

# Comune di Lago

(Prov. di Cosenza)

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE	Originale
N°_71 del 12.07.2024	

OGGETTO: Approvazione programma del fabbisogno del personale relativo al Triennio 2024-2026 – e ridefinizione della dotazione organica.

L'anno DUEMILAVENTIQUATTRO, il giorno DODICI del mese di LUGLIO nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata nelle forme di legge, si è riunita in videochiamata e modalità mista la Giunta Comunale, con la presenza dei Sigg.ri:

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

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

\*Partecipa in videochiamata whatsapp (ore 14,05) il V. Sindaco, in luogo diverso dalla sede istituzionale.

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;
- la Deliberazione di Giunta Comunale n.76 del 15.09.2023 ad oggetto "Approvazione programma del fabbisogno del personale relativo al Triennio 2023-2025 – e ridefinizione della dotazione organica" alla quale si rinvia integralmente;
- la Deliberazione di Giunta Comunale n.06 del 16.01.2024 ad oggetto "Programma del fabbisogno del personale relativo al triennio 2023-2025 – **Rimodulazione** della dotazione organica per la partecipazione all'avviso pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse – pubblicato dalla presidenza del consiglio dei ministri – dipartimento per le politiche di coesione – programma nazionale di assistenza tecnica capacita' per la coesione 2021-2027 (Capcoe) Priorita' 1, Azione 1.1.2. Assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari". alla quale si rinvia integralmente;

**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 dismessi 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;

#### **RICHIAMAT I, 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 rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.*
  2. *Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.*

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.”

- 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, salvo quanto stabilito dall'art. 3, comma 8, della legge 56/2019 che dispone che al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001”.

#### **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);

- l'art. 6, comma 3, del D.M. n. 132/2022, prevede che, con riferimento al Piano triennale dei fabbisogni di personale, le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti inseriscono nel Piao la programmazione delle cessazioni dal servizio e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale;

- i dipendenti in servizio a tempo indeterminato alla data del 31/12/2023 sono pari a n. 15 (inferiore a 50) e, quindi, in virtù della normativa sopra richiamata, questo Ente è tenuto alla redazione del Piao in modalità semplificata, sulla base delle regole definite nell'art. 6 del citato D.M. n. 132/2022;

- la Commissione Arconet nella riunione del 14.12.2022 è intervenuta a chiarire il rapporto esistente tra il DUP ed il PIAO con speciale riguardo al Piano triennale del fabbisogno specificando che “Al fine di quantificare le risorse finanziarie destinate alla realizzazione dei programmi dell'ente, il DUP deve fare necessariamente riferimento alle risorse umane disponibili con riferimento alla struttura organizzativa dell'ente necessaria per assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi, e alla sua evoluzione nel tempo. Risulta pertanto evidente che, in occasione dell'approvazione del DUP e del bilancio di previsione, gli enti non possono fare riferimento al Piano triennale dei fabbisogni di personale definito nell'ultimo PIAO adottato che riguarda il triennio che decorre dall'esercizio in corso. Per consentire la determinazione delle risorse finanziarie relative alla spesa di personale del triennio successivo è necessario che nel DUP sia inserita la programmazione triennale del personale (aggiornata rispetto all'ultimo PIAO adottato), eventualmente rinviando le indicazioni analitiche non necessarie per la quantificazione delle risorse finanziarie al successivo PIAO”;

- Il quaderno operativo Anci sul PIAO in merito chiarisce che dalle indicazioni fornite dal verbale sopra indicato si evince che bisogna allegare il Piano Triennale del fabbisogno di personale al DUP come richiesto dalla vigente normativa in materia e successivamente riproporlo nel PIAO, per la sua approvazione in quanto a norma dell'art. 42 comma e del D.lgs n. 267/2000 l'approvazione del PTFP rientra nella competenza residuale della Giunta Comunale.

