



COMUNE DI BELLIZZI
(PROVINCIA DI SALERNO)
C.A.P.: 84092 - Codice Fiscale e Partita Iva: 02615970650
Tel. 0828.3580200 - Fax 0828.355849
Ufficio Segreteria

- ORIGINALE -
VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N.71 DEL diciannove luglio duemilaventuno

O G G E T T O : Modifica Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021-2023.
Provvedimenti

L'anno duemilaventuno, il giorno diciannove del mese di luglio, alle ore 13:48 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 CONSOLI ANNALISA

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

Preso atto che:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che, 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 L. n. 482/1968;
- a norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 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 L. n. 448/2001 (L. 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 L. n. 449/1997 e s.m.i.;
- secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

Richiamato altresì l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, il quale 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;

Rilevato che la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a € 1.903.176,39 (media della spesa triennio 2011-2013);

Visto l'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019 e s.m.i. che ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle precedenti regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;

Considerato che per l'attuazione di tale disposizione, con D.P.C.M. 17/03/2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27/4/2020, sono state stabilite le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, entrate in vigore dal 20/04/2020 e che successivamente la Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica 13 maggio 2020 ha dato ulteriori indicazioni in merito all'applicazione della stessa;

Considerati inoltre i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente

e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

Visto l'art. 3 comma 8 della legge 56/2019 il quale stabilisce che, nel triennio 2019-2021, l'iter concorsuale

e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del D. Lgs. 165/2001 (mobilità volontaria);

Rilevato che non è possibile stabilire i limiti di spesa relativi all'assunzione flessibile come previsto dall'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010 in quanto nel 2009 non erano presenti dipendenti assunti a tempo determinato;

Verificato che il primo anno di effettuazione di assunzione flessibile è stato il 2017, e considerato che l'Ente non ha sostenuto spesa per lavoro flessibile né nel 2009 né nel triennio 2007/2009 e, quindi, impossibilitato all'applicazione del vincolo previsto dall'art. 9 comma 28, D.L. 78/2010, si determina che il vincolo di spesa per lavoro flessibile è di €30.941,76, come previsto dalla delibera n. 1/2017 della Sezione Autonomie della Corte dei Conti;

Considerato altresì che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

Dato atto che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;

Visto l'organigramma approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 109 del 08.07.2014 nel quale sono rappresentate le aree, la loro articolazione interna, compresa la previsione ed individuazione di eventuali posizioni organizzative;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 31 del 06.04.2021, con la quale è stata modificata la struttura organizzativa dell'Ente;

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 47 del 27.04.2021, con la quale è stato approvato il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021/2023;

Rilevato che la presente modifica in corso d'anno del Piano del Fabbisogni si rende necessaria a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale, e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;

Visto l'allegato piano triennale dei fabbisogni così composto:

1. Consistenza della Dotazione Organica dell'ente e individuazione del valore soglia
2. Facoltà assunzionali
3. Programma delle assunzioni
4. Rispetto dei vincoli finanziari;

Richiamato il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con propria deliberazione n. 123 del 6/10/2003 e s.m.i.;

Preso atto che il Piano di Azioni Positive di cui all'art. 48 del D. Lgs. 198/2006 per il triennio 2021-2023 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 38 del 23.04.2021;

Richiamato altresì il C.C.N.L. vigente;

Visto l'allegato parere espresso sulla presente deliberazione dal Revisore dei conti in data 19.07.2021 (prot. n. 12129 del 19.07/2021) ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001;

Dato atto che la programmazione del fabbisogno di personale 2021/2023 trova copertura nei rispettivi capitoli del bilancio per il triennio 2021/2023;

Rilevato che del presente provvedimento verrà fornita apposita informazione alle Organizzazioni Sindacali ai sensi dell'art. 4 del CCNL 21/5/2018;

Acquisiti i pareri favorevoli sotto il profilo della regolarità tecnica e contabile rispettivamente da parte del

Responsabile dell'Area AA.GG del Responsabile dell'Area Economico-finanziaria, ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. 18/08/2000, n. 267, allegati alla presente deliberazione;

Dato atto che con il rilascio dei pareri di cui sopra, ai sensi dell'articolo 6 e seguenti del vigente Regolamento comunale sui controlli interni e dell'articolo 147-bis del D.lgs. 18/08/2000, n. 267, è stato assicurato sulla presente proposta di deliberazione il controllo di regolarità amministrativa e contabile;

Con voti unanimi, favorevoli e palesi,

DELIBERA

1. di confermare l'organigramma modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 31 del 06.04.2021 nel quale sono rappresentate le aree, la loro articolazione interna, compresa la previsione ed individuazione delle posizioni organizzative;
2. di approvare l'allegata dotazione organica, intesa come consistenza dei dipendenti in servizio e del personale che si prevede di assumere con il presente atto, che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione **(Allegato A)**;
3. di approvare la modifica del Piano Triennale dei Fabbisogni di personale per il triennio 2021/2023 che, allegato alla presente deliberazione, ne forma parte integrante e sostanziale **(Allegato B)**;
4. di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rientra nei parametri previsti dalla normativa vigente in materia di assunzioni, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica, nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale;
5. di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
6. di trasmettere copia del presente atto alle RSU;
7. di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
8. di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, previa unanime, separata e favorevole votazione palese, ai sensi dell'art. 134, comma 4°, del D.lgs. 18/08/2000, n. 267;
9. di comunicare la presente deliberazione, contestualmente all'affissione all'albo, ai Signori Capigruppo consiliari, ai sensi dell'art. 125 del D.lgs. 18/08/2000, n. 267.

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOG DEL PERSONALE
(Art. 6 D. Lgs. n. 165/2001)
TRIENNIO 2021-2023

1) Consistenza della dotazione organica dell'Ente e individuazione valori soglia

La dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vicolo esterno di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti della legge n. 296/2006, per ciascuno degli anni 2021-2022-2023, è pari a euro 1.903.176,39 (media triennio 2011-2013).

Tale parametro deve ora essere coordinato con quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., il quale ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile basta sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Per l'attuazione di tale disposizione, con il DPCM del 17.03.2020, sono state stabilite le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni, entrate in vigore dal 20.04.2020.

Successivamente, con la Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica del 13.05.2020 (pubblicata nella GU n. 226 dell'11.09.2020) sono state date ulteriori indicazioni in merito all'attuazione della predetta nuova normativa.

Nella fattispecie, per il Comune di Bellizzi, i valori soglia in base ai quali definire le facoltà assunzionali sono i seguenti:

Individuazione dei valori soglia – art. 4, comma 1 e art. 6, tabelle 1 e 3

POPOLAZIONE	13.330
FASCIA	F
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31%

Calcolo rapporto spesa di personale su entrate correnti – art. 2

Prendendo come riferimento i dati relativi al Rendiconto 2019, approvato con deliberazione di CC n. 5 del 09.07.2020, il rapporto spesa personale/entrate correnti (come definiti dall'art. 2 del DPCM del 17.03.2020) risulta essere pari al **24,26%** come di seguito calcolato:

	IMPORTI		DEFINIZIONI
Spesa Personale Rendiconto anno 2019		2.018.400	art. 2, comma 1, lett. a)
Entrate correnti rendiconto anno 2017	10.463.433		art. 2, comma 1, lett. b)
Entrate correnti rendiconto anno 2018	8.909.798		
Entrate correnti rendiconto anno 2019	8.814.897		
Media Entrate correnti		9.396.043	

FCDE previsione assestata anno 2019		1.077.557	
Media spesa primi tre titoli al netto FCDE		8.318.486	
Rapporto spesa personale/entrate correnti		24,26%	

Spesa potenziale massima di personale anno 2021 (27% media entrate correnti come sopra calcolata) - Valore soglia	2.245.991
--	------------------

Da quanto sopra emerge che il Comune di Bellizzi si colloca al di sotto del valore soglia "più basso" per la fascia demografica di appartenenza (27%) e che può incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con il piano triennale del fabbisogno del personale e fermo restando il rispetto degli equilibri di bilancio, sino ad una **spesa potenziale massima di euro 2.245.991 (art. 4, comma 2 DPCM 17.03.2020)**.

