



Affari Generali

ORIGINALE

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 37 del 22-04-2022

### OGGETTO:

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2022 - 2024. REVISIONE DOTAZIONE ORGANICA. RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEденZE DI PERSONALE.

L'anno **duemilaventidue**, il giorno **ventidue** del mese di **Aprile**, alle ore **12:20** nella Sala delle adunanze della sede comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge. Presiede l'adunanza il Sindaco **dott. Nicola Affinito** e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti Sigg.

		PRESENTI	ASSENTI	
AFFINITO NICOLA	Sindaco	X		
MORETTI MARIO	Assessore	X		
BARBATO NICOLA MAURO	Assessore	X		
BARBATO EUFEMIA	Assessore		X	
MAURIELLO ELISABETTA	Assessore	X		

Presenti **4**

Assenti **1**

Con la partecipazione del Segretario Generale Avv. Carlo Della Peruta Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

### LA GIUNTA COMUNALE

Visti i prescritti pareri previsti dall'art. 49 della legge 18/8/2000, n. 267, che si allegano al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale, in merito all'argomento in oggetto indicato.

**Oggetto: Piano triennale dei fabbisogni di personale triennio 2022 - 2024. Revisione dotazione organica. Ricognizione annuale delle eccedenze di personale.**

L'Assessore al personale

**Premesso che:**

- l'art. 39 della L. 27/12/1997, n. 449 prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale, prevedendo che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;
- l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 33 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 prevede quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, una verifica annuale che attesti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- l'art. 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici e determinano le dotazioni organiche complessive dell'Ente;
- a norma dell'art. 1, comma 102, Legge 30/12/2004, n. 311, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 (Legge Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni;
- l'art. 6 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, 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;
- con il Decreto dell'8 maggio 2018 il Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha definito le predette "*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*" pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018 e che, pertanto, occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

**Visti:**

- i commi 557, 557-bis, 557-quater e 562 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 che fissano i principi ed i vincoli in materia di contenimento di spesa del personale da parte dei comuni;
- l'art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208;
- l'art. 14-bis del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26 ed in particolare il comma 3 secondo cui le previsioni di cui alla lettera a) del comma 1 del medesimo art. 14-bis si applicano a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del citato decreto;
- l'art. 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni ed integrazioni, che disciplina il regime ordinario delle assunzioni a tempo indeterminato dei comuni consentendo, considerato il disposto del citato art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, a decorrere

dall'anno 2019, di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, nonché la possibilità di cumulare, a decorrere dall'anno 2014, le 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 e di utilizzare i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà di assunzione riferite al quinquennio precedente, fermo restando il disposto dell'art. 14-bis, comma 3, del citato decreto-legge n. 4 del 2019;

- l'art. 3, comma 5-sexies, del citato decreto-legge n. 90 del 2014 secondo cui «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»;

- l'art. 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 che detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria;

- il comma 2 del predetto art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge del 27 dicembre 2019, n. 160 che stabilisce: «A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato»;

**Esaminata** la Circolare del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'Interno, in attuazione dell'art. 33, comma 2 del decreto legge 30 aprile 2019, n.34, convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n.58, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni del 08.06.2020;

#### **Preso atto**

- che la suddetta circolare esplicita che il nuovo regime sulla determinazione della capacità assunzionale dei Comuni previsto dall'art. 33, comma 2 del citato DL n. 34/2019 si applica a decorrere dal 20 aprile 2020;

- che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017 il concetto di dotazione organica si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del PTFP, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione di *budget* assunzionali;

#### **Dato atto altresì che:**

- l'art. 1 della L. 145/2018 (Legge di Bilancio 2019), ha fissato nuove regole in merito al pareggio di bilancio e al suo equilibrio, ed in particolare:

1. i commi da 819 a 830, concernenti il superamento, a decorrere dall'anno 2019, delle norme sul pareggio di bilancio, introdotte dalla L. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016);

