



COMUNE DI BELLIZZI

Provincia di Salerno

C.A.P. 84092 - Codice Fiscale e Partita IVA 02615970650

Tel. 0828/358011 - Fax 0828/355849

- **ORIGINALE** -

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N.138 DEL ventuno dicembre duemilaventi

O G G E T T O : MODIFICA ED INTEGRAZIONE DEL PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE
2020/2022

L'anno duemilaventi, il giorno ventuno del mese di dicembre, alle ore 12,50 nei locali della Casa Comunale. La Giunta Comunale, convocata nei modi d'uso, si è riunita sotto la presidenza del sig. VOLPE DOMENICO, Sindaco nelle persone dei signori:

Cognome e Nome	Carica	Presente
VOLPE DOMENICO	SINDACO	SI
STRIFEZZA Vitantonio	ASSESSORE	SI
SIANI Fabiana	ASSESSORE	SI
FLORIO Cristina	ASSESSORE	SI
FEREOLI Antonio	ASSESSORE	SI
CAPALDO Antonella	ASSESSORE	SI

Assiste il Segretario Comunale, Dott.ssa ANNALISA CONSOLI

IL PRESIDENTE

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

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D. Lgs. n. 267/2000 e dal D. Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta Comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Dato atto che il Consiglio Comunale:

- con deliberazione n. 9 del 28 marzo 2019, esecutiva ai sensi di legge, ha approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) relativo al periodo 2019-2021;
- con deliberazione n. 9 del 28 marzo 2019, esecutiva ai sensi di legge, ha approvato il bilancio di previsione finanziario 2019-2021, redatto in termini di competenza e di cassa secondo lo schema di cui al D. Lgs. n. 118/2011;
- con deliberazione n. 35 del 22 luglio 2019, esecutiva ai sensi di legge, ha approvato variazioni di assestamento generale al bilancio di previsione 2019-2021, approvato secondo lo schema di cui al D. Lgs. n. 118/2011;
- con deliberazione n. 49 del 28 novembre 2019, esecutiva ai sensi di legge, ha approvato variazioni al bilancio di previsione 2019-2021, approvato secondo lo schema di cui al D. Lgs. n. 118/2011;
- con deliberazione n. 18 del 28.09.2020, esecutiva ai sensi di legge, ha approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2020-2022 e del Bilancio di Previsione per gli esercizi 2020-2022;

Dato atto altresì che la Giunta Comunale con deliberazione n. 106 del 22 ottobre 2020, ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione per il triennio 2020-2022;

Visti:

- l'art. 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come da ultimo modificato dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo cui "1. *Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.* 2. *Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.* 3. *In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter; nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.* 4. *Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva*

informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali (...). 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale. 6-bis. Sono fatte salve le procedure di reclutamento del personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) delle istituzioni scolastiche ed educative statali, delle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica e delle istituzioni universitarie, nonché degli enti pubblici di ricerca di cui al decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218. Per gli enti del servizio sanitario nazionale sono fatte salve le particolari disposizioni dettate dalla normativa di settore”;

- *l'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001 secondo cui "1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali. 2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60. 3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute. 4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni. 5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni. 6. Qualora, sulla base del monitoraggio effettuato dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica attraverso il sistema informativo di cui al comma 2, con riferimento alle amministrazioni dello Stato, si rilevino incrementi di spesa correlati alle politiche assunzionali tali da compromettere gli obiettivi e gli equilibri di finanza pubblica, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con decreto di natura non regolamentare, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adotta le necessarie misure correttive delle linee di indirizzo di cui al comma 1. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale ed agli enti locali, le misure correttive sono adottate con le modalità di cui al comma 3”;*
- *l'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017 secondo cui "In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo”;*

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- tali Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono meramente una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;

Visti:

- l'art. 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni, che testualmente recita *"al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;*
- l'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni, in tema di assunzioni, recita: *"1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale. 2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze. 3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente. 4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo";*
- l'art. 89, comma 5, del D. Lgs. n. 267/2000 secondo cui, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 1, comma 102, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, secondo cui le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. 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;
- l'art. 53 del CCNL Comparto Funzioni locali 21.05.2018 secondo cui *"1. Gli enti possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante: a) assunzione, per la copertura dei posti delle categorie e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del piano dei fabbisogni di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni; b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati. 2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità";*
- l'art. 12 del CCNL Comparto Funzioni locali 21.05.2018 secondo cui *"4. Per effetto di quanto previsto al comma 2, nell'ambito dell'Allegato al CCNL del 31.3.1999, Declaratorie, è disapplicato, con riferimento alla categoria D, la sezione recante: "Ai sensi dell'art. 3, comma 7, per i profili professionali che, secondo la disciplina del DPR 347/83 come integrato dal DPR 333/90, potevano essere ascritti alla VIII qualifica funzionale, il trattamento tabellare iniziale è fissato nella posizione economica D3.". 5. A seguito delle modifiche introdotte nel sistema di classificazione dai commi*

precedenti, al personale che, alla data di entrata in vigore del presente CCNL, è inquadrato in profili della categoria D, per i quali, ai sensi della previgente formulazione dell'art.3, comma 7, del CCNL del 31.3.1999 e dell'Allegato A al medesimo contratto, l'accesso dall'esterno avveniva nella posizione economica D3 sono conservati il profilo posseduto e la posizione economica acquisita nell'ambito della categoria";