**CONSIDERATO** che l'organo di Revisione è chiamato non solo ad esprimere il parere di regolarità contabile che attesti la correttezza dei calcoli per la determinazione del valore soglia, ma anche ad asseverare il rispetto pluriennale dell'equilibrio in relazione al piano assunzionale predisposto nel piano triennale dei fabbisogni di personale;

#### **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.<sup>1</sup> 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*

<sup>1</sup> 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;

*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 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.*"

**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"*;

**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;

**DATO ATTO** altresì che in data 27 aprile 2020 è stato pubblicato in G.U. n. 108, il decreto del 17 marzo 2020 attuativo dell'art. 33 del D.L. 34/2019 per le assunzioni di personale a tempo indeterminato nei Comuni che ha dettato le nuove regole in materia di assunzioni di personale presso i Comuni a valere dal 20 aprile 2020;

**PRECISATO:**

- che con detto decreto viene superato il principio del turn-over ed introdotto un sistema di sostenibilità finanziaria della spesa di personale individuando, per la stessa, determinati "valori soglia" differenziati per fasce demografiche e basati sul rapporto tra la stessa spesa per il personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati secondo gli elementi definiti dal DM che contribuiscono alla determinazione di detto rapporto;
- che il meccanismo prevede di utilizzare i dati dei rendiconti approvati che, a scorrimento, saranno di volta in volta diversi, con la possibilità per ogni anno di ottenere un risultato differente di tale percentuale che inciderà sul margine assunzionale da utilizzare nell'anno di riferimento;
- che da detta percentuale stimata scaturisce la possibilità o meno dell'Ente di assumere nel triennio 2024-2026 e legittimamente procedere all'incremento dei posti della propria dotazione organica, in coerenza con il piano di fabbisogno di personale e nel rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'Organo di revisione;

- che, in particolare, a seguito dell'approvazione del Rendiconto di gestione 2023, la capacità assunzionale del triennio 2024-2026 si determina rapportando la spesa di personale dell'anno 2023 (ultimo rendiconto approvato) alla media delle entrate correnti 2021-2022-2023 al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità assestato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata (2023);
- che per effetto del D.P.C.M. 17 marzo 2020, a far data dal 20 aprile 2020 ai Comuni con ridotta incidenza della spesa di personale è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato, posto che gli Enti che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per effettuare assunzioni sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia per ciascuna fascia demografica;
- che tale potenzialità espansiva della spesa esplicherà i suoi effetti progressivamente, secondo una percentuale massima di incremento annuale rispetto alla spesa del personale del 2018;
- che 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;
- le Amministrazioni con valori soglia non virtuosi (superiori a quelli di tabella 1) devono comunque continuare a rispettare il tetto di spesa del personale, e quindi quello sostenuto mediamente nel triennio 2011-2013;
- che inoltre, nel periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà residue dei cinque anni antecedenti il 2020 e che questo fattore risulta considerato in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla tabella 2 presente nel decreto purché nel limite previsto in tabella 1 per ciascuna fascia demografica;
- che, infine, ai sensi di quanto esplicitato dalla Ragioneria Generale dello Stato con il parere prot. n. 12454 del 15.01.2021, la possibilità di utilizzo delle facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti il 2020 non può essere cumulata con gli spazi di spesa in applicazione delle nuove disposizioni normative, ma tale possibilità costituisce una scelta alternativa alle nuove regole, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui alla Tabella 1 del decreto attuativo;

#### **RILEVATO:**

- che il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione, nei limiti delle risorse quantificate sulla base delle spese per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- che il richiamato Decreto Legislativo 15 maggio 2017 n.75 ha apportato modifiche e integrazioni al Decreto Legislativo 31 marzo 2001 n. 165, ai sensi degli articoli 16 e 17 della legge 7 agosto 2015 n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni, introducendo disposizioni mirate tra l'altro al progressivo superamento della "Dotazione Organica" come limite alle assunzioni, fermi restando i limiti di spesa, attraverso lo strumento del "Piano triennale dei Fabbisogni";
- che pertanto la programmazione delle assunzioni deve avvenire in base ai "fabbisogni effettivi" di ogni ufficio pubblico e non sulla "vecchia" Dotazione Organica, la quale non viene soppressa, ma diventa una conseguenza delle scelte compiute dalle amministrazioni nel Piano dei fabbisogni;

