

Comune di Lago

(Prov. di Cosenza)

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE	Originale
N° 30 del 05.04.2022	

OGGETTO: Approvazione programma del fabbisogno del personale relativo al Triennio 2022-2024 – e ridefinizione della dotazione organica.

L'anno DUEMILAVENTIDUE, il giorno CINQUE del mese di APRILE nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata nelle forme di legge, si è riunita la Giunta Comunale, con la presenza dei Sigg.ri:

		Presente	Assente
1) SCANGA Fiorenzo	Sindaco	X	
2) MAZZOTTA Antonella	Assessore	X	
3) IULIANO Annalisa	Assessore	X	

Assiste, ai sensi di legge, il Segretario comunale avv. Alfio Bonaventura.

Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE LA GIUNTA COMUNALE

VISTI

- lo Statuto comunale;
- il Regolamento sull'ordinamento generale dei servizi e degli uffici;

PRESO ATTO 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;

VISTO l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:
"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.”

VISTO inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

“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.”

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;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

VISTI:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:
 1. *Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;*
- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che 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, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, 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;

RICHIAMATI, inoltre,

- l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:
 1. *Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevinano 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."*
- l'art. 34, D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii, ai sensi del quale le nuove assunzioni possono essere disposte nel documento di programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, solo dopo che l'Ente ha verificato l'impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità;
- l'art. 34-bis D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii "Disposizioni in materia di mobilità del personale", il quale prescrive la preventiva comunicazione alla apposita struttura Regionale e al Dipartimento della Funzione Pubblica per l'assegnazione del personale pubblico in disponibilità, disponendo che le assunzioni effettuate in violazione del medesimo articolo, sono nulle di diritto,

ferme restando le disposizioni previste dall'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni;

- l'art. 30, comma 2 bis del D.Lgs. n. 165/2001, che impone la mobilità volontaria come propedeutica all'avvio di nuove assunzioni, fatte salve le disposizioni in materia relative al triennio 2019-2021 introdotte dalla legge 56/2019;

RICHIAMATI:

- l'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n.448 che attribuisce agli organi di revisione contabile degli Enti Locali l'incarico di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa;
- il D.Lgs. 118/2011, coordinato con il Decreto Legislativo 10 agosto 2014, n. 126 e la Legge 23 dicembre 2014, n. 190 (legge di stabilità 2015) in tema di "Armonizzazione Contabile", per il quale il programma triennale di fabbisogno di personale deve essere inserito (in via previsionale) nel Documento Unico di Programmazione (DUP) – Sezione Operativa (SeO);

CONSIDERATO CHE:

- ai sensi dell'art. 1, c. 557 della Legge 27/12/2006 n. 296 e ss.mm.ii., ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno (ora saldo di bilancio), 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;
- la Legge 114/2014, di conversione del Decreto legge 90/2014:
 - ✓ ha confermato le disposizioni di cui all'art. 1, commi 557, 557 bis e 557 ter della Legge n. 296/2006;
 - ✓ ha abrogato l'art. 76, c. 7 del D.L. 25/06/2008 n. 112 (convertito nella Legge n. 133/2008) e modificato dalla Legge 26 aprile 2012 n.44 (conversione con modificazioni del D.L. 2.3.2012 n. 16) il quale stabiliva: "E' fatto divieto agli Enti nei quali l'incidenza delle spese di personale è pari o superiore al 50 per cento delle spese correnti, di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsiasi tipologia contrattuale";
 - ✓ ha introdotto il comma 557-quater legge 296/2006, sostituendo, per gli enti soggetti al patto di stabilità, il tetto dell'anno precedente con quello medio del triennio 2011/2013;
 - ✓ ha modificato l'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, stabilendo che il limite in detto articolo previsto circa la spesa flessibile (il 50% del 2009) non si applica agli enti soggetti al patto di stabilità che siano in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui all'art.1, comma 557 Legge 296/2006;

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 a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

PRESO ATTO

- che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, si passa ad un'accezione di dotazione che non rappresenta più il "contenitore" rigido da cui partire per definire il PTFP (*come nella precedente disciplina*) in grado di condizionare le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate, ma diviene un **valore finanziario dinamico**, esso costituisce un indicatore di spesa potenziale massima entro il quale va ricompresa la spesa di personale in servizio e quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'art.20, comma 3, del D.Lgs.n. 75/2017;
- che, pertanto, le assunzioni vanno programmate secondo un **criterio dinamico** che tenga conto del margine di spesa consentito dal nuovo sistema dei valori soglia nonché delle effettive esigenze di personale da individuarsi, tempo per tempo, in funzione degli obiettivi istituzionali e programmatici dell'Ente;
- che la predetta previsione deve necessariamente coordinarsi con le specifiche disposizioni in materia sia di gestione della dotazione organica che di limiti alla spesa di personale;

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

“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.¹ Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. 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.”