Visto l'art. 33 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come sostituito dall'art. 16 della legge 12 novembre 2011, 183, relativo alle eccedenze di personale, che dai commi 1 a 4 dispone come "*1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare. 4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area";*

Osservato che:

- secondo la novella impostazione definita dal D. Lgs. n. 75/2017, il concetto di "*dotazione organica*" si deve tradurre non più come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, bensì come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali;
- la previsione di tale nuovo modello di programmazione del personale appare finalizzato a superare il meccanismo rigido della dotazione organica che distingue tra posti in organico resi disponibili in base a vacanze pregresse rispetto a procedure concorsuali e posti di nuova istituzione. Tale considerazione è suffragata dal contenuto delle "*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della P.A.*" adottate con decreto del Ministero della Funzione Pubblica di concerto con il MEF che prevede l'abbandono della dotazione organica in favore dell'adozione dell'istituto della "*spesa potenziale massima sostenibile*";
- in conformità all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. n. 75/2017, il Piano triennale dei Fabbisogni di personale, che si approva con la presente deliberazione, impone la rappresentazione della dotazione organica dell'ente nei termini di cui al prospetto allegato che annovera la situazione esistente nonché le nuove posizioni da coprire, garantendo il contenimento della spesa nei limiti imposti dalla legge;

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base dei precetti costituzionali di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti alla collettività;

Atteso dunque che il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali:

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;

- prevede che si applichino, nonostante l'estensione a tutti gli enti locali del vincolo stabilito dal pareggio di bilancio introdotto dalla legge n. 208/2015, i vincoli secondo che gli enti locali siano stati o meno soggetti al patto di stabilità interno nel 2015;
- tali vincoli e limiti devono essere tenuti in debita considerazione nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

Richiamati altresì:

- le disposizioni del D.L. n. 113/2016, convertito in legge n. 160/2016, in base alla quale viene superato il vincolo per cui i comuni che avevano superato nell'anno precedente la incidenza media del rapporto tra spesa del personale e spesa corrente del triennio 2011/2013 non potevano effettuare assunzione di personale. Di conseguenza le amministrazioni che erano soggette al patto di stabilità oggi devono dimostrare, per poter dare corso ad assunzione di personale, di aver rispettato nell'anno precedente sia il patto di stabilità sia il tetto di spesa del personale, cioè di non avere superato la spesa del personale del triennio 2011/2013;
- il testo dell'art. 9, comma 1-*quinquies*, del D.L. n. 113/2016 secondo cui non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato (e in ogni caso fino alla data di approvazione di tali provvedimenti);

Precisato inoltre che per quanto attiene ai limiti finanziari previsti dalla legge n. 208/2015 in caso di assunzione di personale, con decorrenza dall'anno 2017, si applica il comma 723 secondo cui *"In caso di mancato conseguimento del saldo di cui al comma 710, contenimento dei saldi di finanza pubblica, gli enti di cui al comma 709 devono conseguire un saldo non negativo nell'anno successivo a quello dell'inadempienza, nel caso di non rispetto di tale limite l'ente non può 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. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione"*;

Preso atto del quadro normativo vigente in materia, come da ultimo delineato, e in particolare:

- l'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e s.m.i. secondo cui *"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-*bis*, della legge n. 296/2006 secondo cui *"ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente"*;
- l'art. 1, comma 557-*quater*, della legge n. 296/2006 secondo cui *"ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione"*;

- l'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito in legge n. 114/2014, che ha abrogato l'art. 76, comma 7, del D.L. n. 112/2008, convertito con modificazioni dalla legge n. 133/2008 e successive modificazioni e integrazioni, ha stabilito che gli enti soggetti al patto di stabilità interno negli anni 2014 e 2015 *"procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'art. 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile"*;
- l'art. 3, comma 5-quater, del D.L. n. 90/2014 secondo cui *"fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, gli enti indicati al comma 5, la cui incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente è pari o inferiore al 25 per cento, possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, a decorrere dal 1° gennaio 2014, nel limite dell'80 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente e nel limite del 100 per cento a decorrere dall'anno 2015"*;
- l'art. 1, comma 424, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 secondo cui *"le regioni e gli enti locali, per gli anni 2015 e 2016, destinano le risorse per le assunzioni a tempo indeterminato, nelle percentuali stabilite dalla normativa vigente, all'immissione nei ruoli dei vincitori di concorso pubblico collocati nelle proprie graduatorie vigenti o approvate alla data di entrata in vigore della presente legge e alla ricollocazione nei propri ruoli delle unità soprannumerarie destinatarie dei processi di mobilità. Esclusivamente per le finalità di ricollocazione del personale in mobilità le regioni e gli enti locali destinano, altresì, la restante percentuale della spesa relativa al personale di ruolo cessato negli anni 2014 e 2015, salva la completa ricollocazione del personale soprannumerario. Fermi restando i vincoli del patto di stabilità interno e la sostenibilità finanziaria e di bilancio dell'ente, le spese per il personale ricollocato secondo il presente comma non si calcolano, al fine del rispetto del tetto di spesa di cui al comma 557 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Il numero delle unità di personale ricollocato o ricollocabile è comunicato al Ministro per gli affari regionali e le autonomie, al Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e al Ministro dell'economia e delle finanze nell'ambito delle procedure di cui all'accordo previsto dall'articolo 1, comma 91, della legge 7 aprile 2014, n. 56. Le assunzioni effettuate in violazione del presente comma sono nulle"*;
- l'art. 1, comma 228, della legge n. 208/2015, come modificato dall'art. 22, comma 2, del D.L. n. 50/2017, convertito in legge n. 96/2017, secondo cui *"le amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni, possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. Ferme restando le facoltà assunzionali previste dall' articolo 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per gli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno, qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la percentuale stabilita al periodo precedente è innalzata al 75 per cento nei comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti, per gli anni 2017 e 2018 (...). In relazione a quanto previsto dal primo periodo del presente comma, al solo fine di definire il processo di mobilità del personale degli enti di area vasta destinato a funzioni non fondamentali,*