2. 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 D.Lgs. 118/2011;

- la Circolare del Ministero dell'economia e delle finanze n. 3 del 14.02.2019 ha chiarito, in 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;

#### **Preso atto:**

- dell'entrata in vigore del DPCM 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 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 tra i 5.000 e i 9.999 abitanti, quale il Comune di Carinaro n. abitanti al 31.12.2020 – 7.126, è stato fissato un valore soglia del 26,90% come dalla tabella 1 di cui all'art. 4 co. 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 2020 di questo Ente è pari al **17,85%**;

- i Comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato - in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione - sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia indicato nella Tabella 1 del DM attuativo per ciascuna fascia demografica.

- Il DM attuativo prevede inoltre, per i Comuni cd. "virtuosi", una disciplina transitoria in base alla quale, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, gli stessi - collocati al di sotto del valore soglia - possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018 pari ad € 777.586,00, in misura non superiore ad ulteriori valori percentuali indicati nella Tabella 2 del medesimo decreto: 21% per il 2021, 24% per il 2022, 25% per il 2023 e 26% per il 2026;

- per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2, fermi restando: il limite di cui alla Tabella 1 previsto per ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale ed il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

#### **Ribadito che:**

- l'Ente può aumentare il valore della spesa di personale, in quanto 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 del valore soglia pari al 26,90% (cfr. Corte dei Conti Veneto par. 15/2021)

#### Dato atto pertanto

- che è possibile incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato (776.609,92 euro) per assunzioni a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia pari a 26,90% (**incremento massimo teorico € 393.938,91 - incremento massimo effettivo € 291.455,07**);

**Considerato che** le nuove disposizioni prevedono che le assunzioni di personale a tempo indeterminato dei comuni, dalla data di entrata in vigore del decreto di attuazione della Presidenza del Consiglio dei ministri Funzione pubblica del 17 marzo 2020 - ovvero il 20 aprile 2020 - sono subordinate:

- all'adozione e alla coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale
- al rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione
- 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;

**Richiamata, inoltre,** la legge di bilancio 2021, n. 178/2020, in particolare:

- l'art 1 comma 797. Al fine di potenziare il sistema dei servizi sociali comunali, gestiti in forma singola o associata, e, contestualmente, i servizi di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto legislativo 15 settembre 2017, n. 147, nella prospettiva del raggiungimento, nei limiti delle risorse disponibili a legislazione vigente, di un livello essenziale delle prestazioni e dei servizi sociali definito da un rapporto tra assistenti sociali impiegati nei servizi sociali territoriali e popolazione residente pari a 1 a 5.000 in ogni ambito territoriale di cui all'articolo 8, comma 3, lettera a), della legge 8 novembre 2000, n. 328, e dell'ulteriore obiettivo di servizio di un rapporto tra assistenti sociali impiegati nei servizi sociali territoriali e popolazione residente pari a 1 a 4.000, è attribuito, a favore di detti ambiti, sulla base del dato relativo alla popolazione complessiva residente:

a) **un contributo pari a 40.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dall'ambito, ovvero dai comuni che ne fanno parte, in termini di equivalente a tempo pieno, in numero eccedente il rapporto di 1 a 6.500 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 5.000;**

b) **un contributo pari a 20.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dall'ambito, ovvero dai comuni che ne fanno parte, in termini di equivalente a tempo pieno, in numero eccedente il rapporto di 1 a 5.000 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 4.000.**

**Considerato altresì che**

- ai sensi dell'art. 57, comma 3 septies, del DL 104/2020, *“A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate*

*correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente”.*

- Le risorse relative al contributo di cui all'art 1 comma 797 legge 178/2020, in base ai dati previsionali comunicati, saranno accertabili nel bilancio del Comune a seguito di prenotazione da parte dello Stato a valere sul Fondo Povertà per il medesimo anno (come da apposito D.M. entro il 30/06/2021 e per la quota successivamente assegnata al singolo Ente); di conseguenza, le stesse potranno essere neutralizzate dal calcolo delle facoltà assunzionali, nei termini previsti dal citato art. 57, comma 3-septies, del D.L. n. 104/2020, nonché dai vincoli sulla spesa di personale;
- con la legge di bilancio per il 2021 (art. 1, comma 791, legge n. 178/2020) è stato previsto un incremento della dotazione annuale del Fondo di solidarietà comunale, specificamente destinato: a finanziare lo sviluppo dei servizi sociali comunali svolti in forma singola o associata dai comuni delle regioni a statuto ordinario. Si tratta di 215,9 milioni di euro per l'anno 2021, 254,9 milioni per l'anno 2022, 299,9 milioni per l'anno 2023, 345,9 milioni per l'anno 2024, 390,9 milioni per l'anno 2025, 442,9 milioni per il 2026, 501,9 milioni per il 2027, 559,9 milioni per il 2028, 618,9 milioni per il 2029 e di 650,9 milioni a regime, a decorrere dal 2030;
- Che è possibile prevedere pertanto nel 2022 l'assunzione a tempo indeterminato di una figura di assistente sociale part time 18 ore, cat. D a valere sull'incremento della dotazione annuale del Fondo di solidarietà comunale;

**Visto, inoltre,** l'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito dalla legge 122/2010 come modificato dall'art. 4, comma 102, della legge 12.11.2011, n. 183 e dall'art. 11, comma 4-bis, del Decreto Legge n. 90/2014, convertito con modificazioni nella 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;

#### **Dato atto che**

- la spesa sostenuta nell'anno 2009 per lavoro flessibile dal Comune di Carinaro è stata di **euro 70.629,19**;
- la spesa di personale sostenuta per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000, come disposto dall'art. 16, comma 1-quater, del Decreto-Legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, è esclusa dal tetto di spesa per il lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122;
- la somma di 70.629,19 è dunque il limite entro cui poter procedere ad eventuali assunzioni di personale per esigenze temporanee o ancora ad eventuali assunzioni stagionali;
- la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: “Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello “scavalco condiviso” disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore”;

#### **Considerato che:**

- nell'anno 2022, a decorrere dal 01.06.2022, saranno collocati a riposo due istruttori amministrativi categoria C4: Sepe Paolo e Comparone Domenico. Le economie derivanti dalle cessazioni per l'anno 2022 sono pari ad € 39.459,96. Per cui si intende procedere all'assunzione di una categoria C all'Area Amministrativa;
- inoltre, per il potenziamento dell'Area Amministrativa si intende prevedere un'assunzione nel 2022 di una categoria D1 p.t. 50%;