#### **STABILITO CHE:**

- sono rispettati i limiti, i vincoli e le condizioni prescritte dalla vigente normativa in materia assunzionale dei Comuni; il rapporto donne/uomini occupati risulta pienamente equilibrato;
- la spesa di personale complessiva teorica programmata per il triennio 2024-2026 risulta contenuta nei limiti di quella media di personale 2011-2013, "spesa potenziale massima";
- la spesa di personale di tipo flessibile risulta contenuta nei limiti di quella sostenuta al medesimo titolo nell'anno 2009;

#### **ATTESO che**

- il valore soglia individuato dalla tabella 1 dell'art .4 del DM per i Comuni rientranti nella fascia demografica (c) ricompresa tra i 2.000 e i 2.999 abitanti (quale il Comune di Lago) corrisponde al 27,60%;

- il valore soglia individuato dalla tabella 3 dell'art. 6 del DM per i Comuni rientranti nella fascia demografica (c) ricompresa tra i 2.000 e i 2.999 abitanti (quale il Comune di Lago) corrisponde al 31,60%;
- il prospetto di calcolo dell'indice di riferimento del valore soglia per il Comune di Lago (allegato sub A), per il 2024 risulta pari al 24,07 %, inferiore quindi al valore soglia previsto per la propria fascia demografica di cui alla tabella 1;
- Pertanto nel triennio 2024-2026, tale indice percentuale non potrà essere incrementato fino al parametro di cui alla tabella 1 e compatibilmente con le gradualità di cui al dm e con gli effettivi equilibri pluriennali di bilancio;

**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 asseverante positivo dell'Organo di Revisione;

**TENUTO CONTO** altresì che, per quanto concerne la sostenibilità finanziaria nel triennio 2024-2026 della spesa di personale, occorre valutare l'evoluzione negli esercizi futuri della rigidità della spesa in relazione:

- ✓ all'andamento della spesa di personale attuale e futura;
- ✓ alla spesa per il rimborso delle rate di mutui eventualmente da contrarre;
- ✓ all'andamento delle entrate correnti;

ALLEGATO A					
COMUNE DI LAGO (CS)	2021	2022	2023	MEDIA	
ENTRATE CORRENTI AL NETTO DEL CONTRIBUTO IN CONTO STABILIZZAZIONE E DEGLI ALTRI CONTRIBUTI ESTERNI IN CONTO PERSONALE	€ 2.288.660,13	€ 2.365.708,84	€ 2.157.512,46	€ 2.270.627,14	
FONDO SVALUTAZIONE CREDITI 2023	€ 189.747,22				
ENTRATE - FONDO SVALUTAZIONE CREDITI	€ 2.080.879,92	SPESA PERSONALE 2023			
		IMPORTO LORDO CALCOLATO AL NETTO DELL'IRAP	€ 692.115,31		
		SPESA STABILIZZATI COPERTA DA CONTRIBUTO	€ 83.665,98		
		SPESA SEGRETERIA CONVENZIONATA COPERTA DA CONTRIBUTO	€ 43.754,28		
		SPESA AGENZIA COESIONE COPERTA DA CONTRIBUTO	€ 50.927,99		
		MAGGIORI ONERI DA RIANQVI CON I RATTUALI INCREMENTI RETRIBUTIVI A COMPETENZA DA GENL 19/2017	€ 12.945,95		
		NETTO	€ 500.821,40	24,07% VALORE < DI TABELLA 1	
ABITANTI AL 31.12.2023	2.355				
PERCENTUALE MASSIMA TABELLA 1		27,80%		Valore soglia per il 2024 ----> 24,07%	
TETTO MAX SPESA PERSONALE AL NETTO DI CONTRIBUTI ESTERNI E IRAP	€		€ 174.322,86		
SPESA PERSONALE NEL TRIENNIO 2024 AL NETTO DI CONTRIBUTI ESTERNI ED IRAP	€		€ 533.407,72	VALORE SOGLIA PREVISTO PER IL 2024 24,43%	
SPAZIO TEORICO DI INCREMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE FINE TRIENNIO DELLA PROGRAMMAZIONE 2024-2026 AL NETTO DI CONTRIBUTI ESTERNI ED IRAP E PREVA VERIFICA (PGL) EQUILIBRI DI BILANCIO	€	40.915,14			
TREND SPESA DEL PERSONALE CALCOLATA AL NETTO DI IRAP E CONTRIBUTI ESTERNI					
	2021	2022	2023	2024	
€	553.213,36	€ 529.259,34	€ 513.767,06	maggiori oneri non inseriti nel bilancio approvato	
				€ 28,42	€ 19.863,77
				€ 533.436,14	€ 553.271,49
					VALORE SOGLIA PREVISTO 2026
					26,59% CONTROL OK
					LIMITE MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2013
				€ 844.200,14	CONTROL OK