come individuato dall' articolo 1, comma 421, della citata legge n. 190 del 2014, restano ferme le percentuali stabilite dall'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114. Il comma 5-quater dell'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, è disapplicato con riferimento agli anni 2017 e 2018";

- *l'art. 35-bis, comma 1, del D.L. n. 113/2018, convertito in legge n. 132/2018, secondo cui "Al fine di rafforzare le attività connesse al controllo del territorio e di potenziare gli interventi in materia di sicurezza urbana, i comuni che nel triennio 2016-2018 hanno rispettato gli obiettivi dei vincoli di finanza pubblica possono, nell'anno 2019, in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, assumere a tempo indeterminato personale di polizia municipale, nel limite della spesa sostenuta per detto personale nell'anno 2016 e fermo restando il conseguimento degli equilibri di bilancio. Le cessazioni nell'anno 2018 del predetto personale non rilevano ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale";*
- *l'art. 1, comma 479, lett. d), della legge n. 232/2016 secondo cui "ai sensi dell'articolo 9, comma 4, della legge 24 dicembre 2012, n. 243, a decorrere dall'anno 2018, con riferimento ai risultati dell'anno precedente e a condizione del rispetto dei termini perentori di certificazione di cui ai commi 470 e 473: (...) per i comuni che rispettano il saldo di cui al comma 466, lasciando spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1 per cento degli accertamenti delle entrate finali dell'esercizio nel quale è rispettato il medesimo saldo, nell'anno successivo la percentuale stabilita al primo periodo del comma 228 dell'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, è innalzata al 90 per cento qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267";*
- *l'art. 1 del D.M. 10 aprile 2017 secondo cui "per il triennio 2017-2019, i rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti che hanno dichiarato il dissesto finanziario, ai sensi dell'art. 244 e seguenti TUEL, e per quelli che hanno fatto ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale, ai sensi dell'art. 243-bis, comma 8, lettera g) TUEL sono i seguenti: (...) da 20.000 a 59.999 abitanti 1/146";*

Evidenziato dunque che:

- *l'art. 22, comma 2, del D.L. n. 50/2017 ha modificato l'art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, introducendo un ampliamento delle facoltà assunzionali per gli enti con popolazione superiore ai mille abitanti che possono quindi procedere all'assunzione di personale nel limite del 75 per cento della spesa del personale cessato nell'anno precedente, qualora il rapporto dipendenti/popolazione (dell'anno precedente) sia inferiore al rapporto medio dipendenti/popolazione per classe demografica, come definito dal D.M. 10 aprile 2017;*
- *questo ente ha soddisfatto tale condizione per l'esercizio 2018 in quanto ha registrato un rapporto dipendenti/popolazione al 31 dicembre 2017 pari a ca. 1/268, inferiore al valore medio definito dal D.M. 10 aprile 2017 pari a 1/158;*

Preso atto da ultimo che:

- *ai sensi dell'art. 14-bis, comma 1, del D.L. n. 4/2019, convertito in legge n. 26/2019, "All'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, sono apportate le seguenti modificazioni: a) al comma 5, quinto periodo, le parole: «tre anni» sono sostituite dalle seguenti: «cinque anni» e le parole: «al triennio precedente» sono sostituite dalle seguenti: «al quinquennio precedente»; b) dopo il comma 5-quinquies sono inseriti i seguenti: «5-sexies. Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle*

cessazioni che producono il relativo turn-over. 5-septies. I vincitori dei concorsi banditi dalle regioni e dagli enti locali, anche se sprovvisti di articolazione territoriale, sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi»;

- ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito in legge n. 58/2019, come modificato dall'art. 1, comma 853, della legge n. 160/2019, *“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 la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”;*

Atteso che:

- la novella disposizione normativa di cui all'art. 33 del D.L. n. 34/2019 denota la volontà del legislatore di superare la logica del *turn over* in luogo della facoltà di reclutare nuove unità in coerenza con il Piano triennale dei fabbisogni di personale, nel rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione nonché nei limiti di una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, senza alcuna distinzione circa la tipologia di rapporto;
- in data 11 dicembre 2019, è stata raggiunta un'intesa sullo schema di decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, con il quale sono state 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 la spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. In particolare, secondo l'art. 2, comma 1, dello schema di decreto sopra citato, per spesa del personale si intende "*impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego (...) al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato*", mentre per entrate correnti occorre considerare "*media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata*". L'art. 4 del medesimo schema di decreto riconosce la facoltà di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali di fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione non superiore al valore soglia individuato nella misura del 27 per cento (per i comuni appartenenti alla fascia demografica da 10.000 e fino a 59.999 abitanti, come il Comune di Bellizzi);

- nella specie, *de iure condendo*, questo ente soddisfa adeguatamente i parametri oggetto d'intesa in quanto registra un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti inferiore al valore soglia di cui all'art. 4 dello schema di decreto sopra citato, determinata come segue:

Anno	2017	2018	2019
Entrate Titolo I	9.063.099	7.783.374	7.191.814
Entrate Titolo II	263.616	64.067	248.814
Entrate Titolo III	1.136.718	1.062.357	1.374.269
Entrate correnti a rendiconto	10.463.433	8.909.798	8.814.897
FCDE 2019			1.077.557
Media Entrate correnti al netto			8.318.486
Macroaggregato redditi lavoro dipendente			2.018.400
Incidenza			24,26%
Valore soglia			27,00%

Verificato che:

- tuttavia, nelle more dell'adozione del decreto attuativo del dispositivo di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, anche alla luce delle ultime modifiche apportate dall'art. 1, comma 853, della legge n. 160/2019, trova applicazione quanto previsto dall'art. 14-*bis*, comma 1, *lett. a)*, del D.L. n. 4/2019;
- a tal proposito, per il triennio 2019-2021 le facoltà assunzionali sono pari al 100 per cento del valore delle cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente, cui è possibile cumulare la spesa derivante dai resti assunzionali del quinquennio precedente (2015-2019), da intendersi in senso dinamico con scorrimento e calcolo dei resti a ritroso rispetto all'anno in cui si intende realizzare l'assunzione. Sul punto, si precisa che il calcolo dei resti del quinquennio precedente deve essere sviluppato in base alle facoltà assunzionali previste per ciascuno di tali anni (cf. Sezione Autonomie della Corte dei conti, deliberazioni nn. 17/2019, 25/2017 e 28/2015);

Rilevato altresì che:

- la disciplina sui criteri e le percentuali del computo delle facoltà assunzionali, a seguito degli interventi normativi del legislatore, risultava differenziata per il personale con qualifica dirigenziale e per quello di comparto, in ragione del disposto dell'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014 che

consente un turn-over pari al 100 per cento;

- da ultimo, la Sezione Autonomie della Corte dei Conti, con deliberazione n. 17/SEZAUT/2019, ha chiarito che "*i valori economici delle capacità assunzionali 2019-2021 per il personale dirigenziale e non dirigenziale riferiti alle cessazioni dell'anno precedente, ai sensi dell'articolo 3, comma 5, del d.l. n. 90/2014, possono essere cumulati fra loro al fine di determinare un unico budget complessivo utilizzabile indistintamente per assunzioni riferite ad entrambe le tipologie di personale, dirigenziale e non, in linea con la programmazione dei fabbisogni di personale, ai sensi dell'articolo 6 del d.lgs. n. 165/2001, e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla legislazione vigente. Tale principio vale anche ai fini dell'utilizzo dei cd. resti assunzionali, per i quali si fa presente che, alla luce delle recenti novità legislative di cui all'art. 14-bis, comma 1, lett. a), del d.l. n. 4/2019, il riferimento "al quinquennio precedente" è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni*";
- per l'effetto di quanto sopra esposto, già dall'anno 2019, gli spazi assunzionali derivanti dalle cessazioni di personale devono essere considerati unitariamente finalizzati alle assunzioni sia di personale dirigente sia di personale non dirigente. Di conseguenza, nell'ambito della programmazione del personale gli enti devono definire il proprio fabbisogno, nel rispetto dei vincoli e degli equilibri di bilancio nonché della spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013. A fortiori, il dettato dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 conferma il superamento della logica del *turn-over* in favore del rispetto dell'equilibrio di bilancio, come asseverato dall'organo di revisione, nonché del contenimento dell'incidenza della spesa complessiva omnia del personale nel *range* individuato dal in attesa di pubblicazione;

Constatato altresì che:

- la spesa di ogni singola cessazione dell'anno precedente deve essere rapportata ad anno intero indipendentemente dalla data di effettiva cessazione dal servizio;
- la spesa di ogni assunzione con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, in analogia a quanto precedentemente indicato, deve essere rapportata ad anno intero indipendentemente dalla data di assunzione prevista nello strumento di programmazione;
- ai sensi dell'art. 1, comma 47, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, "*in vigore di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente*";
- le operazioni di mobilità in uscita e in entrata sono da considerarsi neutrali ai fini del *turn over*, purché si realizzino tra enti sottoposti entrambi a vincoli di assunzioni e di spesa ed in regola con le prescrizioni del patto di stabilità interno e che rispettino gli obiettivi legislativi finalizzati alla riduzione della spesa e le disposizioni sulle dotazioni organiche;
- invero, la nuova disciplina, recata dall'attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e dal relativo schema di decreto attuativo, impone una rivalutazione dell'impatto della mobilità fra enti entrambi soggetti a limiti assunzionali, in quanto costituirà elemento pregnante l'aumento (in caso di mobilità volontaria in entrata) e/o la riduzione della spesa (in caso di mobilità volontaria in uscita);
- in ogni caso, ai sensi dell'art. 3, comma 8, della legge n. 56/2019, "*Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165/2001*";
- la norma sopra citata, avente il dichiarato scopo di "*ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego*", consente di procedere all'indizione di nuove procedure concorsuali senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria e investe tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001, *ivi* compresi gli enti locali;

- rimane fermo invece l'obbligo di far precedere l'avvio di procedure concorsuali alla c.d. mobilità obbligatoria ex art. 34-*bis* del D. Lgs. n. 165/2001;

Osservato che:

- allo stato, anche a seguito dell'introduzione della pensione cosiddetta quota 100, ai sensi dell'art. 14 del D.L. n. 4/2019, si sono registrate nel solo anno 2019 tre cessazioni (tra mobilità, dimissioni volontarie, inabilità e limiti di età), di una cessazione per trasferimento ad altro ente e di un'ulteriore cessazione per decesso.
- per il corrente anno, si è già verificata la cessazione di tre unità, tutte per limiti di età (1 di categoria D, 1 di categoria C e 1 di categoria B);
- tale circostanza rende improcrastinabile una revisione del PTFP, al fine di dare corso al tempestivo reclutamento delle unità minime necessarie a garantire la continuità dei servizi;

Rilevato che, a seguito delle cessazioni intervenute nel periodo 2014/2018 nonché nell'anno 2019 e delle assunzioni effettuate negli anni 2014/2018 nonché nel 2019, le facoltà assunzionali per il personale non dirigente, determinate in conformità al quadro normativo sopra descritto, sono le seguenti:

Budget assunzionale	Descrizione	Quota residuo utilizzabile
Quinquennio precedente (2015-2019)	60% spesa cessazioni anno 2015	48.501
	60% spesa cessazioni anno 2016	50.379
	75% spesa cessazioni anno 2017	70.885
	100% spesa cessazioni anno 2018+2019	158.915
2020	100 % spesa cessazioni anno 2020	150.226
	Totale	478.906

Tenuto conto che il suddetto *budget* assunzionale, in attuazione del piano occupazionale 2019:

- è stato già destinato per **euro 150.985,00**, al lordo degli oneri c/ente, per la copertura di:
 - un posto di *istruttore tecnico* a tempo pieno ed indeterminato con inquadramento nella categoria C;
 - due posti di *istruttore amministrativo* a tempo pieno e indeterminato con inquadramento nella categoria C;
 - due posti (nell'anno 2020) di *agente di P.M.* a tempo pieno e indeterminato con inquadramento nella categoria C;
 le cui procedure di reclutamento sono state espletate;

Tenuto conto che il suddetto *budget* assunzionale, in attuazione del piano occupazionale 2020:

- è stato già destinato per **euro 12.596,00**, al lordo degli oneri c/ente, per la copertura di:
 - un posto di *istruttore direttivo di vigilanza* a tempo pieno ed determinato con inquadramento nella categoria D;

Atteso altresì che:

- a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, delibera di GC n. 9 del 23 gennaio 2020, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Considerato ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate che è necessario:

- perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile;

Richiamate le proprie precedenti deliberazioni nn. 24/2018, 35/2019, 70/2019, 106/2019 e 9/2020 esecutive ai sensi di legge, aventi ad oggetto l'approvazione del piano triennale del fabbisogno di

personale;

Ravvisata dunque la necessità di aggiornare il Piano triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2020-2022 e il relativo piano occupazionale, in coerenza con i vincoli di finanza pubblica e con il quadro normativo vigente in materia di spese di personale;

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2020-2022, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso ad esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
 - b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
 - c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;
- che si allega al presente provvedimento a farne parte integrante e sostanziale;

Ritenuto, in particolare, di dover disporre una modifica del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il periodo 2020-2022 e della relativa dotazione organica dell'Ente dando indirizzo, in particolare, per la copertura di:

- cinque posti a tempo pieno e indeterminato di *istruttore amministrativo* (categoria C) da assegnare ai diversi settori dell'ente in ragione delle esigenze organizzative;
- un posto a tempo pieno e indeterminato di *messo comunale* (categoria B3);
- un posto a tempo pieno e indeterminato di *istruttore direttivo Area Economico-finanziaria* (categoria D);
- un posto a tempo pieno e indeterminato di *istruttore direttivo Area Tecnica: Sviluppo del Territorio* (categoria D);
- un posto a tempo pieno e indeterminato di *istruttore direttivo Area Tecnica: Igiene e Servizio al Territorio* (categoria D);
- un posto a tempo pieno e determinato di *Istruttore direttivo Area Vigilanza EX ART. 110, COMMA 1, D. LGS. N. 267/2000*;

