretario comunale, visti gli atti d'ufficio:

A T T E S T A

- Che la presente deliberazione:

Ai sensi dell'art. 124, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000, viene pubblicata all'albo pretorio on line di questo Comune per 15 giorni consecutivi a partire dal 17/06/2022

[] viene comunicata con lettera prot. n. 7157 in data 17/06/2022 ai Signori Capigruppo consiliari così come prescritto dall'art. 125 del D. Lgs. n. 267/2000

- Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 16/06/2022

[] non essendo soggetta a controllo ed essendo decorsi dieci giorni dalla sua pubblicazione (art. 134, comma 3, del D. Lgs. n. 267/2000);

[X] perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000).

IL VICESEGRETARIO COMUNALE

f.to dott. Domenico De Biase