\* DATI DESUMIBILI DAI RENDICONTI RETRIBUTIVI 2023

**Atteso e considerato quanto indicato nell'allegato A) circa i margini di variazione consentiti entro la soglia temporale del 2026 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 procederà, nel 2024, all'assunzione a tempo determinato di un Istruttore tecnico, Area degli Istruttori, part time al 50%, da impiegare presso l'Ufficio tecnico Comunale;
- si procederà, nel 2024, all'assunzione, con contratto a tempo determinato, part time al 50%, di un istruttore di polizia locale, Area degli istruttori da impiegare presso l'Ufficio di Polizia municipale;
- si è perfezionata, con decorrenza 01.01.2024, la procedura per la copertura di un posto di istruttore amministrativo, Area degli Istruttori, a tempo pieno ed indeterminato, da impiegare nel settore amministrativo, mediante ricorso all'istituto della progressione verticale in coerenza con il vigente impianto normativo (*1 assunzione in area istruttori ed 1 cessazione in area operatori esperti*);
- si attiverà, nel 2025, la procedura per l'assunzione di 1 unità esterna – Operatore tecnico – Area degli operatori - full time (TD/TI);
- si attiverà, infine, nel 2024, la procedura per l'assunzione, etero finanziata, di 3 unità (*tecnico, contabile ed amministrativo*) - Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, con contratto a tempo pieno ed indeterminato, nell'ambito del Programma nazionale di assistenza tecnica-Capacità per la coesione 2021-2027 - (Capcoe) - Priorità 1, Azione 1.1.2;
- 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 31.12.2023 per teste	POSTI PREVISTI NEL FABBISOGNO			POSTI NUOVA DOTAZIONE ORGANICA AL 31-12-2024 per teste
					2024	2025	2026	
D	Istruttore Direttivo Amministrativo	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZION E	Funzionario contabile	1	1 (avviso coesione etero finanziato TI)		2	
	Istruttore Direttivo Culturale							
	Istruttore Direttivo Contabile							
	Istruttore Direttivo Tecnico		Funzionario tecnico	2	1 (avviso coesione etero finanziato TI)		3	
	Istruttore Direttivo Vigilanza							
	Assistente Sociale							
C	Istruttore di Vigilanza	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttore amministrativo- contabile	1	+1 (verticalizzazione in coerenza con impianto normativo)		2	
	Istruttore Amministrativo							
	Istruttore Tecnico		Istruttore polizia locale	1	+1 (part time 50% FONDI BILANCIO - TD)		2	
	Istruttore contabile							
Insegnante Educatore Asilo Nido	Istruttore tecnico	0	+1 (PART TIME 50% FONDI BILANCIO - TD)		1			
B	Collaboratore Amministrativo	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Collaboratore amministrativo- contabile	6	-1 (verticalizzazione in coerenza con impianto normativo)		5	
	Collaboratore Tecnico							
	Esecutore Amministrativo Esecutore Tecnico		Collaboratore tecnico- manutentivo	1			1	
A	Operatore	AREA DEGLI OPERATORI	Operatore generico	1			1	
			Operatore tecnico	2	1 (FULL TIME TD)		3	
				15	6		21	