- in data 29/12/2021 si è avuta la cessazione del rapporto di lavoro del dipendente Ferriello Davide di categoria D1. L'economia derivante dalla cessazione è pari ad € 50.824,48;
- nel 2023 sarà, inoltre, collocato a riposo una categoria C6 all'Area Finanziaria, quindi occorre prevedere un'assunzione nel 2022 di una categoria C;
- che al fine di potenziare l'attuale Settore di Polizia Municipale sotto il profilo del numero di agenti disponibili a controlli sul territorio e alle ordinarie attività amministrative di ufficio per l'anno 2022 e 2023, è necessario prevedere l'assunzione di una categoria f.t. C1 nel 2022 e una categoria C1 p.t. nel 2023;
- che tali coperture potrebbero avvenire mediante le seguenti alternative: mobilità/scorrimento graduatorie altri Enti/ concorso;
- che relativamente al fabbisogno di personale dell'Area Finanziaria, si rende necessaria, indifferibile ed urgente l'incremento delle attuali 18 ore part time del Responsabile Finanziario assunto con contratto a tempo determinato ex art. 110, comma 1 del D.Lgs 267/2000 a 24 ore settimanali al fine di garantire una piena funzionalità del Settore;
- che relativamente al fabbisogno di personale dell'Area Lavori Pubblici, si rende necessaria, indifferibile ed urgente l'incremento delle attuali 18 ore part time del relativo Responsabile assunto con contratto a tempo determinato ex art. 110, comma 1 del D.Lgs 267/2000 a 24 ore settimanali al fine di garantire una piena funzionalità del Settore;
- che per potenziare gli uffici a fronte delle attuali esigenze di settore e garantire il miglior funzionamento con le risorse attualmente disponibili si rende necessario incrementare l'attuale rapporto di lavoro p.t 50% di n. 5 cat. B a 24 ore settimanali: Nicola Barbato, Affinito Nicolina, Menditto Augusta (Area Amministrativa), Della Volpe Filippo (Area Finanziaria), Truosolo Pasquale (Area Urbanistica e SUAP);
- che per il potenziamento dei Servizi sociali, a valere sull'incremento della dotazione del Fondo di Solidarietà Comunale, si intende procedere nel 2022 all'assunzione a tempo indeterminato di una figura di assistente sociale cat. D, part time 18 ore, tenendo conto che per tale programmazione nel 2023 previa comunicazione all'Ambito, il Comune potrebbe accedere ai finanziamenti previsti dall'art 1 comma 797 della legge 179/2020;
- che nell'anno 2024 cesserà l'incarico ex art. 110 dell'attuale Responsabile dell'Area Lavori Pubblici e pertanto, si prevede nel 2024 l'assunzione di una categoria D1 p.t. 50%.

**Ritenuto** altresì di prevedere, per far fronte ad eventuali ulteriori esigenze straordinarie e temporanee di ricorrere alle opportunità normative previste dalla legge in materia di assunzione a tempo determinato, comprese quelle previste dall'art. 110 comma 1 e 2 del d.Lgs 267/2001, dall'art 14 L. art 1, comma 557, della L. 311/2004, nonché dall'art 14 CCNL del 22.01.2004;

**Richiamati**, a tal fine:

- l'art. 36 del d.lgs. n. 165/2001, ai sensi del quale le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, fermo restando la possibilità di avvalersi delle forme contrattuali di lavoro flessibile previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato per rispondere ad esigenze temporanee o eccezionali e nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti;
- l'art. 14 del C.C.N.L. del 22/01/2004, prevede inoltre che "Al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, gli enti locali possono utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti cui si applica il presente CCNL per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo mediante convenzione e previo assenso dell'ente di appartenenza. La convenzione definisce, tra l'altro, il tempo di lavoro in assegnazione, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore. (...)";
- la deliberazione 144/2016 della Corte dei Conti Campania, pubblicata sul sito della sezione

regionale di controllo il 26 maggio, con la quale è stato ribadito che per realizzare l'aumento dell'orario lavorativo l'Ente è tenuto a verificare il rispetto dei seguenti limiti e vincoli: limiti generali in materia di spesa per il personale (che si traducono in divieti assunzionali a qualsiasi titolo quando l'ente non rispetta il patto di stabilità interno e quando non è in linea con l'obbligo di ridurre la spesa per il personale ex art. 1, comma 557, legge n. 296/2006); vincolo di spesa previsto dall'articolo 9, comma 28, del d.l. 78/2010;

- il Regolamento comunale degli Uffici e Servizi in materia, in particolare di mobilità interna;

**Ritenuto** di approvare la revisione della dotazione organica dell'ente risultante dalla presente programmazione del fabbisogno del personale (Allegato A);

**Visto** il PTFP 2022/2024 predisposto sulla base normativa sopra richiamata tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente, che si riporta all'Allegato B) alla presente deliberazione;

**Rilevato** che vigono i presupposti di legge per poter procedere a nuove assunzioni dato atto:

che alla luce della nuova normativa vigente questo Ente si classifica come "virtuoso", ovvero che il rapporto tra la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati e la spesa complessiva di personale desunta dal rendiconto 2020 è inferiore al valore soglia di cui alla Tabella 1 del 26,90% del citato decreto e la **spesa massima del personale** calcolata sulla fascia demografica dell'ente è 1.068.064,99 euro (spesa del personale rendiconto anno 2020 + incremento massimo effettivo € 291.455,07);