Constatato, in tal senso, che:

- in base all'art. 11, comma 4-*bis*, del D.L. 90/2014, convertito in legge n. 114/2014, (che ha introdotto il settimo periodo del comma 28 dell'art. 9 del D.L. 78/2010) le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 in materia di assunzioni flessibili non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui all'art. 1, commi 557 e 562, della legge n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009. A tal riguardo, già la Corte dei Conti Sezione delle Autonomie, con deliberazione n. 2 del 9 febbraio 2015, ha risolto i dubbi interpretativi relativi al predetto art. 11, comma 4-*bis*, del D.L. n. 90/2014 confermando in diritto che gli enti virtuosi non possono superare il tetto del 100 per cento della spesa per le assunzioni flessibili sostenuta nel 2009, pari ad **euro 74.862,36** oltre oneri a carico dell'Ente;
- ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, come da ultimo modificato dall'art. 16, comma 1-*quater*, del D.L. n. 113/2016, convertito in legge 7 agosto 2016, n. 160, secondo cui gli enti locali "*possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (...). Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267*";

Confermato che:

- il piano occupazionale 2020-2022, come novellato nei termini di cui al prospetto allegato, è coerente con la previsione della spesa del personale elaborata per il bilancio di previsione finanziaria 2020-2022, tenendo conto del profilo professionale delle unità da assumere nonché delle relative decorrenze delle stesse (previste tutte in corso d'anno ovvero in sostituzione delle cessazioni

del 2020);

- il nuovo piano occupazionale 2021 (del valore di **euro 32.750,18** per assunzioni a tempo determinato), come delineato nel prospetto allegato – è compatibile con le risorse a disposizione in termini di *budget* assunzionale;
- in ogni caso, non è pregiudicato, a parità delle altre condizioni, il contenimento della spesa del personale rispetto alla spesa media del triennio 2011-2013, pari ad **euro 1.903.176,39**. Parimenti, lo sviluppo della dinamica retributiva programmata a regime (ossia in ragione d'anno) si attesta comunque al di sotto dei valori soglia - ancorché non cogenti - contenuti nel DPCM "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" del 17.03.2020 (con una incidenza del 24,26% rispetto ad una soglia massima potenziale - *de iure condendo* - del 27%);

Sottolineato che gli oneri determinati dalle nuove assunzioni, anche alla luce dei pareri resi dalle Sezioni regionali di controllo della Corte dei Conti Basilicata n. 2/2012, Campania n. 253/2012 e Veneto n. 45/2013, anche se non effettivamente realizzati producono un effetto prenotativo sul tetto alla spesa del personale;

Verificati:

- il rispetto del contenimento complessivo della dinamica retributiva, in ossequio agli artt. 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014;
- l'assenza di personale in soprannumero;

Precisato che la programmazione del fabbisogno è comunque suscettibile di revisione in ragione di sopravvenute esigenze connesse agli obiettivi dati ovvero in relazione alle limitazioni o ai vincoli normativi e/o di finanza pubblica o di rispetto degli equilibri di bilancio, che regolamentano le capacità occupazionali nella pubblica amministrazione;

Richiamato l'art. 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, che dispone come, a decorrere dall'anno 2002, 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 siano analiticamente motivate;

Tenuto conto che questo ente:

- è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile prescritti dalla legge n. 68/1999;
- ha approvato il Piano delle Azioni Positive per gli anni 2020-2022, deliberazione di Giunta Comunale n. 8 del 23 gennaio 2020;

Espletata l'informazione preventiva alle rappresentanze sindacali, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. 165/2001, giusta nota del 7 febbraio 2020, al prot. 7619;

Richiamati:

- il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165/2001 e s.m.i. recante disposizioni in materia di reclutamento di personale;
- il D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- il D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.;
- la legge n. 183/2011;
- il D.L. 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135;
- il D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito in legge n. 114/2014;
- la legge n. 190/2014;
- la legge n. 208/2015;
- il D. Lgs. n. 75/2017;
- la legge n. 205/2017;
- la legge n. 145/2018;
- il D.L. n. 4/2019;

- il D.L. n. 34/2019;
- la legge n. 160/2019;
- il CCNL Comparto Funzioni locali 21.05.2018;
- il Regolamento generale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Acquisiti

- il parere di regolarità tecnica reso, ai sensi degli artt. 49 e 147-*bis* del D. Lgs. n. 267/2000, da parte del Responsabile del Settore interessato;
- il parere di regolarità contabile reso, ai sensi degli artt. 49 e 153 del D. Lgs. n. 267/2000, da parte del Responsabile del Settore finanziario;