Tale valore andrà poi ricalcolato annualmente in base ai nuovi valori relativi alla media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati e alla spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato.

Ai sensi dell'art. 7, comma 1 del citato DPCM 17.03.2020 la maggiore spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dai precedenti artt. 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1 comma 557 della legge n. 296/2006.

2) Facoltà assunzionali

La nuova disciplina di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019 prevede, per i Comuni, che si collocano al di sotto del valore soglia "più basso" per la fascia di appartenenza (come il Comune di Bellizzi che si colloca al di sotto del 27%) un incremento graduale della spesa del personale fino al 31.12.2024, secondo i valori percentuali indicati nella tabella 2 del DPCM 17.03.2020.

Sempre per il periodo 2020/2024 è prevista, inoltre, la possibilità di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2021 in aggiunta gli incrementi percentuali annualmente previsti nella richiamata tabella 2, fermo restando il rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio e del valore soglia massimo indicato nella tabella 1 (27%).

Per il triennio 2021/2023, la capacità assunzionale del Comune di Bellizzi risulta:

ANNO	DESCRIZIONE	VALORI	RIFERIMENTO DPCM 17.03.2020
2021	Spesa massima del personale (valore soglia 27%)	2.245.991	
	Spesa del personale – Anno 2018	1.819.770	art. 5, comma 1
	% incremento	16%	
	Incremento capacità assunzionali	291.163	
	Spesa potenziale massima	2.110.933	
	Spesa prevista	1.841.891	
	Differenza	-269.042	
2022	Spesa massima del personale (valore soglia 27%)	2.245.991	
	Spesa del personale – Anno 2018	1.819.770	art. 5, comma 1
	% incremento	19%	
	Incremento capacità assunzionali	345.756	
	Spesa potenziale massima	2.165.526	
	Spesa prevista	1.898.972	
	Differenza	--266.554	
2023	Spesa massima del personale (valore soglia 27%)	2.245.991	
	Spesa del personale – Anno 2018	1.819.770	art. 5, comma 1
	% incremento	21%	
	Incremento capacità assunzionali	382.152	
	Spesa potenziale massima	2.201.922	
	Spesa prevista	1.893.866	
	Differenza	--308.056	

La spesa del personale per l'anno 2021, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non potrà, in ogni caso, superare la spesa massima di **euro 2.245.991 (spesa potenziale massima)**.
Per gli anni 2022 e 2023 tale valore andrà ricalcolato in base ai dati dell'ultimo rendiconto approvato.

3) Piano delle assunzioni

Allegato B				
PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023				
TEMPO INDETERMINATO				DETTAGLIO
ANNI				
Categorie	2021	2022	2023	
A				
B1				
B3				
C1	1	1	2	2021: istruttore amministrativo 2022: istruttore amministrativo 2023: istruttore amministrativo 2023: istruttore amministrativo
D1	1	1		2021: Istruttore direttivo Area Tecnica 2022 Istruttore direttivo Area Tecnica
TEMPO DETERMINATO				
ANNI				
Categorie	2021	2022	2023	
A				
B1				
B3				
C1	1	1		2021: istruttore amministrativo 2022: istruttore amministrativo
D1	2			2021: Istruttore direttivo Servizi alla Persona 2021: ex Art. 110, comma 1, D. LGS. N. 267/2000 - Istruttore Direttivo Area Vigilanza
COMANDO				
ANNI				
Categorie	2021	2022	2023	
A				
B1	1			2021: Messo notificatore
B3				
C1				
D1				

4) Rispetto dei vincoli finanziari

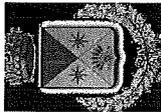
La presente programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2021/2023 non prevede assunzioni di nuovo personale ma esclusivamente la sostituzione di personale precedentemente cessato o che cesserà nel corso del periodo.

Si dà atto che la spesa del personale in servizio e quella del personale per assunzioni a tempo indeterminato prevista nel presente piano, non supera l'incremento massimale annuo consentito, nei termini percentuali indicati in tabella 2 (art. 5 DPCM 17.03.2020), nonché il valore soglia massimo indicato in tabella 1 (art. 4 DPCM 17.03.2020).