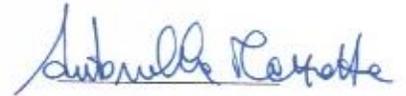
## PROPONE

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 smi, non vi sono posizioni lavorative di dipendenti in soprannumero né vi sono posizioni lavorative di dipendenti in eccedenza.
- **DARE ATTO** che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di “pareggio di bilancio”, come introdotti dalla Legge di Stabilità 2016, nonché il limite di spesa definito dal valore soglia (tabella 1 D.P.C.M.17/03/2020) e il vincolo del contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e ss. mm. e ii.;
- **CONFERMARE** con il presente provvedimento la Dotazione Organica dell'ente, intesa quale “spesa potenziale massima”, come da D.M. 08.05.2018, in correlazione al presente Piano di fabbisogno di personale triennio 2024-2026, ai sensi del D. Lgs. n.75/2017, (all. sub B);
- **CONFERMARE**, in ossequio alle norme e ai vincoli in premessa tutti richiamati ed 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 2024-2026, 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.<sup>2</sup>
- **PUBBLICARE** il presente piano triennale dei fabbisogni sul sito istituzionale dell'ente nella sezione “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 ss. mm. ii.;
- **DARE ATTO CHE** copia della proposta di deliberazione è stata preventivamente trasmessa alle OO.SS. territoriali (CISL FP – CGIL Cosenza – UIL Cosenza);

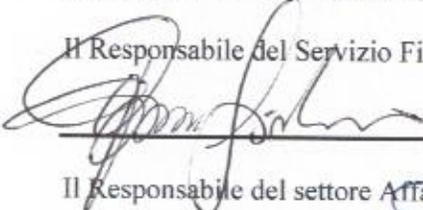
<sup>2</sup> art. 31-bis, commi da 1 a 5, D.L. 152/2021, come convertito in legge. Tali assunzioni sono a carico del bilancio comunale, sono subordinate all'asseverazione da parte dell'Organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio e la relativa spesa, anche nel caso di applicazione 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 nonché all'obbligo di riduzione della stessa per gli enti in dissesto ex art. 259, comma 6, del D.Lgs. n. 267/2000.

LA GIUNTA COMUNALE

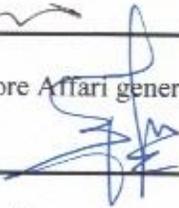


A seguito di ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/200 non emergono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.

Il Responsabile del Servizio Finanziario



Il Responsabile del settore Affari generali



I Responsabili Area Tecnica

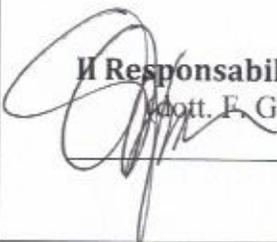
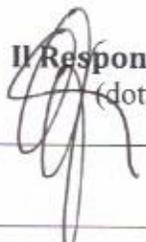


V<sup>o</sup>   
IL SEGRETARIO GENERALE  
(Avv. Attilio Beravento)



OGGETTO: Approvazione programma del fabbisogno del personale relativo al Triennio 2024-2026 – 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</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Parere Favorevole <input type="checkbox"/> Parere Contrario</p> <p>Lago addì _____</p>	<p> <b>Il Responsabile del Servizio</b> (dott. F. Giordano)</p>
<p>Parere sulla regolarità contabile ai sensi dell'art. 49 - comma 1°- del Dec. Lgs. 18 agosto 2000, n.267</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Parere Favorevole <input type="checkbox"/> Parere Contrario</p> <p>Lago addì _____</p>	<p> <b>Il Responsabile del Servizio</b> (dott. F. Giordano)</p>

## LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta in oggetto;

VISTI i pareri favorevoli resi sulla proposta di deliberazione dai responsabili dei servizi interessati e quello favorevole dell'Organo di Revisione reso ex lege (verbale n.06/2024);

DATO atto che copia della proposta di deliberazione è stata preventivamente trasmessa alle OO.SS. territoriali e che non è stato richiesto il confronto di cui all'art.5 del CCNL 2019/2021;

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

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.