VISTO il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

RILEVATO che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

VISTA la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: “Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni”, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

VISTO l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

“28. 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

¹ Tale potenzialità espansiva della spesa esplicherà i suoi effetti progressivamente, secondo una percentuale massima di incremento annuale rispetto alla spesa del personale del 2018; la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del citato DM non rileva i fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557-quater e 562, della Legge 27/12/2006 n. 296;

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. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 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 previste dal presente comma 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 successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla 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. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”

VISTO inoltre l'art. 1, c. 234, L. n. 208/2015 che recita: *“Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente”;*

RICHIAMATO inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che 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;

PRESO ATTO che la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: *“Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello “scavalco condiviso” disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore”;*

RICHIAMATO l'art. 1, comma 823 della Legge 145/2018 in forza del quale a decorrere dall'anno 2019:

- sono disapplicate le sanzioni di cui all'art.1, comma 475 lett. e) della L.232/2016, ossia il divieto di assunzione assoluto in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e le spese finali, essendo disapplicati altresì gli stessi commi 465 e 466 dell'art. 1 della Legge 232/2016;
- è disapplicato l'art. 1, comma 470 della Legge 232/2016 che imponeva l'invio entro il 31 marzo della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, pena divieto di assunzione;
- è disapplicato l'art. 1, comma 476 della Legge 232/2016 (conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali);
- sono disapplicati i commi 507 e 508 dell'art. 1 della Legge 232/2016 (comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art.1 comma 508 Legge n. 232/2016);

VISTO il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, entrato in vigore il 22 giugno 2017, con il quale sono state apportate modifiche e integrazioni al D.Lgs. n. 165/2001 e, in particolare, all'art. 35 comma 4 del Testo Unico Pubblico Impiego è stato previsto che le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'art. 6, comma 4 dello stesso Decreto, come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017;

DATO ATTO che il presente provvedimento ed il PTFP in esso contenuto si devono sviluppare in prospettiva triennale e devono essere adottati annualmente con la conseguenza che di anno in anno possono essere modificati in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata;

ATTESO

- che il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2022, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 e per come dettagliato nel successivo ALLEGATO A, è superiore al corrispondente valore di cui alla Tabella 3 del detto D.M. 17 marzo 2020;

- che, pertanto, per l'anno 2022:

1) il tetto massimo della spesa di personale è pari al valore certificato nel rendiconto dell'anno 2020: € 631.247,61 (dato riportato in ALLEGATO A) e non può in alcun modo superare il tetto di spesa rappresentato dal valore medio della spesa del personale per il triennio fisso 2011-2013;

2) è necessario che l'Ente programmi un percorso di riduzione della soglia percentuale per rientrare in un valore inferiore a quello corrispondente di Tabella 3, incrementando le entrate correnti e/o riducendo le spese di personale;

3) nel frattempo l'ente può assumere:

- coerentemente con il percorso di riduzione di cui al punto 2);
- rispettando il limite di spesa di cui al punto 1);
- esclusivamente per esigenze di turn over;

DATO ATTO che il dato relativo all'entrata corrente dell'anno 2020 ha rilevato i trasferimenti ricevuti dallo Stato per fronteggiare l'emergenza sanitaria e pertanto ai fini del calcolo della media degli accertamenti di cui all'Allegato A), il titolo 2° è stato calcolato al netto dei ristori ricevuti (€ 141.642,38).