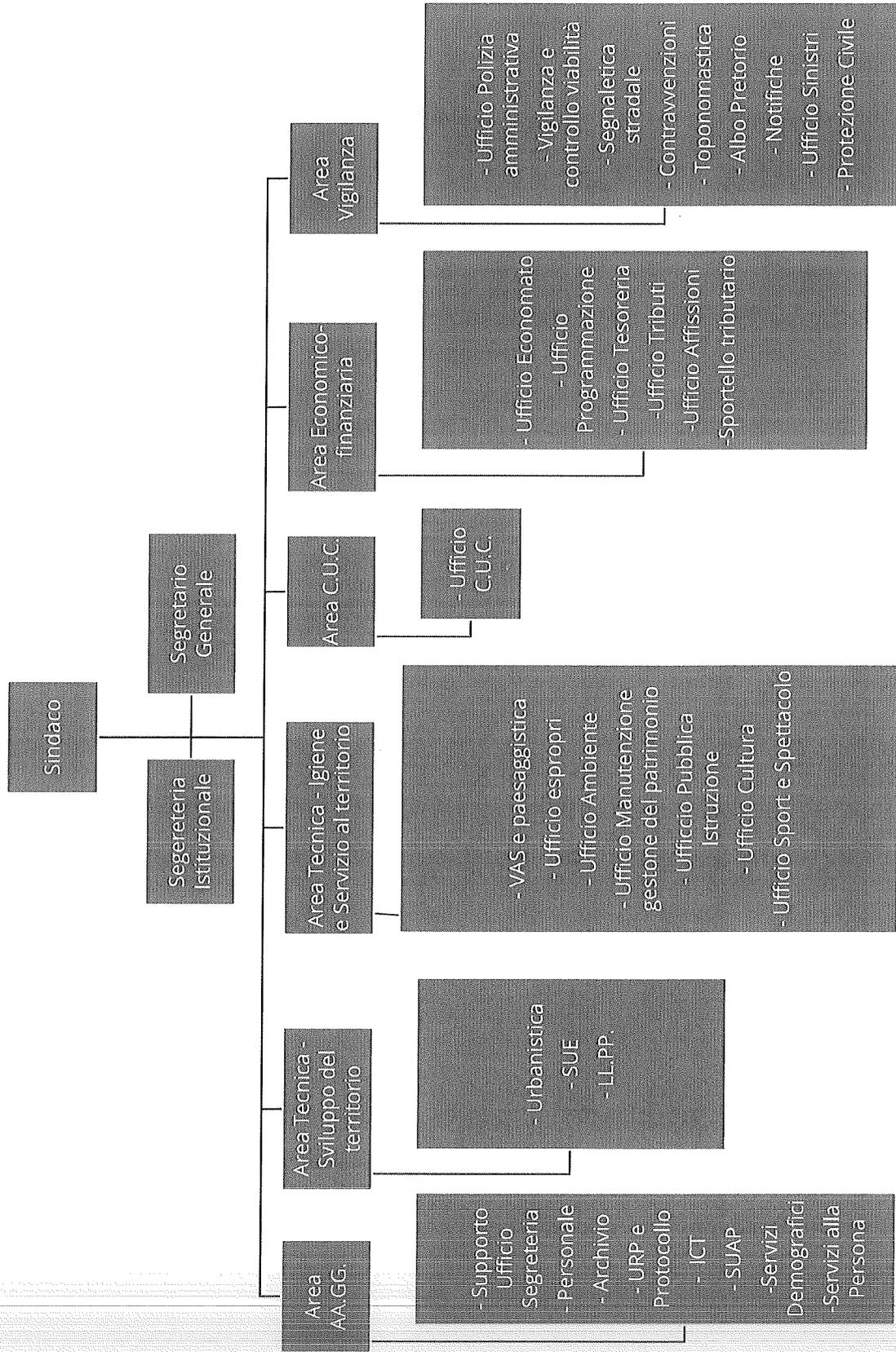
ALLEGATO B

AREA	A		B		C		D		Totale coperti	
	Previsti	Coperti	Vacanti	Previsti	Coperti	Vacanti	Previsti	Coperti		Vacanti
Centrale Unica di Committenza	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
Affari Generali	1	1	0	7	5	2	8	6	2	14
Area Tecnica - Igiene e Servizio al Territorio	1	0	1	11	0	11	5	2	3	2
Area Tecnica - Sviluppo del territorio e Innovazione	0	0	0	0	0	0	5	4	1	5
Economico-finanziaria	0	0	0	0	0	0	7	4	3	5
Vigilanza	0	0	0	3	0	3	13	7	6	9
Totali	2	1	1	21	5	16	39	23	16	35

Totale Previsti	82
Totale Coperti	35
Totale Vacanti	47



ORGANIGRAMMA



VERBALE N. 7 DEL 19/07/2021

Alla cortese attenzione del:

- Sindaco del Comune
- Segretario del Comune
- Responsabile del Settore Finanziario

OGGETTO: Proposta Piano triennale dei fabbisogni del personale 2021 – 2023 Rettifica .

PREMESSA

Il giorno 19 del mese di luglio dell'anno 2021, il Revisore Unico dei Conti nella persona del Dott. Antonio Goccia è chiamato ad esprimere il proprio parere sulla proposta del Piano triennale del fabbisogno di personale 2021/2023 Rettifica.

Di seguito vengono riepilogati i riferimenti normativi

Nuovi riferimenti Normativi

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

“2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia 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

W

COMUNE DI BELLIZZI

Protocollo N. 0012129/2021 del 19/07/2021

VERBALE N. 7 DEL 19/07/2021

Alla cortese attenzione del:

- Sindaco del Comune
- Segretario del Comune
- Responsabile del Settore Finanziario

OGGETTO:Proposta Piano triennale dei fabbisogni del personale 2021 – 2023 Rettifica .

PREMESSA

Il giorno 19 del mese di luglio dell'anno 2021, il Revisore Unico dei Conti nella persona del Dott. Antonio Goccia è chiamato ad esprimere il proprio parere sulla proposta del Piano triennale del fabbisogno di personale 2021/2023 Rettifica.

Di seguito vengono riepilogati i riferimenti normativi

Nuovi riferimenti Normativi

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

"2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia 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

COMUNE DI BELLIZZI
REVISORE UNICO DEI CONTI

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."

Si precisa che i provvedimenti attuativi dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, nella versione modificata dalla Legge di Bilancio 2020 (comma 853 della Legge n. 160/2019), stabiliscono che la spesa del personale, su cui calcolare il rapporto con le entrate correnti, non sia più quella consolidata (ex comma 557 della Legge 296/2006), ma affida ad un decreto ministeriale l'individuazione della fascia nella quale collocare i Comuni in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti;

Considerato che il sopracitato decreto ministeriale è stato pubblicato in data 27.04.2020 e che dal 20/04/2020 è possibile procedere ad assunzioni nei limiti della spesa scaturenti dall'applicazione del decreto;

Successivamente e' stata emanata dal Ministero dell'Interno di concerto col Ministero dell'Economia e delle Finanze una circolare esplicativa in materia di assunzione di personale da parte dei comuni. In tale circolare è stato chiarito che l'articolo 33 del D.L. 34/2019 ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei comuni, prevedendo, il superamento delle attuali regole fondate sul turnover e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale e il decreto del 17/03/2020 ha disposto che l'entrata in vigore di tale provvedimento decorresse dal 20 aprile 2020 e non dal 01 gennaio 2020, al fine di regolare meglio il passaggio al nuovo regime. Di seguito vengono riportati i punti più salienti in essa riportati e precisamente:

Al fine di non penalizzare i Comuni che, prima della predetta data, hanno legittimamente avviato procedure assunzionali, con il previgente regime, anche con riguardo a budget relativi ad anni precedenti, si ritiene che, con riferimento al solo anno 2020, possano esser fatte salve le predette procedure purché siano state effettuate entro il 20 aprile le comunicazioni obbligatorie ex articolo 34 bis della legge n.165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, sulla base dei piani triennali del fabbisogno e loro eventuali aggiornamenti secondo la normativa vigente. Quanto precede solo ove siano state operate le relative prenotazioni nelle scritture contabili (principio contabile 5.1 di cui al paragrafo n. 1 dell'allegato 4.2 al d. lgs. 118/2011).

2) Attesa la finalità di regolare il passaggio al nuovo regime, la maggiore spesa di personale rispetto ai valori soglia, derivante dal far salve le predette procedure assunzionali già avviate, è consentita solo per l'anno 2020. Pertanto, a decorrere dal 2021, i comuni di cui al comma 3 dell'articolo 6 del decreto attuativo, che, sulla base dei dati 2020, si collocano, anche a seguito della maggiore spesa, fra le due soglie assumono – come parametro soglia a cui fare riferimento nell'anno successivo per valutare la propria capacità assunzionale – il rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti registrato nel 2020 calcolato senza tener conto della predetta maggiore spesa del 2020. I comuni di cui al comma 1 dell'articolo 6 del decreto attuativo, che si collocano sopra la soglia superiore, nel 2021 devono conseguire un rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti non superiore a quello registrato nel 2020 calcolato senza tener conto della predetta maggiore spesa del 2020.