## 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 14.07.2024 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. Alfio Bonaventura)



## COMUNE DI LAGO

Provincia di Cosenza

**Verbale n.** 06/2024

**Data** 08/07/2024

Oggetto: Approvazione programma del fabbisogno del personale relativo al Triennio 2024-2026 – e ridefinizione della dotazione organica.

### L'Organo di Revisione del Comune di Lago (Cs)

L'anno 2024 il giorno otto del mese di luglio, il Revisore Unico Dott. Pisani Salvatore Nicola, nominato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 15 del 11/09/2023, è stato chiamato ad esprimere il proprio parere in merito alla proposta di deliberazione di Giunta Comunale inerente a: Approvazione programma del fabbisogno del personale relativo al Triennio 2024-2026 – 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 del

fabbisogno di personale, per il triennio 2024/2026;

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

ALLEGATO A					
COMUNE DI LAGO (C 5)	2021	2022	2023	MEDIA	
ENTRATE CORRENTI AL NETTO DEL CONTRIBUTO IN CONTO STABILIZZAZIONE E DEGLI ALTRI CONTRIBUTI ESTERNI IN CONTO PER SONALE	€ 2.288.660,13	€ 2.369.708,84	€ 2.157.512,46	€ 2.278.627,14	
FONDO INVALUTAZIONE CREDITI 2023	€ 189.747,22				
ENTRATE - FONDO INVALUTAZIONE CREDITI	€ 2.098.912,92	<b>SPESA PERSONALE 2023</b>			
		IMPORTO LORDO CALCOLATO AL NETTO DELL'IRAP	€ 692.125,31		
		SPESA SPAZIALIZZATI E COPERTA DA CONTRIBUTI	€ 83.665,98		
		SPESA SEGRETARIA CONVENZIONATA COPERTA DA CONTRIBUTO	€ 46.754,28		
		SPESA AGENZIA COESIONE COPERTA DA CONTRIBUTO	€ 50.927,59		
		MAGGIORI ONERI PER IL PERSONALE INCONFERMATO DA ONERI DI PERSONALE RETROGRADUATI COMPRESI DA CONTRIBUTI	€ 22.598,56		
		<b>NETTO</b>	€ 500.821,40	14,07%	VALORE DI TABELLA 1
ABITANTI AL 31.12.2023	2.355				
PERCENTUALE RIMA TABELLA 1	27,60%			Valore soglia per il 2024	24,07%
NETTO MAX SPESA PERSONALE AL NETTO DI CONTRIBUTI ESTERNI E IRAP	€	574.301,96			
SPESA PERSONALE PREVISIONALE 2024 AL NETTO DI CONTRIBUTI ESTERNI ED IRAP	€	573.407,72		VALORE SOGGLIA PREVISTA PER IL 2024	25,63%
SPAZIO LORDO DI INCREMENTO DELLA SPESA OPERAZIONALE TRIENNIO DELLA PROGRAMMAZIONE 2024-2026 AL NETTO DI CONTRIBUTI ESTERNI ED IRAP E PREVA VERIFICA DEL RISULTATO BILANCIO	€	48.894,24			
<b>TRIENNIO SPESA DEL PERSONALE CALCOLATA AL NETTO DI IRAP E CONTRIBUTI ESTERNI</b>					
	2021	2022	2023	2024	2025
€	553.213,96	€ 529.259,34	€ 513.757,06	<b>maggiori oneri non inseriti nel bilancio approvato</b>	
			€ 28,42	€ 19.863,77	€ 19.863,77
			€ 588.486,14	€ 553.271,49	€ 553.271,49
				VALORE SOGLIA PREVISTA 2026	
				26,55%	CONTROLO OK
				LIMITI MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2013	
				€ 344.200,14	CONTROLO OK