ATTESO che, a seguito di ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2000 non emergono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale e che tale circostanza è comprovata dalla sottoscrizione della presente deliberazione da parte dei Responsabili dei Servizi interessati ciascuno per il settore di propria competenza;

RILEVATO che la situazione del Comune, ai fini delle capacità assunzionali e della definizione dinamica della dotazione organica di cui in premessa generale, è quella di cui agli Allegati "A" e "B" nei quali, verificate e quantificate le capacità assunzionali, si programmano le assunzioni per i profili professionali

funzionali alle esigenze organizzative dell'Ente e si definisce la dotazione organica, subordinandone gli esiti al parere positivo dell'Organo di Revisione;

ALLEGATO A				
COMUNE DI LAGO (CS)	2018	2019	2020	MEDIA
ENTRATE CORRENTI AL NETTO DEL CONTRIBUTO IN CONTO STABILIZZAZIONE	€ 1.734.396,24	€ 1.825.547,30	€ 1.856.994,61	€ 1.805.646,05
FONDO SVALUTAZIONE CREDITI 2020	€ 152.559,93			
ENTRATE - FONDO SVALUTAZIONE CREDITI	€ 1.653.086,12	SPESA PERSONALE 2020		
		IMPORTO LORDO	€ 798.875,70	
		RIMBORSI 730	€ 2.542,00	
		PROGETTAZIONE	€ 14.575,90	
		BONUS FISCALI	€ 17.837,35	
		SPESA STABILIZZATI COPERTA DA CONTRIBUTO	€ 83.665,98	
		IRAP	€ 49.006,86	
		NETTO	€ 631.247,61	
ABITANTI AL 31.12.2020	2.423			
				VALORE SOGLIA DA DM
			38,19%	MAGGIORE DI QUELLA DI CUI ALLE TABELLE 1 E 3
PERCENTUALE MASSIMA TABELLA 1		27,60%		VALORE SOGLIA DI TABELLA 3 NEL QUALE RIENTRARE ENTRO IL 2025
TETTO MAX SPESA PERSONALE AL NETTO DI CONTRIBUTO IN CONTO STABILIZZAZIONE E IRAP	€ 456.251,77			31,60%
SPESA PERSONALE NEL PREVISIONALE 2022 AL NETTO DI CONTRIBUTO IN CONTO STABILIZZAZIONE ED IRAP	€ 499.955,06			TETTO MAX SPESA PERSONALE NEL QUALE E' NECESSARIO PROGRAMMARE IL RIENTRO ENTRO IL 2025 (VALORE AL NETTO DI IRAP E CONTRIBUTO IN CONTO STABILIZZAZIONE) € 522.375,21
SPAZIO TEORICO DI INCREMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE NEL 2022 AL NETTO DI CONTRIBUTO IN CONTO STABILIZZAZIONE ED IRAP E PREVIA VERIFICA DEGLI EQUILIBRI DI BILANCIO	€ 22.380,15			VALORE SOGLIA PREVISTO 2022 30,25%
ULTERIORI RISPARMI PREVISTI ENTRO IL 2025 AL NETTO DELL'IRAP				
	2025	CESSAZIONE		
MAZZOTTA SERGIO	(ETA'+SERVIZIO)(69+43)	SI	€ 29.819,91	
		TOTALE	€ 29.819,91	
RIDUZIONE SPESA PERSONALE A REGIME PER IL 2025 AL NETTO DELL'IRAP				
	€ 29.819,91			
SPESA PERSONALE PREVISTA PER IL 2025 AL NETTO DELL'IRAP, DEL CONTRIBUTO IN CONTO STABILIZZAZIONE E DELLE RIDUZIONI A REGIME				
	€ 470.175,15			
TETTO MAX SPESA PERSONALE NEL QUALE E' NECESSARIO PROGRAMMARE IL RIENTRO ENTRO IL 2025 (VALORE AL NETTO DI IRAP E CONTRIBUTO IN CONTO STABILIZZAZIONE)	€ 522.375,21			
SPAZIO TEORICO DI INCREMENTO SPESA PERSONALE AL NETTO DI CONTRIBUTI IN CONTO STABILIZZAZIONE ED IRAP (UTILIZZABILE ESCLUSIVAMENTE PER TURN-OVER CON DECORRENZA DAL 01.2022 E NEL RISPETTO DEL TETTO MAX DI SPESA COSTITUITO DAL VALORE DELLA SPESA DI PERSONALE CERTIFICATO NEL RENDICONTO 2020 PARI AD € 631.247,61 - (CALCOLATO AL NETTO DEL CONTRIBUTO IN CONTO STABILIZZAZIONE E DELL'IRAP)	€ 52.200,06			