COMUNE DI BELLIZZI
REVISORE UNICO DEI CONTI

- 3) Al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999.
- 4) Nel caso dei Comuni che hanno optato per l'applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva secondo l'articolo 1, comma 668, della legge n.147/2013 e hanno in conseguenza attribuito al gestore l'entrata da Tari corrispettiva e la relativa spesa, la predetta entrata da TARI va contabilizzata tra le entrate correnti, al netto del FCDE di parte corrente, ai fini della determinazione del valore soglia.
- 5) La tabella contenuta nell'art. 4, comma 1, del Decreto rappresenta, in relazione a ciascuna fascia demografica, i rispettivi valori-soglia di riferimento. In base al secondo comma dell'art. 4, i Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia. I comuni sotto soglia non sono tenuti ad approvare una nuova deliberazione dei piani assunzionali, essendo sufficiente la certificazione di compatibilità dei piani già approvati con la nuova disciplina.
- 6) I Comuni in cui il rapporto fra Spesa del personale e le Entrate correnti risulti superiore al valore- soglia di cui all'articolo 6, sono tenuti ad adottare un percorso di graduale riduzione annuale del predetto rapporto, fino al conseguimento del valore soglia. A tal fine possono operare sia sulla leva delle entrate che su quella della spesa di personale, eventualmente "anche" applicando un turnover inferiore al 100 per cento. Nell'eventualità che la soglia-obiettivo non sia raggiunta nel 2025, il Decreto prevede un turnover ridotto al 30%, sino al raggiungimento della soglia, come già previsto dall'art. 33, co. 2, del dl 34/2019.
- 7) Rientrano nella terza casistica i Comuni in cui il rapporto fra la Spesa di personale e le Entrate correnti risulta compreso fra i valori soglia individuati dall'art. 4, comma 1, e dall'art. 6, comma 1, del Decreto per ciascuna fascia demografica. I Comuni che si collocano in questa fascia intermedia possono incrementare la propria spesa di personale solo a fronte di un incremento delle entrate correnti tale da lasciare invariato il predetto rapporto. Questi comuni, in ciascun esercizio di riferimento, devono assicurare un rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti non superiore a quello calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto approvato.
- 8) I Comuni che si collocano nella prima casistica, e che cioè rilevano nell'anno di riferimento un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti inferiore al valore-soglia definito dall'art. 4 del Decreto, possono incrementare annualmente la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla tabella introdotta dall'art. 5 del Decreto, e fermo in ogni caso il rispetto del valore-soglia. Si fa presente che i valori percentuali riportati in tabella rappresentano un incremento rispetto alla base "spesa di personale 2018", per cui la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti.
- 9) Si evidenzia che, per rendere possibile l'utilizzo effettivo delle risorse che si liberano in applicazione della nuova disciplina, l'articolo 6 specifica che "la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato

COMUNE DI BELLIZZI
REVISORE UNICO DEI CONTI

derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296".

10) La definizione delle facoltà assunzionali ancorate alla sostenibilità finanziaria implica una necessaria lettura orientata della norma recata dall'art. 14, comma 7, del DL n. 95/2012, secondo cui "le cessazioni dal servizio per processi di mobilità ... non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turnover". Si tratta di una disposizione che è riconducibile alla regolamentazione delle facoltà assunzionali basata sul turn-over, con la conseguenza che la stessa deve ritenersi non operante per i comuni che siano pienamente assoggettati alla vigenza della disciplina fondata sulla sostenibilità finanziaria. Conseguentemente le amministrazioni di altri comparti, nonché province e città metropolitane, che acquisiranno personale in mobilità da comuni assoggettati alla neo-introdotta normativa non potranno più considerare l'assunzione neutrale ai fini della finanza pubblica, ma dovranno effettuarla a valere sulle proprie facoltà assunzionali. Quanto precede al fine di assicurare la neutralità della procedura di mobilità a livello di finanza pubblica complessiva. In termini operativi, sarà necessario che – nell'ambito dei procedimenti di mobilità extra compartimentali e nella programmazione triennale del fabbisogno di personale – si dia espressamente conto di tale circostanza. Viceversa, la norma continua a essere operante per gli enti che – secondo le modalità precedentemente indicate – continuano ad applicare transitoriamente la previgente normativa__

RIFERIMENTI NORMATIVI

Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 4 del D.lgs. 165/2001 (Testo Unico Pubblico Impiego), aggiornato con le modifiche apportate, da ultimi, dal D.Lgs. 20 giugno 2016, n. 116, dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 e dal D.Lgs. 20 luglio 2017, n. 118, gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni, e verificano la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti.

Il sopra citato articolo statuisce che gli organi di governo adottano gli atti necessari/opportuni per la definizione di obiettivi, priorità, piani, programmi e direttive generali per l'azione amministrativa, nonché l'individuazione delle risorse umane, materiali ed economico-finanziarie da destinare alle diverse finalità e la loro ripartizione tra gli uffici di livello dirigenziale generale.

Ancora, lo stesso articolo dispone che ai responsabili spetta l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi, compresi tutti quelli che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa, mediante autonomi poteri di spesa e di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo.

Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 5 del D.lgs. 165/2001, le amministrazioni pubbliche assumono ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei principi di cui all'articolo 2, comma 1 del D.Lgs. 165/2001, e la rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa.

COMUNE DI BELLIZZI
REVISORE UNICO DEI CONTI

Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro, nel rispetto del principio di pari opportunità, e in particolare la direzione e l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatte salve la sola informazione ai sindacati ovvero le ulteriori forme di partecipazione, ove previsti nei contratti di cui all'articolo 9 del D.lgs. 165/2001.

Ai sensi dell'articolo 6 del D.lgs. 165/2001, le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, del D.lgs. 165/2001, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

Il comma 2 dell'articolo 6 dispone che, 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 e le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter, nonché curando l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale.

Lo stesso comma 2 di cui sopra prevede che 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.

Ai sensi del successivo comma 3, in conseguenza della 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.

Gli articoli 88 e 89 del D.Lgs. 267/2000 rimettono all'autonomia e alla discrezionalità degli Enti Locali, compatibilmente con i vincoli di bilancio e in coerenza con le leggi finanziarie, la determinazione e la consistenza dei propri organici, la programmazione delle assunzioni e degli effettivi fabbisogni del personale.

L'articolo 91 del D.Lgs. 267/2000 dispone che 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.

Sempre l'articolo 91, prevede che gli Enti Locali 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.

Il comma 557 della legge 296/2006, come modificato dal decreto legge 90/2014 dispone che, ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

COMUNE DI BELLIZZI
REVISORE UNICO DEI CONTI

- a) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile;
- 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".

Il comma 557-quater della legge 296/2006 dispone che, 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.

La deliberazione 25/2014 della Corte dei Conti, Sezione Autonomie, ha chiarito che, a decorrere dall'anno 2014, il nuovo parametro cui è ancorato il contenimento della spesa di personale è la spesa media del triennio 2011/2013 che assume pertanto un valore di riferimento cristallizzato nel tempo. In relazione all'eventuale programmazione per il reclutamento di personale con rapporto di lavoro flessibile a tempo determinato, ai sensi dell'art. 36, co. 2, d.lgs. 165/2001, le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche.

Sempre ex art. 36, co. 2, le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del comma 2 soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35 e che, per i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, è possibile stipulare nel rispetto degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, escluso il diritto di precedenza che si applica al solo personale reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b), del decreto D.lgs. 165/2001.

In tale materia, è intervenuto l'art. 9, comma 28, del decreto legge 31/5/2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30/7/2010, n. 122, nella parte che prevede che, a decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, 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.

A decorrere dal 2013, gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Le limitazioni sopra previste non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e

COMUNE DI BELLIZZI
REVISORE UNICO DEI CONTI

successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente; che resta fermo, comunque, che la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

L'articolo 9 co. 28 del dl 78/2010 ha elencato le principali tipologie lavorative rientranti nella fattispecie del lavoro flessibile e, nel dettaglio, il tempo determinato, i contratti di formazione e lavoro, i contratti di somministrazione, i voucher del lavoro accessorio, i rapporti formativi e le collaborazioni coordinate e continuative e che tale art. 9 è stato successivamente modificato con l'esclusione dal limite dei contratti stipulati ex art. 110 co. 1, d.lgs. 267/2000.

Ancora, varilevato che la Sezione Autonomie della Corte dei Conti considera escluse le spese per le convenzioni di cui all'articolo 14 del CCNL 22 dicembre 2004 per l'utilizzo contestuale dello stesso dipendente nell'ambito regolare orario di lavoro 36 ore settimanali), mentre sono incluse le spese sostenute per le prestazioni di lavoro a tempo determinato aggiuntive al regolare orario di lavoro (scavalco in eccedenza nel limite massimo di 12 ore settimanali) ex art. 1 co. 557 della legge 311/2004.