ALLEGATO B								
NUOVA DOTAZIONE ORGANICA								
CATEGORIA IN	PROFILI PROFESSIONALI			POSTI OCUPATI AL 31.12.2023 (previsto da)	POSTI PREVISTI NEL FABBISOGNO			POSTI IN DOTAZIONE ORGANICA AL 31.12.2023 (previsto da)
IN QUANTO RIGUARDA					2024	2025	2026	
D	Istruttore Direttivo Amministrativo	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Funziionario contabile	1	1 (avviso selezione e terzo finanziato TI)			2
	Istruttore Direttivo Culturale							
	Istruttore Direttivo Contabile							
	Istruttore Direttivo Tecnico							
C	Istruttore Direttivo Vigilanza	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Funziionario Amministrativo	0	1 (avviso selezione e terzo finanziato TI)			1
	Assistente Sociale							
	Istruttore di Vigilanza							
	Istruttore Amministrativo							
B	Istruttore Tecnico	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Collaboratore amministrativo-contabile	1	+1 (verticalizzazione in coerenza con impianto normativo)			2
	Istruttore contabile							
	Insegnante							
	Educatore Agilio Nédo							
A	Operatore	AREA DEGLI OPERATORI	Operatore generico	1	1 (FULL TIME TD)			1
	Operatore Tecnico							
	Operatore Tecnico							
	Operatore Tecnico							
				25	6			21

Visti i margini di variazione consentiti entro la soglia temporale del 2026 in materia di programmazione del fabbisogno del personale sulla base di quanto indicato nell'allegato A).

Considerato che, è intenzione dell'ente porre in essere le operazioni afferenti all'organico dell'Ente per come segue:

- si procederà, nel 2024, all'assunzione a tempo determinato di un Istruttore tecnico, Area degli Istruttori, part time al 50%, da impiegare presso l'Ufficio tecnico Comunale;
- si procederà, nel 2024, all'assunzione, con contratto a tempo determinato, part time al 50%, di un Istruttore di polizia locale, Area degli Istruttori da impiegare presso l'Ufficio di Polizia municipale;
- si è perfezionata, con decorrenza 01.01.2024, la procedura per la copertura di un posto di istruttore amministrativo, Area degli Istruttori, a tempo pieno ed indeterminato, da impiegare nel settore amministrativo, mediante ricorso all'istituto della progressione verticale in coerenza con il vigente impianto normativo (1 assunzione in area istruttori ed 1 cessazione in area operatori esperti);

- ai attiverà, nel 2025, la procedura per l'assunzione di 1 unità esterna – Operatore tecnico – Area degli operatori - full time (TD/TI);
- si attiverà, infine, nel 2024, la procedura per l'assunzione, etero finanziata, di 3 unità (*tecnico, contabile ed amministrativo*) - Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, con contratto a tempo pieno ed indeterminato, nell'ambito del Programma nazionale di assistenza tecnica- Capacità per la coesione 2021-2027 - (Capcoe) - Priorita' 1, Azione 1.1.2;
- rimangono salve eventuali procedure assunzionali integralmente coperte da qualsivoglia tipologia di contribuzione;