Atteso e considerato quanto indicato nell'allegato A) circa i margini di variazione consentiti entro la soglia temporale del 2025 in materia di programmazione del fabbisogno del personale, è intenzione dell'ente porre in essere le operazioni afferenti all'organico dell'Ente per come segue:

- si attuerà un'operazione di assunzione a tempo determinato di un'unità in dotazione organica, profilo Istruttore direttivo tecnico, Cat.D. Pos. Ec. D1, part time a 12 ore settimanali, presso l'Ufficio di staff del Sindaco costituito con D.G. n.105 del 12.11.2021;
- si procederà inoltre, all'assunzione con contratto a tempo determinato part time al 50%, di un istruttore tecnico, cat. C pos. Econ. C1;
- si attiverà, infine, la procedura per la copertura di un posto di istruttore amministrativo, cat. C, pos. Econ. C1, tempo pieno, mediante ricorso preliminare all'istituto della progressione verticale in coerenza con il vigente impianto normativo;
- rimangono salve eventuali procedure assunzionali integralmente coperte da qualsivoglia tipologia di contribuzione;

ALLEGATO B						
NUOVA DOTAZIONE ORGANICA						
CATEGORIA DI INQUADRAMENTO	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI OCCUPATI AL 31.12.2021 per teste	POSTI PREVISTI NEL FABBISOGNO			POSTI NUOVA DOTAZIONE ORGANICA per teste
			anno 2022	anno 2023	anno 2024	
D1	Istruttore Direttivo Amministrativo					
	Istruttore Direttivo Culturale					
	Istruttore Direttivo Contabile	1				1
	Istruttore Direttivo Tecnico	2	+1 (ex art.90 tuel - Staff part time 12 ore TD)			3
	Istruttore Direttivo Vigilanza					
	Assistente Sociale					
C1	Istruttore di Vigilanza	1				1
	Istruttore Amministrativo		+1 (verticalizzazione in coerenza con impianto normativo)			1
	Istruttore Tecnico		+1 (part time 50% - TD)			1
	Istruttore contabile	1				1
	Insegnante					
	Educatore Asilo Nido					
B3	Collaboratore Amministrativo					
	Collaboratore Tecnico	3	-1			2
B1	Esecutore Amministrativo	6				6
	Esecutore Tecnico					
A1	Operatore	3				3
		17	2			19

CONSIDERATO che l'implementazione di tali variazioni alla dotazione organica, comporta un incremento della spesa di personale su base annua, al netto dell'irap e di ogni eventuale contributo, pari ad € 26.317,63 che rientra ampiamente nel margine finanziario assunzionale di cui all'allegato A) e che, pertanto, è rispettato il piano di rientro nel corrispondente valore soglia di cui alla tabella 3 del DM 17 marzo 2020;

VISTO il CCNL "Funzioni Locali" sottoscritto il 21/5/2018 che nel confermare il sistema di classificazione del personale previsto dall'art. 3 del CCNL del 31/3/2019, che resta articolato in quattro categorie, denominate rispettivamente A,B,C e D ha previsto un unico accesso corrispondente alla posizione economica iniziale di ciascuna categoria, salvo che per i profili della categoria B di cui all'art. 3, comma 7, del CCNL del 31/3/1999, dove sono specificati i criteri per l'individuazione e collocazione di particolari profili professionali, con accesso dall'esterno nella posizione economica B3; viene eliminato, quindi, l'ingresso giuridico nella categoria D3;

PRECISATO che la programmazione triennale del fabbisogno di personale e il piano occupazionale potranno essere motivatamente integrati in qualunque momento, al verificarsi di altre e nuove esigenze, di modifiche nella disponibilità di risorse e del quadro normativo;

RITENUTO pertanto poter procedere alla programmazione dei fabbisogni di personale, essendo rispettati tutti i parametri normativi;

ACQUISITI i pareri resi dai competenti Uffici, di cui all'art.49 del D.Lgs. n.267/2000, nonché quello dell'Organo di revisione;

PROPONE

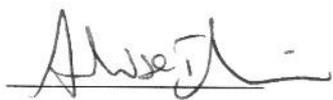
Per quanto in narrativa premesso, costituente parte integrante e sostanziale del presente provvedimento di:

- **DARE ATTO** che, ai sensi e per gli effetti dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i, non vi sono posizioni lavorative di dipendenti in soprannumero né vi sono posizioni lavorative di dipendenti in eccedenza.
- **APPROVARE** la dotazione organica dell'Ente come da allegato "B" al presente provvedimento ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165 e s.m.i. nonché degli artt. 89 e 91 del Decreto Legislativo n. 267/2000 e s.m.i.;
- **CONFERMARE**, in ossequio alle norme e ai vincoli in premessa tutti richiamati, in considerazione delle esigenze dell'Amministrazione Comunale di Lago, il piano occupazionale, la programmazione triennale del fabbisogno di personale e la dotazione organica per gli anni 2022-2024, per come delineati nei prospetti "A" e "B" allegati al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;
- **DARE ATTO** che il presente provvedimento potrà essere oggetto di ulteriori successive integrazioni e/o modificazioni qualora intervengano nuove e/o diverse esigenze in ordine al fabbisogno di personale, rispetto al presente piano e/o nuove disposizioni legislative;
- **DARE ATTO**, infine, che per ogni procedura assunzionale attivata fino al 31.12.2026, nell'ambito del quadro normativo disciplinante le specifiche modalità di attuazione degli interventi finanziati in materia di PNRR, sia per quanto concerne le cosiddette attività di assistenza tecnica che per quelle afferenti alla progettazione e realizzazione degli interventi, troverà applicazione la normativa speciale disciplinante tali tipologie assunzionali che rimangono, sostanzialmente, sottratte ai limiti previsti per il PTFB e che, per le sole attività di "assistenza e supporto tecnico", sono sottoposte a specifici tetti di spesa calcolati in rapporto alle entrate dell'Ente e subordinate alla preliminare

verifica circa il mantenimento degli equilibri pluriennali di bilancio da asseverarsi a cura dell'organo di Revisione contabile.²

- **TRASMETTERE** copia della presente deliberazione alle OO.SS. territoriali;

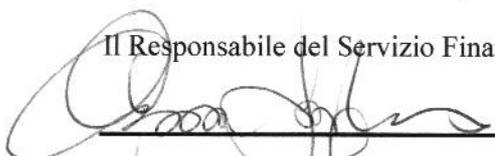
LA GIUNTA COMUNALE



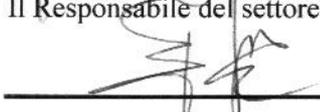



A seguito di ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/200 non emergono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.

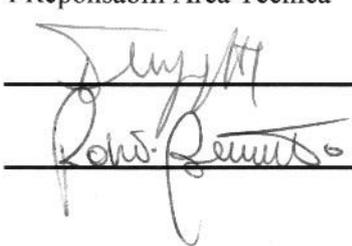
Il Responsabile del Servizio Finanziario



Il Responsabile del settore Affari generali



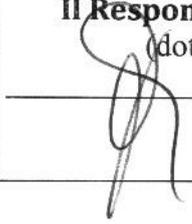
I Responsabili Area Tecnica



² art. 31-bis, commi da 1 a 5, D.L. 152/2021, come convertito in legge. Tali assunzioni sono a carico del bilancio comunale, sono subordinate all'asseverazione da parte dell'Organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio e la relativa spesa, anche nel caso di applicazione del regime di "scavalco condiviso" (art. 14 del CCNL 22/01/2004), non rileva ai fini dei vigenti limiti assunzionali (art. 33, comma 2, D.L. n. 34/2019), dei limiti alla spesa complessiva del personale (art. 1, commi 557 e 562, L. n. 296/2006) ed è in deroga al limite di spesa per il lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 nonchè all'obbligo di riduzione della stessa per gli enti in dissesto ex art. 259, comma 6, del D.Lgs. n. 267/2000.

OGGETTO: Approvazione programma del fabbisogno del personale relativo al Triennio 2022-2024 – e ridefinizione della dotazione organica.