Sempre in relazione del reclutamento di personale con rapporti di lavoro flessibili, è intervenuta "ad adiuvandum" e con funzione nomofilattica la Sezione Autonomie Corte della dei Conti con la deliberazione n. 1/2017 affermando che, ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e s.m.i., l'ente locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né nel 2009, né nel triennio 2007-2009, può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente, e che la spesa per l'integrazione salariale dei lavoratori socialmente utili rientra nell'ambito delle limitazioni imposte dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, nei termini ivi previsti, ove sostenuta per acquisire prestazioni da utilizzare nell'organizzazione delle funzioni e dei servizi dell'ente.

Resta invece confermato che, il reclutamento di personale previa ricorso all'istituto di mobilità rappresenta operazione neutra ai fini della verifica della relativa spesa che, pertanto, non deve essere determinata ai fini delle facoltà assunzionali, a condizione che i relativi posti vacanti siano coperti unicamente mediante mobilità di personale proveniente da enti sottoposti agli stessi vincoli normativi sulla spesa di personale.

In relazione all'istituto del comando, è intervenuta la Sezione Autonomie della Corte dei Conti ex deliberazione 12/2017 enunciando il principio di diritto in base al quale la spesa relativa al personale utilizzato in posizione di comando esula dall'ambito applicativo dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, ferma restando l'imputazione figurativa della spesa per l'ente cedente. In particolare, il provvedimento di comando non comporta una novazione soggettiva del rapporto di lavoro né, tanto meno, la costituzione di un rapporto di impiego con l'amministrazione destinataria delle prestazioni, ma determina esclusivamente una modificazione oggettiva del rapporto originario, nel senso che sorge nell'impiegato l'obbligo di prestare servizio nell'interesse immediato del diverso ente.

In relazione alla capacità assunzionale ed al turnover del personale dipendente, l'art. 3, comma 5 del d.l. n. 90/2014, così come modificato dal d.l. n. 78/2015 convertito dalla legge n. 125/2015, prevede che, a decorrere dal 2014, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco di tempo non superiore a tre anni nel rispetto della programmazione del fabbisogno di personale e di quella finanziaria e contabile e che si possono utilizzare i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferiti al triennio precedente, da intendersi in senso dinamico con scorrimento e calcolo dei resti a ritroso rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni.

La Corte dei Conti, Sezione Autonomie, con delibera 25/2015, ha precisato che:

COMUNE DI BELLIZZI
REVISORE UNICO DEI CONTI

- la determinazione della capacità assunzionale costituisce il contenuto legale tipico della facoltà di procedere ad assunzioni, potenzialmente correlata alle cessazioni dal servizio, costitutiva di uno spazio finanziario di spesa nei limiti dei vincoli di finanza pubblica;
- la quantificazione effettiva della capacità assunzionale al momento della utilizzazione va determinata tenendo conto della capacità assunzionale di competenza, calcolata applicando la percentuale di turn over utilizzabile secondo la legge vigente nell'anno in cui si procede all'assunzione e sommando a questa gli eventuali resti assunzionali;
- i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti *ratione temporis* dell'epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione;
- tale modalità di quantificazione della capacità assunzionale rimane cristallizzata nei predetti termini.

Ai sensi della deliberazione 28/2015 della Corte dei Conti Sezione Autonomie, la capacità assunzionale si calcola considerando la relativa spesa su base annua e che la dottrina consolidata ha evidenziato la necessità di operare secondo il principio di omogeneità dei dati di riferimento. Pertanto, tenuto conto che il calcolo della capacità assunzionale determina il costo da sostenere per assumere nuovo personale dall'esterno considerando, evidentemente, i costi del CCNL vigente per le specifiche categorie di accesso, per disporre di un dato omogeneo, anche i costi relativi alle cessazioni da prendere in considerazione devono essere calcolate con i costi delle relative categorie di accesso.

Come tra l'altro confermato dalla nota 46078 del 2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica, tale criterio di calcolo si basa anche sull'assunto che il costo delle cessazioni diventa rilevante ai fini della determinazione della capacità assunzionale solo in quanto determina risparmi di spesa per l'ente e che, pertanto, non si può considerare nei costi delle cessazioni quelli che, di fatto, non costituiscono risparmi quali la retribuzione individuale di anzianità ed i valori delle progressioni orizzontali economiche che vengono riattribuiti, a seguito dell'avvenuta cessazione, nella disponibilità del fondo.

L'articolo 1, co. 228, legge 208/2015, (legge di stabilità 2016) dispone che, per gli anni 2016, 2017 e 2018, gli enti soggetti al patto di stabilità interno possono assumere personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nei limiti di spesa corrispondente al 25% di quella relativa alle cessazioni intervenute nell'anno precedente. Per il personale con qualifica dirigenziale, in assenza di disposizioni derogatorie, restano operanti le limitazioni di cui al citato articolo 3, comma 5, del d.l. 90/2014, ovvero, per il biennio 2016 e 2017, il limite pari all'80% della spesa relativa alle cessazioni di personale dirigenziale occorse nell'anno precedente e del 100% della spesa stessa a decorrere dal corrente esercizio 2018.

Il comma 229 del medesimo articolo 1 della legge 208/2015, prevede che le facoltà assunzionali dei comuni istituiti a seguito di fusione intervenuta dal 2011 e delle unioni di comuni, beneficiano della possibilità di usufruire del turn over pieno rispetto alla spesa delle cessazioni di personale di ruolo intervenuta nell'anno precedente.

Ai sensi dell'articolo 16 del d.l. 113/2016, restano ferme le facoltà assunzionali per le amministrazioni locali non soggette al patto di stabilità interno nel corso del 2015 ai sensi dell'articolo 1, comma 562, della legge n. 296/2006; pertanto tali enti possono continuare ad usufruire della possibilità di assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ossia con il turn over del 100% delle cessazioni intervenute nell'anno precedente, non basato, però, sulla spesa originata dalle stesse, bensì sulle unità cessate.

Sempre l'articolo 16 del d.l. 113/2016, con il comma 1-bis, introduce un incremento della facoltà assunzionale al 75% della spesa delle cessazioni intervenute nell'anno precedente a favore delle

COMUNE DI BELLIZZI
REVISORE UNICO DEI CONTI

amministrazioni comunali con popolazione inferiore ai 10mila abitanti che presentino un rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente 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 Dlgs n. 267/2000.

Con l'articolo 1, comma 479, lett. d), della legge n. 232/2016, legge di bilancio per il 2017, si determina un regime di premialità assunzionale che può essere applicato solo a decorrere dall'anno 2018, a favore dei soli comuni che abbiano rispettato il saldo finanziario (pareggio di bilancio) previsto dal comma 466 della legge stessa, lasciando spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali dell'esercizio nel quale è rispettato il medesimo saldo che, ancora, per tali enti, in particolare, nell'anno successivo la percentuale assunzionale del 25% stabilita dalla legge a regime è rideterminata nel 75%, sempreché il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica di cui sopra;

Ai sensi dell'articolo 22, co. 2, del d.l. 50/2017, si ampliano le facoltà assunzionali premiali già previste dall'articolo 16 del d.l. 113, estendendole indistintamente ai comuni superiori ai 10mila abitanti, e non più, invece, ai soli comuni inferiori ai 10mila abitanti, limitando, tuttavia, la portata della disposizione ai soli anni 2017 e 2018.

Il comma 3 dell'articolo 22 del d.l. 50/2017 estende la percentuale assunzionale del 75% prevista dall'art. 1, co. 479, lett. d, della legge 232/2016 fino al 90% della spesa relativa alle cessazioni dell'anno precedente. In sede di conversione del d.l. 50/2017 con legge 96/2017, si introduce ulteriore norma di favore in base alla quale, per i comuni con popolazione compresa tra mille e tremila abitanti che rilevano, nell'anno precedente, una spesa per il personale inferiore al 24% della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio, la percentuale relativa alle facoltà assunzionali è innalzata al 100% della spesa relativa alle cessazioni occorse nell'anno precedente.