**Ritenuto** pertanto di procedere all'approvazione del piano triennale di fabbisogni del personale, con valenza triennale da aggiornare annualmente, in coerenza con gli strumenti di programmazione dell'Ente e tenuto conto che tale programmazione potrà essere rivista in funzione di eventuali nuove disposizioni, limitazioni e/o vincoli derivanti da innovazioni nel quadro normativo in materia di personale nonché a sopravvenute esigenze di carattere organizzativo;

**Ricordato** ancora che l'art. 9, comma 1- quinquies, del D.L. n. 113 del 24.06.2016, convertito con modifiche in legge n. 160 del 07.08.2016, stabilisce che, in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato, gli enti territoriali, ferma restando per gli enti locali che non rispettano i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione e dei rendiconti la procedura prevista dall'articolo 141 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto; impone altresì il divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione del precedente periodo;

**Considerato**, che 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, 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;

**Ritenuto** di dover procedere all'approvazione del piano dei fabbisogni di personale per gli anni 2022, 2023 e 2024, come illustrato in dettaglio nell'allegato "B" al presente provvedimento;

**Considerata** la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze determinate da mutazioni del quadro di riferimento normativo relativamente al triennio in considerazione;

**Visti:**

- l'articolo 35 del decreto legislativo n. 165/2001, il quale detta disposizioni in materia di reclutamento di personale;
- l'art. 30, comma 2 bis, 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);
- l'art. 34 bis, 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 d.lgs 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 d.lgs. n. 165/2001 come precisato dal Dipartimento della funzione pubblica con nota 1440/9/Sp del 17/3/2003;
- la deliberazione n. 290/2019/PAR della Sezione regionale di controllo per il Veneto, in merito all' "utilizzo delle graduatorie concorsuali";
- il Decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" pubblicato sulla GU n. 108 del 27.4.2020;
- il nuovo CCNL delle funzioni locali 2016/2018, firmato il 21/05/2018 che, tra le altre cose, ha rivisto il sistema di classificazione del personale dipendente, eliminando la categoria di accesso dei dipendenti B3 e D3;

**Richiamato** l'art. 57, comma 3-septies, del D.L. n. 104/2020: "3-septies. A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente";

**Considerato** che tra le spese che possono essere considerate neutre rispetto alla verifica del rispetto dei valori-soglia definiti dal DM 17 marzo 2020 rientrano quelle relative alla stabilizzazione del personale ex-LSU/LPU (art. 1, comma 495, L. Bilancio n. 160/2019; DPCM 28 dicembre 2020);

**Preso atto** che la spesa massima del personale calcolata sulla fascia demografica dell'ente è 1.068.064,99 euro;

**Considerato** che la spesa del personale calcolata ai fini della verifica del rispetto dei valori-soglia definiti dal DM 17 marzo 2020 è stimata in € 854.652,35

Personale a tempo indeterminato IN SERVIZIO	€ 656.945,41
incremento orario di 5 dipendenti a t.i. cat. B2 a 24 ore	€ 18.853,12
Personale a tempo determinato (tutte le configurazioni)	€ 34.573,07
Incremento orario a 24 ore 2 dip. a t.d. ex art. 110 area finanziaria e area tecnica	€ 16.172,26
Assunzione full – time a tempo indeterminato di n. 3 categorie "C" (1 area amm.va, 1 Area Vigilanza e 1 Area Finanziaria)	€ 102.696,25

Assunzione part – time a tempo indeterminato di n. 1 categoria "D"	€ 25.412,24
<b>Spesa TOTALE (=)</b>	<b>€ 854.652,35</b>

**Rilevato** dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2022 – 2024 è inferiore alla spesa potenziale massima;