PARERI

<p>Parere sulla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49 - comma 1°- del Dec. Lgs. 18 agosto 2000, n.267 <input checked="" type="checkbox"/> Parere Favorevole <input type="checkbox"/> Parere Contrario Lago addì 05.04.2022</p>	<p>Il Responsabile del Servizio (dott. F. Giordano)</p>  <hr/>
<p>Parere sulla regolarità contabile ai sensi dell'art. 49 - comma 1°- del Dec. Lgs. 18 agosto 2000, n.267 <input checked="" type="checkbox"/> Parere Favorevole <input type="checkbox"/> Parere Contrario Lago addì 05.04.2022</p>	<p>Il Responsabile del Servizio (dott. F. Giordano)</p>  <hr/>



LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta in oggetto;

VISTI i pareri favorevoli resi sulla proposta di deliberazione dai responsabili dei servizi interessati nonché quello dell'Organo di Revisione reso ex lege;

VISTO il Dec. Lgs. 18 agosto 2000, n.267;

VISTO l'art.3 della legge 241/90 e ss.mm.ii.;

Ad unanimità di voti;

DELIBERA

1. Di approvare, come approva, la proposta di deliberazione riportata in premessa che forma parte integrante e sostanziale del presente atto e si intende qui espressamente richiamata, confermata e trascritta.
2. Di dare comunicazione del presente atto, contestualmente alla sua pubblicazione, ai sigg. Capigruppo Consiliari, nonché agli uffici competenti per l'esecuzione.

LA GIUNTA COMUNALE

Successivamente, con votazione unanime, riscontra l'urgenza di provvedere in merito, dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del Dec. Lgs. 18 agosto 2000, n.267.

La presente deliberazione viene letta approvata e sottoscritta

Il Segretario Comunale
(avv. A. Bonaventura)



Il Sindaco
(dott. Fiorenzo Scanga)

COMUNE DI LAGO

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio, attesta che la presente deliberazione:

(x)-è stata affissa all'Albo Pretorio in data 05.04.2022 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi;

(..)-è divenuta esecutiva, essendo decorsi 10 giorni dalla data suindicata di pubblicazione;

(x)-è stata dichiarata immediatamente eseguibile dal Commissario Straordinario.

li, _____

Il Segretario comunale
(avv. Alfo Bonaventura)

COMUNE DI LAGO

PROVINCIA DI COSENZA

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Verbale n. 1

Data 30/03/2022

OGGETTO: Approvazione programma del fabbisogno del personale relativo al Triennio 2022-2024 – e ridefinizione della dotazione organica.

L'anno 2022 il giorno trenta del mese di Marzo, il Revisore Unico Dott. Fabio D'Agostino, nominato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 8 del 29/07/2020 per il triennio 2020/2022, esprimere il proprio parere in merito alla proposta di deliberazione di Giunta inerente Approvazione programma del fabbisogno del personale relativo al Triennio 2022-2024 – e ridefinizione della dotazione organica;

IL REVISORE DEI CONTI

Richiamati i seguenti disposti di legge:

- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001
- l'art. 6-ter del d.lgs. 165/2001
- l'art. 33 del d.lgs.165/2001
- l'art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296
- l'art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019
- l'art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito in legge 114/2014
- l'art.1, comma 228, della legge 208/2015
- l'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010
- l'articolo 36, comma 2 del d.lgs.165/2001

Visto il Decreto 8/05/2018, con cui il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;

Visto il decreto ministeriale 17 marzo 2020, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, serie generale, n.108 del 27/04/2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019;

Vista la circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019, che fornisce indicazioni operative sull'applicazione della novella legislativa;

Vista la proposta di deliberazione, con la quale la Giunta Comunale intende approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale, per il triennio 2022/2024;

Visti gli allegati e i prospetti di calcolo A e B.