Ai sensi dell'articolo 1, co. 863, della legge 205/2017 (legge di bilancio 2018), si amplia la platea dei comuni che possono beneficiare della clausola premiale di cui sopra sostituendo il limite della popolazione dei 3mila abitanti con quello dei 5mila abitanti.

Occorre rilevare che, dal 2019 è di nuovo applicabile il comma 5 dell'art. 3 del D.l. 24.6.2014, n. 90, convertito con modificazioni con legge 11.8.2014, n. 114 in base al quale si può procedere all'assunzione di personale a tempo indeterminato per una spesa pari al 100% di quella di ruolo cessata nell'anno precedente.

Restano confermate le speciali facoltà assunzionali esercitabili per determinate categorie di lavoratori ai sensi dell'articolo 7, comma 2-bis, del DI n. 14/2017 che dispone, per gli anni 2017 e 2018, ai fini del rafforzamento delle attività connesse al controllo del territorio e della massima efficacia alle disposizioni in materia di sicurezza urbana, la possibilità per i Comuni che nell'anno precedente abbiano rispettato gli obiettivi del pareggio di bilancio di assumere a tempo indeterminato personale di polizia locale nel limite di spesa individuato applicando le percentuali stabilite dall'articolo 3, comma 5, del d.l. 190/2014, ossia per il 2017 l'80% e per il 2018 il 100% della spesa relativa al personale di polizia locale, fermo restando il rispetto del limite di spesa di personale, tenendo presente che, comunque, tali cessazioni, in quanto relative a specifiche professionalità, non possono rilevare anche ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali relative al restante personale.

In base all'art 20 del D.L.gs n. 75/2017 e dalla relativa Circolare Madia, è possibile nel triennio 2018-2020 bandire in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni e ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, previa indicazione della relativa copertura finanziaria, procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al 50% dei posti disponibili al personale non dirigenziale che possieda i seguenti requisiti:

COMUNE DI BELLIZZI
REVISORE UNICO DEI CONTI

- Risulti titolare, successivamente alla entrata in vigore della legge 124\2015 di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso
- Abbia maturato alla data del 31 dicembre 2017 almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni;
- che, nelle more di attivazioni delle procedure di cui sopra, le amministrazioni possono prorogare i corrispondenti rapporti di lavoro flessibile con i soggetti che partecipano alle procedure di cui ai commi 1 e 2, fino alla loro conclusione, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78.
- Che l'art 4 comma 2 del vigente CCNL stabilisce che il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna categoria, con arrotondamento per eccesso onde arrivare comunque all'unità.
- Che l'art. 5-quater, 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.
- **Le linee guida per la predisposizione dei PTFP prevedono che la modifica in corso d'anno di piani già approvati è consentita a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata.**

OSSERVAZIONI, RILIEVI, SUGGERIMENTI

Si chiarisce, pertanto, in tale sede, che occorre tenere conto e dare conseguente evidenza applicativa al testo rinnovato del D.lgs. 165/2001 in virtù delle recenti riforme in materia di pubblico Impiego (D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, D.Lgs. 20 giugno 2016, n. 116, dal , D.Lgs. 20 luglio 2017, n. 118. In particolare, ex art. 6, D.Lgs. 165/2001, le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

Il comma 2 dell'art. 6 dispone che, 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 e le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Sempre il comma 2, prevede che 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. Il successivo comma 3 prevede che, in conseguenza della 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.

Per tutto quanto sopra, nell'ambito della riforma del Testo Unico delle leggi sul Pubblico Impiego, la "dotazione organica" non viene eliminata, bensì costituisce atto amministrativo conseguenziale alle scelte compiute nel piano triennale dei fabbisogni di personale, così come rinnovato all'articolo 6, comma 1, del D.lgs. 165/2001.

Il previgente combinato disposto della "dotazione organica di diritto" (quella adottata sulla base di provvedimenti amministrativi di macro-organizzazione), e della "dotazione organica di fatto" (quella composta dai dipendenti effettivamente in ruolo), cede priorità al nuovo sistema del piano triennale dei fabbisogni di personale ex d.lgs 75/2017 incardinato sui seguenti presupposti attuativi:

COMUNE DI BELLIZZI
REVISORE UNICO DEI CONTI

- 1) la rilevazione dei fabbisogni triennali di personale da aggiornare annualmente;
- 2) la dotazione organica di fatto (quella costituita dai posti coperti);
- 3) la dotazione organica di diritto (quella costituita dai posti coperti, integrata con i risultati definiti dal piano del fabbisogno triennale, nei limiti delle facoltà assunzionali e dei vincoli di legge).

Ancora, il revisore osserva che, in considerazione dei nuovi parametri di deficitarietà che entrano in vigore dal consuntivo 2018 e che risultano molto stringenti, bisogna avere la massima attenzione nel controllo degli stesi al fine di non incorrere nei controlli previsti dalla normativa vigente

Il revisore rileva ancora che, è un evidente principio di logica contabile quello basato sul fatto che il calcolo della capacità assunzionale determina il costo da sostenere per assumere nuovo personale dall'esterno. Pertanto, considerando i costi del CCNL vigente per le specifiche categorie di accesso, al fine di disporre di un dato omogeneo, anche i costi relativi alle cessazioni da prendere in considerazione devono essere calcolati con i costi delle relative categorie di accesso, e non delle categorie economiche di arrivo. Tale chiaro principio riveste un sostanziale elemento prudenziale ai fini della verifica del limite massimo della facoltà assunzionale, atteso che tale diversa modalità di calcolo incide notevolmente su tale limite.

Inoltre, la pronuncia 71/2017 della Sezione Controllo della Corte dei Conti della Lombardia, così si esprime, sulla base di un quesito di un Comune che chiede se, ai fini del calcolo della spesa cessata utile ai fini del turn over sia corretto non conteggiare quei costi che non sono risparmi, come ad esempio la retribuzione individuale di anzianità (RIA) oppure i valori delle progressioni orizzontali economiche che tornano nella disponibilità del fondo.

La Corte dei Conti, invero, dopo un'ampia disamina della normativa vigente e, soprattutto dei diversi mutati orientamenti interpretativi susseguitisi negli anni, così conclude il suo parere.

*"In riferimento al criterio di determinazione del budget di spesa degli enti locali per le assunzioni di personale a tempo indeterminato sul quale calcolare la percentuale di sostituzione del personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente di recente la Sezione Autonomie, con deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG, ha ritenuto che "il budget assunzionale di cui all'art. 3, comma 5-quater, del d.l. n. 90/2014 va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità", così aderendo alla tesi prospettata dalla sezione remittente. **Quest'ultima, nel chiedersi se la spesa del personale cessato che costituisce il budget su cui calcolare la capacità assunzionale dell'Ente debba essere calcolata considerando la spesa effettivamente sostenuta o quella ordinariamente sostenuta, propende nel senso di ritenere preferibile quest'ultima soluzione e non pare distinguere all'interno della categoria "spese del personale cessato" sottocategorie da escludere dal parametro.***