Acquisito il parere reso in data 18 dicembre 2020, al prot. 24860, con cui l'Organo di revisione ha accertato la coerenza della nuova dotazione organica e della relativa programmazione triennale del fabbisogno di personale con il principio di contenimento complessivo della spesa di cui all'art. 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

con votazione favorevole unanime, resa in modo palese,

DELIBERA

per tutto quanto sopra esposto, che qui si intende integralmente richiamato,

1. **di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il periodo 2020-2022 e la Dotazione organica** dell'Ente, nei termini di cui ai prospetti allegati alla presente a farne parte integrante e sostanziale;
2. per l'effetto, **di approvare il nuovo Piano occupazionale per il triennio 2020-2022**, integrando e/o modificando le previsioni di cui alle deliberazioni di G.C. n. 9 del 23.01.2020 con quanto riportato nel prospetto analitico allegato alla presente, a farne parte integrante e sostanziale;
3. **di confermare che il PTFP 2020-2022**
 - 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 dagli artt. 34-*bis* e 35 del D. Lgs. n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al D.P.C.M. 8 maggio 2018;
 - non prevede stabilizzazioni ai sensi dell'art. 35, comma 3-*bis*, del D. Lgs. n. 165/2001;
4. **di attestare** che, a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001, non sussistono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
5. **di dare indirizzo** al Responsabile dell'Area AA.GG. affinché attivi le necessarie procedure di reclutamento, precedute dall'attivazione della cd. Mobilità obbligatoria ex art. 34/*bis* del D.lgs. N° 165/2001 e, ove non diversamente stabilito, da quella cd. Volontaria ex art. 30 del D.lgs. N° 165/2001;
6. **di precisare** altresì che l'effettiva assunzione in servizio dei candidati vincitori potrà avvenire, sempre nel rispetto dell'ordine di merito anche in tempi diversi, fermo restando il rispetto dei vincoli imposti dal quadro normativo di riferimento e/o di finanza pubblica ovvero dell'equilibrio pluriennale di bilancio;
7. **di dare atto** che il piano occupazionale, come delineato nel prospetto allegato, è compatibile con le risorse a disposizione in termini di *budget* assunzionale e, in ogni caso, non pregiudica, a parità delle altre condizioni, il contenimento della spesa del personale rispetto alla spesa media del triennio 2011-2013 pari ad euro 1.903.176,39 (nonché il rispetto del valore soglia indicato nel DPCM 17 marzo 2020);
8. **di dare atto** che la nuova programmazione triennale del fabbisogno di personale è coerente con il principio di contenimento complessivo della spesa di cui all'art. 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
9. **di dare atto** che l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale 2020-2022 è in linea con quanto previsto dall'art. 1, commi 557, 557-*bis* e 557-*ter*

della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014;

10. **di dare atto che** la programmazione *de qua* è suscettibile di revisione, in qualsiasi momento, per sopravvenute esigenze connesse agli obiettivi dati e in relazione alle limitazioni o vincoli normativi o di finanza pubblica, che regolamentano le capacità occupazionali nella pubblica amministrazione;
11. **di dare atto che** il presente provvedimento costituisce allegato obbligatorio del DUP;
12. **di demandare** al Responsabile dell'Area AA.GG gli adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

DICHIARA

con successiva e separata votazione unanime, immediatamente eseguibile la presente deliberazione ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000.

DOTAZIONE ORGANICA

AREA	A		B		C		D		Totale coperti
	Previsti	Coperti	Previsti	Coperti	Previsti	Coperti	Previsti	Coperti	
Centrale Unica di Committenza	0	0	0	0	1	0	1	0	0
Affari Generali	1	1	4	2	5	5	3	3	11
Area Tecnica - igiene e Servizio al Territorio	1	0	8	0	4	2	2	0	2
Area Tecnica - Sviluppo del territorio e Innovazione	0	0	0	0	5	4	4	1	5
Economico-finanziaria	0	0	0	0	3	2	2	0	2
Entrate e Risorse	0	0	0	0	4	3	2	2	5
P.I. Cultura Sport Spettacolo Servizi Demografici e Servizi alla Persona	0	0	6	2	4	2	3	2	6
Vigilanza	0	0	3	2	13	8	3	1	11
Totali	2	1	21	6	39	26	20	9	42

Totale Previsti	82
Totale Coperti	42
Totale Vacanti	40

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020-2022

TEMPO INDETERMINATO					DETTAGLIO
ANNI					
Categorie	2020	2021	2022		
A					
B1 ... B8					
B3 ... B8		1			2021: Messo Comunale
C1 ... C6		2	3		2021: istruttore amministrativo 2022: istruttore amministrativo
D1 ... D7		2	2		2021: Istruttore direttivo Area Vigilanza 2021: Istruttore direttivo Area Tecnica 2022 Istruttore direttivo tecnico Area Vigilanza 2022: Istruttore direttivo Area Vigilanza
TEMPO DETERMINATO					DETTAGLIO
ANNI					
Categorie	2020	2021	2022		
A					
B1 ... B8					
B3 ... B8					
C1 ... C6					
D1 ... D7	1	1			2020: ex Art. 110, comma 1, D. LGS. N. 267/2000 – Istruttore Direttivo Polizia Municipale 2021: ex Art. 110, comma 1, D. LGS. N. 267/2000 – Istruttore Direttivo Polizia Municipale
COMANDO					DETTAGLIO
ANNI					
Categorie	2020	2021	2022		
A					
B1 ... B8					
B3 ... B8					
C1 ... C6					
D1 ... D7					

COMUNE DI BELLIZZI

IL REVISORE UNICO

Al Presidente del Consiglio Comunale

Al Sindaco

Al Segretario Generale

All'Assessore al Bilancio

Al Dirigente dell'Area Finanziaria

Oggetto: PARERE SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI G.C. N.1082 del 7.12.2020, AVENTE AD OGGETTO "MODIFICA FABBISOGNO DEL PERSONALE 2020-2022".