**Visto** il piano occupazionale **2022-2024** predisposto sulla base della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'Ente, che si riporta all'allegato B) alla presente deliberazione;

**Dato atto** che è necessario approvare la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024, 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;

**Dato atto che** il programma assunzionale mantiene il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio e sarà sottoposto all'organo di revisione per la relativa asseverazione e che determina una spesa non superiore a quella prevista dall'art.4 del citato DPCM 17 marzo 2020;

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

- 1) abbiano conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 1, comma 723, lett. e), Legge 28 dicembre 2015, n. 208;
- 2) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dallo loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle 2) amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);
- 3) abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato nel Piano Esecutivo di Gestione;
- 4) abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento alla media 2011/13 (art. 1 comma 557 e seguenti della legge 296/2006);
- 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 sovrannumerarietà (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) rispettino gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, in materia di certificazione del credito;

**Verificato** che risultano acquisiti i pareri ai sensi dell'art. 49, comma 1, e dell'art. 147 bis, comma 1, del D. Lgs n. 267/2000 di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, e di regolarità contabile, favorevolmente espressi, rispettivamente, dal Responsabile dell'Area Amministrativa e dal Responsabile dell'Area Finanziaria;

Tanto premesso propone di

### **PROPONE DI DELIBERARE**

*Per le motivazioni espresse in premessa che qui si intendono integralmente richiamate e riportate:*

1. Di dare atto, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs n. 165/2001, come modificato dall'articolo 16 della n. 183/2011, che nell'Ente non sono presenti dipendenti in posizione soprannumeraria e non sono presenti dipendenti in eccedenza e che, pertanto, l'Ente non è tenuto ad avviare procedure per la dichiarazione di esuberanti;
2. Di approvare, a seguito dell'entrata in vigore del DPCM 17.03.2020 emanato in attuazione dell'art. 33 co. 2 del d.l. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla L. 58/2019 – e delle variazioni per le mutate esigenze occupazionali, il Piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022/2024, come risultante dagli Allegati A), B) e C) da considerare quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
3. Di dare mandato al Responsabile del Personale per l'attuazione del piano occupazionale per l'anno 2022, previa verifica degli adempimenti propedeutici previsti dalla normativa vigente, mediante attuazione delle procedure di reclutamento come da Allegato "B";
4. Di dare atto che, dai dati forniti dall'ufficio finanziario, la spesa complessiva per il personale a seguito delle assunzioni programmate risulta contenuta nei limiti di spesa previsti dalle norme di riferimento, come risulta dalla tabella allegato C);
5. Di dare atto che la spesa relativa al presente piano deve trovare capienza nei capitoli destinati alla spesa di personale sul bilancio d'esercizio 2022/2024;
6. Di dare atto che, sempre nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale e di quanto indicato nella parte preambolo, rimanesalvo, per tutto il triennio 2022/2024, il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili e/o convenzioni con altri enti, per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno, comprese quelle previste dall'art. 110 comma 1 e 2 del d.Lgs 267/2001, dall'art 14 L. art 1, comma 557, della L. 311/2004, nonché dall'art 14 CCNL del 22.01.2004.
7. Di prevedere nel corso dell'anno 2022, nel rispetto della spesa potenziale massima della dotazione organica e dei vincoli di finanza pubblica e di bilancio, procedure per l'assunzione di quanto indicato all'Allegato B;
8. Di precisare che, in ogni caso, la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa, e che sarà comunque soggetta a revisione annuale;
9. Di dare atto che il presente documento, come disciplinato al paragrafo 8.2 del principio contabile applicato concernente la programmazione, venga approvato autonomamente dal D.U.P. e portato ad integrazione dello stesso;
10. Di trasmettere la presente proposta di deliberazione al Revisore dei conti per l'acquisizione del parere, al quale spetta il compito, ai sensi dell'art.19, comma 8) legge Finanziaria n. 448 del 28.12.2001, 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 nonché dell'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio;
11. Di dare mandato all'ufficio finanziario di trasmettere il presente Piano Triennale del Fabbisogno di Personale alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano Fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'articolo 6-ter del D.Lgs.n.165/2001, come introdotto dal D.Lgs.n.75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n.16/2020;

12. Di inviare la presente deliberazione alle organizzazioni sindacali ai fini del procedimento di informazione ai sensi dell'art. 4, comma 2 del CCNL 21.05.2018;
13. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000 al fine di dare immediato seguito alle operazioni consequenziali.