*In senso opposto non depone la circostanza che alcune voci di spesa relativa al personale ritornino, in caso di intervenuta cessazione, nella disponibilità del fondo integrativo. **Inizialmente tale impostazione è stata affermata nella nota n. 46078/2010[2] del Dipartimento della Funzione Pubblica nella quale è indicato: "Ai fini del calcolo dei risparmi realizzati per cessazioni, da calcolare sempre sui 12 mesi, a prescindere dalla data di cessazione dal servizio e dei relativi costi, si segnala la necessità di utilizzare criteri omogenei a quelli seguiti per il calcolo degli oneri assunzionali. Per quanto riguarda le assunzioni per l'anno 2010, sulla base delle cessazioni avvenute nell'anno 2009, non sono da considerare risparmi tutte le voci retributive che ritornano al fondo destinato alla contrattazione integrativa".***

Invero il medesimo Dipartimento provvedeva, in un secondo momento, ad aggiornare il proprio orientamento (n.d.r.: di fatto determinando un ulteriore metodo di calcolo) con nota 11786/2011 in virtù del fatto che con l'art. 9, comma 2-bis, del d.l. 78/2010, quando un dipendente cessa, il fondo va ridotto, producendo un risparmio di spesa: "In particolare, per ciascuna categoria di personale (dirigenti, professionisti, personale delle aree, etc.) il calcolo

dovrà tenere conto della retribuzione fondamentale, cui deve essere sommato, con separata evidenziazione, un valore medio di trattamento economico accessorio calcolato dividendo la quota complessiva del fondo relativo all'anno 2010 per il valore medio dei presenti nel medesimo anno, intendendosi per valore medio la semisomma (o media aritmetica) dei presenti, rispettivamente, al 1° gennaio e al 31 dicembre”.

Peraltro, i vincoli al trattamento economico accessorio del personale degli Enti locali sono attualmente stabiliti dall'art. 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità per il 2016), il quale, con decorrenza dal 1° gennaio 2016, ha nuovamente stabilito i limiti alle risorse ogni anno destinabili dalle pubbliche amministrazioni al trattamento accessorio del personale.

In materia la Sezione si è pronunciata con deliberazione n. 32/2017, ritenendo che, per quanto riguarda l'anno 2017, gli enti locali dovranno contenere il fondo destinato al trattamento accessorio entro il limite massimo corrispondente al 2015 e diminuirlo proporzionalmente alla riduzione del personale in servizio, medio tempore intervenuta nell'anno 2016, salvo tener conto delle risorse assumibili previste dalla legge.

In considerazione di quanto sopra esposto, la Sezione ritiene di non poter enucleare, ai fini della determinazione del parametro quantitativo “spesa del personale cessato” sul quale calcolare il risparmio di spesa percentuale richiesto al fine di consentire all'ente locale di assumere personale, così come previsto nelle disposizioni succedutesi nel tempo e richiamate nel precedente punto 3, un sottoinsieme di spese del personale cessato da escludere dal parametro di riferimento.

La percentuale in esame è calcolata, pertanto, facendo riferimento alla nozione di spesa del personale nel suo complesso, potendola riferire, per quanto rileva nel caso di specie, alla nozione di retribuzione lorda individuata ai fini dell'applicazione del citato comma 557. Infine la Sezione richiama l'attenzione dell'Ente sui vincoli generali relativi alla spesa del personale, quali quelli previsti dai commi 557 e 562 dell'art. 1 della l. 296/2006 e quelli di cui all'art. 1, comma 236, della l. 208/2015.

Orbene, la pronuncia della Corte Conti Lombardia 71/2017 è stata emessa in data 28 febbraio 2017 e, pertanto, immediatamente dopo l'entrata in vigore della legge finanziaria 2017. Successivamente è intervenuto in merito l'articolo 23 del D.lgs. 75/2017 (entrato in vigore il 22.6.2017) che, al comma 2 dispone quanto segue : **“Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (n.d.r.: quello citato dalla Corte dei Conti per evidenziare la sussistenza dei vincoli) è abrogato.**

Ciò determina di fatto, evidentemente, la decadenza del presupposto logico alla base della pronuncia della Corte Conti Lombardia. Naturalmente, allo stato attuale non risultano al collegio nuove pronunce di Sezioni di Controllo della Corte dei Conti su tale aggiornamento normativo e, conseguentemente sulle modalità di calcolo de qua. Il collegio, pertanto, ribadisce il fondamentale criterio della prudenza da applicare in questi casi di programmazioni (come quella del personale) che hanno un forte e consolidato impatto economico e giuridico sul breve, medio e lungo termine.

In fine alla luce della sentenza n.539/2013 della Corte dei Conti sezione Regionale della Lombardia, in cui viene chiarito che il consolidamento dei costi del personale delle società

COMUNE DI BELLIZZI
REVISORE UNICO DEI CONTI

partecipate pur se coerente con il sistema finirebbe per porsi in contrasto con le scelte operate dal legislatore (abrogazione art. 76 comma 7 Dl. 112/2008) oltre ad ingenerare un eccessivo irrigidimento del sistema assunzionale degli Enti locali.

Pur tutta via è comunque necessario che le amministrazioni pubbliche titolari delle partecipazioni, determinano, con propri provvedimenti, obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento delle società controllate, ivi comprese le spese del personale, anche attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale.

Calcolo valore soglia

Secondo quanto previsto dal decreto del 17 marzo 2020 in attuazione delle disposizioni di cui all'art.33, comma 2, del D.L. n.34/2019 i comuni possono procedere all'assunzione di personale a tempo indeterminato entro il limite di una spesa complessiva per il personale dipendente (al lordo degli oneri riflessi) non **superiore al valore soglia, definito come percentuale**, anche differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli risultanti dal rendiconto dell'anno precedente a quello in cui è prevista l'assunzione, che dovranno essere calcolate al netto delle entrate a destinazione vincolata e del Fondo Crediti Dubbia Esigibilità stanziato in Bilancio di Previsione

Determinazione del valore soglia:

Spesa del personale rendiconto 2019	A)	€ 2.018.400,00
ENTRATE CORRENTI RENDICONTO 2017		€ 10.463.433,00
ENTRATE CORRENTI RENDICONTO 2018		€ 8.909.798,00
ENTRATE CORRENTI RENDICONTO 2019		€ 8.814.897,00
TOTALE ENTRATE TRIENNIO 2017-2019		€ 28.188.028,00
MEDIA ENTRATE ACCERTATE TRIENNIO 2017/2019		€ 9.396.043,00
FONDO CREDITI DI DUBBIA ESIGIBILITA' ANNO2019	-	1.077.557,00
Media entrate al netto fondo	B)	€ 8.318.486,00
		24,26%
RAPPORTO TRA SPESA DEL PERSONALE E ENTRATE CORRENTI-	A/B	27%

COMUNE DI BELLIZZI
REVISORE UNICO DEI CONTI

VALORE SOGLIA COMUNE DI BELLIZZI	
----------------------------------	--

Si rileva che il valore soglia, quale rapporto tra spesa complessiva della spesa del personale e le entrate correnti al netto del FCDE, del Comune di Bellizzi e' inferiore rispetto al valore della fascia demografica di appartenenza f) pari al 27,00% come previsto nella tabella 1 del decreto del 17 marzo, e pertanto l'ente puo dar corso ad assunzioni nel triennio 2021/2023 nei limiti delle percentuali stabiliti nella tabella 2 del decreto e cioe' il 16% per il 2021 il 19% per il 2022 e 21% per il 2023 per un importo teorico massimo di incremento calcolato sulla spesa di personale a consuntivo 2018, che è il parametro di riferimento (1.819.770,00), di 291.163,00 per il 2021 e 345.756,00 per il 2022 e € 382.152,00, per il 2023 sempre pero' non superandola spesa massima di personale del valore soglia del 27 % pari ad euro 2.245.991,00 e non superando i limiti di spesa della media 2011/2013 pari ad euro 1.903.176,39.