Il Revisore Unico,

PREMESSO CHE:

- è stato richiesto il parere dell'organo di revisione sulla proposta di deliberazione di modifica n. 1082 del 7.12.2020 del Piano triennale dei fabbisogni di personale anni 2020-2022;

ESAMINATA

la proposta di deliberazione di G.C. N. 1082 del 7.12.2020, avente ad oggetto "MODIFICA FABBISOGNO DEL PERSONALE 2020-2022";

CONSIDERATO CHE:

- la proposta di modifica del piano occupazionale ha ad oggetto, relativamente alla sola categoria D1-D7 e rispetto a quanto già deliberato dalla G.C. in data 29/07/2020, lo spostamento di n. 1 assunzione dall'anno 2021 all'anno 2022;
- la modifica è compatibile con le risorse a disposizione in termini di *budget* assunzionale e che, in ogni caso, non pregiudica, a parità delle altre condizioni, il contenimento della spesa del personale rispetto alla spesa media del triennio 2011-2013 pari ad euro 1.903.176,39;
- la modifica rispetta il valore soglia del 27% di virtuosità previsto, in base alla fascia demografica dell'Ente, nel DPCM 17 marzo 2020;

RILEVATA

la compatibilità delle previsioni contenute nella delibera di proposta n. 1082 del 7.12.2020 con le norme di legge inderogabili;

VISTO



- il parere favorevole di regolarità tecnico amministrativa espresso dal responsabile del settore AA.GG;
- il parere favorevole di regolarità finanziaria espresso dal responsabile del settore Area Economico Finanziaria,

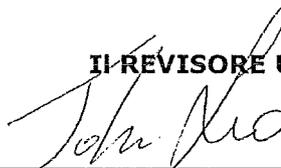
ESPRIME PARERE FAVOREVOLE alla modifica del fabbisogno di personale per il triennio 2020-2022 e del piano di assunzioni anno 2020-2022, come da proposta di delibera di G.C. n. 1082 del 7.12.2020.

Il Revisore raccomanda che nel corso dell'attuazione del piano triennale e all'atto delle assunzioni o mobilità venga effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto di tutti i limiti stabiliti in materia di spesa del personale , con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia e dai vincoli di bilancio.

Ariano Irpino, 18 dicembre 2020

Dott. John Leo

IL REVISORE UNICO



PROPOSTA DI DELIBERAZIONE N. 1082 GIUNTA COMUNALE

Data: 07.12.2020

REDATTORE DELLA PROPOSTA : dott. Alfonso DEL VECCHIO

OGGETTO: MODIFICA FABBISOGNO DEL PERSONALE 2020 – 2022

Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 "T.U.E.L." così come modificato dall'art. 3 comma 2 e 5, del DI 174/2012 sulla proposta di deliberazione i sottoscritti esprimono il seguente parere:

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO	Per quanto concerne la regolarità tecnica si esprime parere favorevole Data <u>7.12.2020</u> IL RESPONSABILE AREA AA.GG. Dott. Alfonso DEL VECCHIO
---	--

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO	Per quanto concerne la regolarità tecnica si esprime parere favorevole Data <u>7.12.2020</u> IL RESPONSABILE AREA ECONOMICO INANZIARIA Dott. Gianfranco BASSI
---	---

DELIBERAZIONE DI G.C. N. 138 DEL 21.12.2020



COMUNE DI BELLIZZI
Provincia di Salerno
C.A.P. 84092 – Codice Fiscale e Partita IVA 02615970650
Tel. 0828/358011 – Fax 0828/355849

Verbale della Deliberazione di Giunta Comunale

N. 138 del ventuno dicembre duemilaventini

Letto e sottoscritto

IL PRESIDENTE

Domenico VOLPE, Sindaco



IL SEGRETARIO GENERALE

dott.ssa Annalisa CONSOLI

Originale in carta semplice per uso amministrativo. Come dagli atti d'Ufficio, si certifica che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo Comunale in data 21/12/2020 e vi rimarrà pubblicata per 15 giorni consecutivi fino al 05/01/2021

Dalla Residenza Municipale, addì 21/12/2020

IL SEGRETARIO GENERALE

dott.ssa Annalisa CONSOLI



CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente delibera è stata dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, 4° comma del D. Lgs. n. 267/2000 recante il T.U.E.L

Dalla Residenza Municipale, addì 21/12/2020

IL SEGRETARIO GENERALE

dott.ssa Annalisa CONSOLI