L'Assessore al personale

Nicola Mauro Barbato

### *LA GIUNTA COMUNALE*

Vista la suestesa proposta di deliberazione;

Visto il vigente Statuto comunale;

Visto il vigente Regolamento di contabilità;

Visti gli artt. 42 e 48 del D.Lgs. 267/2000 e ritenuta la propria competenza a provvedere sull'oggetto;

Visto il parere favorevole del Revisore dei Conti;

Visto il parere favorevole sotto il profilo della regolarità tecnica espresso dal competente Responsabile dell'Area Amministrativa ai sensi dell'art. 49, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il parere favorevole sotto il profilo della regolarità contabile espresso dal competente Responsabile dell'Area Finanziaria ai sensi dell'art. 49, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Ritenuto di approvare la proposta di deliberazione di cui sopra facendo proprie le motivazioni di cui alla stessa;

Ad unanimità di voti, espressi nei modi di legge;

DELIBERA

di approvare la proposta di deliberazione su estesa;

Successivamente, stante l'urgenza, con votazione unanime resa nei modi e forme di legge,

DELIBERA

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

**Comune di Carinaro**

**Provincia di Caserta**

**SERVIZIO : Affari Generali**

**Ufficio : UFFICIO AFFARI GENERALI**

**PROPOSTA DI GIUNTA**

**N. 92 DEL 05-04-2022**

**Oggetto: *PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2022  
REVISIONE DOTAZIONE ORGANICA. RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE  
PERSONALE.***

**PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA**

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del T.U. sull'ordinamento degli enti locali approvato con d.lgs. 1/2000, n. 267, si esprime Favorevole in ordine alla regolarità tecnico-amministrativa della proposta di deliberazione indicata in oggetto.

**Carinaro, Li 05-04-2022**

**Il Responsabile del Servizio**

**DOMENICO COMPARONE**

x l'originale

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs 82/2005 e rispettive circolari e note ministeriali, e delle norme tecniche connesse, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

x la copia

La firma autografa è sostituita da indicazione a stampa dei soggetti responsabili ai sensi del D.Lgs 12/2006, art. 3, c.2. L'originale del documento informatico è stato prodotto e conservato dall'Amministrazione secondo le regole tecniche previste dal D. lgs. 82/2005.

# Comune di Carinaro

Provincia di Caserta

SERVIZIO : Affari Generali

Ufficio : UFFICIO AFFARI GENERALI

DELIBERA DI GIUNTA

PROPOSTA N. 92 DEL 05-04-2022

**Oggetto: *PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 20 DOTAZIONE ORGANICA. RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE***

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del T.U. sull'ordinamento degli enti locali approv 2000, n. 267, si esprime Parere Favorevole in ordine alla regolarità CONTAB deliberazione indicata in oggetto.

Carinaro, Li 05-04-2022

Il Responsabile del Settore

**MARSILIO MARIA**

x l'originale

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs 82 collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

x la copia

La firma autografa è sostituita da indicazione a stampa dei soggetti responsabili ai sensi 39, art. 3, c.2. L'originale del documento informatico è stato prodotto e conservat secondo le regole tecniche previste dal D. lgs. 82/2005.

**Del che si è redatto il presente verbale**

**Il Sindaco**

Dott. Nicola Affinito

**Il Segretario Generale**

Dott. Carlo Della Peruta

---

**Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art.24 del D.Lgs.n.82/2005 e ss.mm.ii.**