verifica dei vincoli imposti dal comma 557 dell'articolo 1 della legge 296/2006

Le risultanze di detta verifica sono riportate nella tabella che segue:

Voci di spesa	Importo
Spesa di personale sostenuta mediamente negli anni 2011, 2012 e 2013	€ 1.903.176,39
Limite spesa di personale a tempo determinato	€ 30.941,76

Si precisa che il limite di spesa a tempo determinato così come indicato nella proposta di delibera si è tenuto conto della spesa a tempo determinato dell'anno 2017 in quanto nel 2009 non vi era spesa di personale a tempo determinato soggetta a limite secondo quanto previsto dalla delibera n. 1/2017 della Sezione Autonomie della Corte dei Conti

COMUNE DI BELLIZZI
REVISORE UNICO DEI CONTI

La nuova programmazione 2021/2023 rettificata prevede:

1) Piano delle assunzioni

Allegato B				
PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023				
	TEMPO INDETERMINATO			DETTAGLIO
	ANNI			
Categorie	2021	2022	2023	
A				
B1				
B3				
C1	1	1	2	2021: istruttore amministrativo 2022: istruttore amministrativo 2023: istruttore amministrativo 2023: istruttore amministrativo
D1	1	1		2021: Istruttore direttivo Area Tecnica 2022 Istruttore direttivo Area Tecnica
	TEMPO DETERMINATO			
	ANNI			
Categorie	2021	2022	2023	
A				
B1				
B3				
C1	1	1		2021: istruttore amministrativo 2022: istruttore amministrativo
D1	2			2021 : istruttore direttivo servizi alla persona 2021:ex art 110 istruttore direttivo area vigilanza

COMUNE DI BELLIZZI
REVISORE UNICO DEI CONTI

Categorie	COMANDO			
	ANNI			
	2021	2022	2023	
A				
B1	1			2021 messo notificatore
B3				
C1				
D1				

Il Revisore

Preso atto:

- del rispetto delle norme di cui all'art. 1, c. 557 e c. 557-quater della L.296/2006 e successive modificazioni ed integrazioni che dispongono il contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente l'anno di entrata in vigore della citata ultima disposizione, ossia il triennio 2011/2013;

- del rispetto dell'art. 48, comma 1 del D. Lgs. 198/2006 in quanto è stato adottato il Piano delle azioni positive per il triennio 2021/2023 (Delibera di Giunta Comunale n.39 del 05/03/2021);

Verificato che l'Ente prevede assunzioni che non vanno oltre i limiti assunzionali previsti dal DM 17/03/2020;

Tenuto conto che il suddetto fabbisogno di personale deve tener conto dei limiti imposti dall'art. 1, comma 557 e seguenti, della L. 296/2006 e s.m.i., e dei limiti imposti dall'art 33 comma de dl n 34/2019 successivamente modificato dal comma 853 dell' art 1 comma 853 l 160 ,in tema di contenimento della spesa di personale.

Tenuto conto delle motivazioni adottate dall'Ente a giustificazione della rettifica della programmazione 2021/2023 approvato con delibera di Giunta Comunale n 47 del 27/04/2021 di limitare tale variazione alle sole assunzioni dei dipendenti deceduti nel 2021 necessarie per il funzionamento della macchina amministrativa ;

Visto il parere favorevole in ordine alla regolarità contabile del Responsabile del Settore Finanziario;

Tutto ciò premesso e considerato;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

RILEVATO, che

le assunzioni di personale possono essere effettuate se l'ente è in possesso dei seguenti requisiti:

- 1) avere rispettato il tetto alla spesa del personale media del triennio 2011/2013. La spesa per il personale deve essere calcolata sulla base dei requisiti previsti dal citato articolo 1, comma 557, della legge finanziaria 2007 per come modificato. Detta norma dispone che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, anche attraverso il contenimento delle assunzioni, sia a tempo indeterminato che flessibili, e la razionalizzazione delle strutture burocratiche, con particolare riferimento alla dirigenza;
- 2) avere attivato la procedura telematica per la certificazione dei crediti;
- 3) avere adottato il bilancio preventivo, il conto consuntivo ed il conto consolidato entro i termini fissati dal legislatore ed avere trasmesso le informazioni sui conti consolidati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche entro i termini fissati;
- 4) avere adottato il piano delle azioni positive;
- 5) avere trasmesso al Dipartimento della Funzione Pubblica il programma del fabbisogno del personale;
- 6) avere adottato il piano delle performance, documento le cui funzioni negli enti locali sono assolte dal PEG e/o dal PDO;
- 7) il rispetto dei requisiti di cui agli artt 50-53 del CCNL degli enti locali 2016-2018

RILEVATO, altresì

che l'ente versa in una situazione finanziaria delicata dovuta al mancato ripiano nel bilancio di previsione 2020/2022 del disavanzo scaturente da consuntivo 2019 da ripianare ai sensi dell'art 1188 del Tuel per un importo molto considerevole e che lo scrivente revisore ha rilevato in sede di questionario trasmesso alla Corte Conti sul bilancio di previsione 2020

che l'assunzione, come da previsioni 2021/2023, di nuovo personale dipendente comporta un impegno finanziario, si invita l'Ente, nel momento di avvio delle singole assunzioni, a fare tutti gli approfondimenti del caso per verificare l'effettiva sostenibilità delle stesse, sia in termini di competenza, sia in termine di cassa vista la situazione delicata in cui versa l'Ente.

COMUNE DI BELLIZZI
REVISORE UNICO DEI CONTI

ACCERTA

che l'atto di rettifica di programmazione del fabbisogno di personale è *coerente* con il principio di riduzione della spesa previsto dall'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e con l'articolo 1, comma 557 e seguenti, della legge n. 296/2006 per l'esercizio 2021 mentre per il 2022 e ;

ESPRIME

Pertanto parere *FAVOREVOLE* sulla rettifica di proposta di deliberazione in oggetto a condizione che si vincoli tale programmazione all'approvazione del conto consuntivo 2020 per verificarne effettivamente la sostenibilità finanziaria di tale programmazione di personale

Letto, approvato e sottoscritto. 19/07/2021

IL Revisore



PROPOSTA DI DELIBERAZIONE N. 622 GIUNTACOMUNALE

Data: 13.07.2021

REDATTORE DELLA PROPOSTA: dott. Alfonso DEL VECCHIO

OGGETTO: MODIFICA PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE. PROVVEDIMENTI.

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 13.07.2021 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 13.07.2021 IL RESPONSABILE AREA ECONOMICO-FINANZIARIA Dott. Gianfranco BASSI 

DELIBERAZIONE N. 71 DEL 13/07/2021



COMUNE DI BELLIZZI
(PROVINCIA DI SALERNO)
C.A.P.: 84092 - Codice Fiscale e Partita Iva: 02615970650
Tel. 0828.3580200 - Fax 0828.355849
Ufficio Segreteria

Verbale della Deliberazione di Giunta Comunale

N. 71 del diciannove luglio duemilaventuno

Letto e sottoscritto

IL PRESIDENTE

VOLPE DOMENICO, Sindaco

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dot.ssa ANNALISA CONSOLI



Originale in carta semplice per uso amministrativo. Come dagli atti d'Ufficio, si certifica che la presente deliberazione è stata affissa in copia all'Albo Comunale in data 19/07/2021 e vi rimarrà pubblicata per 15 giorni consecutivi fino al 03/08/2021.

Dalla Residenza Municipale, addì 19/07/2021

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dot.ssa ANNALISA CONSOLI



CERTIFICATO DI ESECUZIONE

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.
Bellizzi, li 19/07/2021

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dot.ssa ANNALISA CONSOLI