ALLEGATO A				
COMUNE DI LAGO (CS)	2018	2019	2020	MEDIA
ENTRATE CORRENTI AL NETTO DEL CONTRIBUTO IN CONTO STABILIZZAZIONE	€ 1.734.396,24	€ 1.825.547,30	€ 1.856.994,61	€ 1.805.646,05
FONDO SVALUTAZIONE CREDITI 2020	€ 152.659,93			
ENTRATE - FONDO SVALUTAZIONE CREDITI	€ 1.663.086,12	SPESA PERSONALE 2020		
		IMPORTO LORDO	€ 798.875,70	
		RIMBORSI 730	€ 2.542,00	
		PROGETTAZIONE	€ 14.575,90	
		BONUS FISCALI	€ 17.837,35	
		SPESA STABILIZZATI COPERTA DA CONTRIBUTO	€ 83.665,98	
		IRAP	€ 49.006,86	
		NETTO	€ 631.247,61	VALORE SOGLIA DA DM
ABITANTI AL 31.12.2020	2.423		38,19%	MAGGIORE DI QUELLA DI CUI ALLE TABELLE 1 E 3
PERCENTUALE MASSIMA TABELLA 1		27,60%	VALORE SOGLIA DI TABELLA 3 NEL QUALE RIENTRARE ENTRO IL 2025	31,60%
TETTO MAX SPESA PERSONALE AL NETTO DI CONTRIBUTO IN CONTO STABILIZZAZIONE E IRAP	€	456.251,77	TETTO MAX SPESA PERSONALE NEL QUALE E' NECESSARIO PROGRAMMARE IL RIENTRO ENTRO IL 2025 (VALORE AL NETTO DI IRAP E CONTRIBUTO IN CONTO STABILIZZAZIONE)	€ 622.375,21
SPESA PERSONALE NEL PREVISIONALE 2022 AL NETTO DI CONTRIBUTO IN CONTO STABILIZZAZIONE ED IRAP	€	499.996,96	VALORE SOGLIA PREVISTO 2022	38,259%
SPAZIO TEORICO DI INCREMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE NEL 2022 AL NETTO DI CONTRIBUTO IN CONTO STABILIZZAZIONE ED IRAP E PREVIA VERIFICA DEGLI EQUILIBRI DI BILANCIO	€	22.380,16		

ULTERIORI RISPARMI PREVISTI ENTRO IL 2025 AL NETTO DELL'IRAP			
	2025	CESSAZIONE	
MAZZOTTA SERGIO	(ETA'+SERVIZIO)(69+43)	SI	€ 29.819,91
		TOTALE	€ 29.819,91
RIDUZIONE SPESA PERSONALE A REGIME PER IL 2025 AL NETTO DELL'IRAP			
	€	29.819,91	

SPESA PERSONALE PREVISTA PER IL 2026 AL NETTO DELL'IRAP, DEL CONTRIBUTO IN CONTO STABILIZZAZIONE E DELLE RIDUZIONI A REGIME	
	€ 470.175,15
TETTO MAX SPESA PERSONALE NEL QUALE E' NECESSARIO PROGRAMMARE IL RIENTRO ENTRO IL 2025 (VALORE AL NETTO DI IRAP E CONTRIBUTO IN CONTO STABILIZZAZIONE)	€ 522.375,21
SPAZIO TEORICO DI INCREMENTO DELLA SPESA PERSONALE AL NETTO DI CONTRIBUTI IN CONTO STABILIZZAZIONE ED IRAP (UTILIZZABILE ESCLUSIVAMENTE PER TURN-OVER CON DECORRENZA DAL 01.2022 E NEL RISPETTO DEL TETTO MAX DI SPESA COSTITUITO DAL VALORE DELLA SPESA DI PERSONALE CERTIFICATO NEL RENDICONTO 2020 PARI AD € 631.247,61 - (CALCOLATO AL NETTO DEL CONTRIBUTO IN CONTO STABILIZZAZIONE E DELL'IRAP)	€ 52.200,06

NUOVA DOTAZIONE ORGANICA

CATEGORIA DI INQUADRAMENTO	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI OCCUPATI AL 31.12.2021 per teste	POSTI PREVISTE NEL FABBISOGNO			POSTI NUOVA DOTAZIONE ORGANICA per teste
			anno 2022	anno 2023	anno 2024	
D1	Istruttore Direttivo Amministrativo					
	Istruttore Direttivo Culturale					
	Istruttore Direttivo Contabile	1				1
	Istruttore Direttivo Tecnico	2	+1 (ex art.90 tuel - Staff part time 12 ore TD)			3
	Istruttore Direttivo Vigilanza					
	Assistente Sociale					
C1	Istruttore di Vigilanza	1				1
	Istruttore Amministrativo		+1 (verticalizzazione in coerenza con impianto normativo)			1
	Istruttore Tecnico		+1 (part time 50% - TD)			1
	Istruttore contabile	1				1
	Insegnante					
	Educatore Asilo Nido					
B3	Collaboratore Amministrativo					
	Collaboratore Tecnico	3	-1			2
B1	Esecutore Amministrativo	6				6
	Esecutore Tecnico					
A1	Operatore	3				3
		17	2			19

Considerato che

- sulla base di quanto indicato nell'allegato A) circa i margini di variazione consentiti entro la soglia temporale del 2025 in materi di programmazione del fabbisogno del personale, l'Ente vorrebbe intervenire sull'organico come segue:
 - a) assunzione a tempo determinato di un'unità in dotazione organica, profilo Istruttore direttivo tecnico, Cat.D. Pos. Ec. D1, part time a 12 ore settimanali, presso l'Ufficio di staff del Sindaco costituito con D.G. n.105 del 12.11.2021;
 - b) assunzione con contratto a tempo determinato part time al 50%, di un istruttore tecnico, cat. C pos. Econ. C1;
 - c) attivazione della procedura per la copertura di un posto di istruttore amministrativo, cat. C, pos. Econ. C1, tempo pieno, mediante ricorso preliminare all'istituto della progressione verticale in coerenza con il vigente impianto normativo;
 - d) attivare eventuali procedure assunzionali purchè integralmente coperte da qualsivoglia tipologia di contribuzione;

- l'Ente ha in programma variazioni del part-time sia in aumento che in riduzione che saranno effettuate ad invarianza e/o miglioramento del saldo complessivo della spesa di personale

Constatato che

- che il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2022, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 e per come dettagliato nel successivo ALLEGATO A, è superiore al valore di rientro della maggiore spesa di cui alla Tabella 3 del detto D.M. 17 marzo 2020;

- che, pertanto, per l'anno 2022:

1) il tetto massimo della spesa di personale è pari al valore certificato nel rendiconto dell'anno 2020: € 631.247,61 (dato riportato in ALLEGATO A)

2) è necessario che il Consiglio comunale programmi un percorso di riduzione della soglia percentuale per rientrare in un valore inferiore a quello corrispondente di Tabella 3 , incrementando le entrate correnti e/o riducendo le spese di personale;

3) nel frattempo l'ente può assumere:

- coerentemente con il percorso di riduzione di cui al punto 2);
- rispettando il limite di spesa di cui al punto 1);
- esclusivamente per esigenze di turn over ;

- il dato relativo all'entrata corrente dell'anno 2020 ha rilevato i trasferimenti ricevuti dallo Stato per fronteggiare l'emergenza sanitaria e pertanto ai fini del calcolo della media degli accertamenti di cui all'Allegato A), il titolo 2° è stato calcolato al netto dei ristori ricevuti (€ 141.642,38).

- che, a seguito di ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/200 non emergono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.

Visto l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui "A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate";

Richiamato l'art. 3, comma 10-bis, primo periodo, del d.l. 90/2014, per cui "Il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente";

Atteso che il Revisore dei Conti accerterà la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa, imposto dalla normativa vigente, in sede di rilascio del parere sull'approvazione del bilancio 2022/2024 e della nota di aggiornamento del D.U.P., di cui il presente atto costituisce parte integrante e allegato;

Visti i pareri tecnico e contabile, rilasciati dai responsabili dei servizi competenti interessati ciascuno per il settore di propria competenza, sulla proposta di deliberazione;

Atteso che questo Organo è chiamato, a sensi dell'art. 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, ad esprimersi in merito alla compatibilità dei costi derivanti dalla rideterminazione della dotazione organica ed in ordine alla spesa per il piano del fabbisogno di personale, in conformità a quanto previsto dall'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 e dall'art. 91 del T.U.E.L.;

Alla luce delle considerazioni che precedono, ritiene che la proposta sia coerente alle disposizioni e presupposti di legge sopra citati.

In ogni caso il sottoscritto Revisore nell'esprimere il proprio parere nel piano programmatico in oggetto, per quanto vengano rispettate le condizioni normative in materia, consiglia l'attuazione concreta e fattiva del piano programmatico in considerazione del Consuntivo 2021, del Previsionale 2022-2024 e nel rispetto degli equilibri di bilancio.

Pertanto,

Rilevato

il rispetto alle prescrizioni di legge, della compatibilità dei costi derivanti dalla rideterminazione della dotazione organica sulla base dei fabbisogni di personale programmati per il triennio 2022/2024 con la proposta di deliberazione della Giunta.

Si attesta

l'avvenuto rispetto del limite potenziale massimo di spesa della dotazione organica.

Siderno li, 30/03/2022

Il Revisore Unico

Fabio D'Agostino
Dott.
FABIO
D'AGOSTINO
N° 270