CALCOLO ONERI ASSUNZIONI PROGRAMMATE AL NETTO DI IRAP E CONTRIBUTIONI												
AREA DI SQUADRAMENTO	INTEGRO	ANNO	MESE DI DESIGNAZIONE	NUMERO ASSUNZIONI	PROCEDURA	TIPICA CONTRATTO	ORARIO DI LAVORO	DEBITAZIONE ORARIO A BIENNIO	2024	2025	2026	
AREA DEGLI OPERATORI	ALTERNANZA SCOLASTICA	2024		1	VERTICALE 07/24/2018	TEMPO INDETERMINATO	PREL.T.M.	25.175,61 €	25.175,61 €	31.175,61 €	30.956,61 €	
AREA DEGLI OPERATORI	CONTRATTI A TEMPO PIENO	2024		1	VERTICALE 07/24/2018	TEMPO INDETERMINATO	75% T.M.	22.061,49 €	22.061,49 €	22.061,49 €	22.061,49 €	
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARI TECNICI	2024		3	MI.SEM. TEMPORANEO - ART. 36 COMPTON - RIFORMA DI LAVORO DA FULL TIME A PART TIME AL 50% T.M.CALCO	TEMPO INDETERMINATO	DA 11,5 ALL'11,5 DA PART TIME AL 50% T.M.CALCO AL 31/12/2025	23.118,70 €	11.559,35 €	23.118,70 €	23.118,70 €	
AREA DEGLI OPERATORI	OPERATORE TECNICO	2024		1	ACCANTO DALL'ESTERNO	TEMPO INDETERMINATO	PART TIME AL 50%	11.547,90 €	5.773,95 €	11.547,90 €	11.547,90 €	
AREA DEGLI OPERATORI	OPERATORE TECNICO	2024		1	ACCANTO DALL'ESTERNO	TEMPO INDETERMINATO	PART TIME AL 50%	11.547,90 €	5.773,95 €	11.547,90 €	11.547,90 €	
AREA DEGLI OPERATORI	OPERATORE TECNICO	2025		1	ACCANTO DALL'ESTERNO	TEMPO INDETERMINATO	FULL TIME	14.908,92 €		14.908,92 €	14.908,92 €	
<b>TOTALE</b>									<b>20.977,93 €</b>	<b>1.142,39 €</b>	<b>20.977,93 €</b>	<b>30.977,93 €</b>
<b>DEBITAZIONE PER IL 2024</b>									<b>20.977,93 €</b>	<b>1.142,39 €</b>	<b>20.977,93 €</b>	<b>30.977,93 €</b>
<b>DEBITAZIONE PER IL 2025</b>									<b>14.908,92 €</b>	<b>5.773,95 €</b>	<b>14.908,92 €</b>	<b>14.908,92 €</b>
<b>DEBITAZIONE PER IL 2026</b>									<b>14.908,92 €</b>	<b>5.773,95 €</b>	<b>14.908,92 €</b>	<b>14.908,92 €</b>
<b>INCREMENTO SPESA PERSONALE AMMESSO IN BASE AI VALORI SOGLIA</b>									<b>40.915,14 €</b>			
<b>RIMBORSO MARZINI</b>												

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 € 20.977,93 che rientra nel margine finanziario assunzionale di cui all'allegato A) (€ 40.915,14);
- consente di realizzare, nel periodo 2020-2026 un turnover del 53% tale da assicurare la continuità nella erogazione dei servizi dell'Ente (vedi su esposto prospetto);
- garantisce nel periodo 2021-2026 un trend costante della spesa del personale (vedi allegato A);
- Assicura l'ampio rispetto del tetto di spesa del personale di cui all'art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006 e ss. mm. e ii. – rappresentato dalla media della spesa di personale nel triennio 2011-2013 (vedi Allegato A);

Constatato che

- Il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2024, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 e per come dettagliato nell'ALLEGATO A risulta inferiore al valore soglia previsto per la propria fascia demografica di cui alla tabella 1 del citato D.M. 17 marzo 2020;

- Nel triennio della programmazione 2024-2026 risulta pertanto uno spazio teorico di incremento della spesa di personale, al netto di contributi esterni ed irap e previa verifica degli equilibri di bilancio, pari ad € 40.915,14;

- Con l'approvazione del Programma in oggetto si verifica un incremento della spesa di personale su base annua, al netto dell'irap e di ogni eventuale contributo, pari ad € 20.977,93 che rientra nel margine finanziario assunzionale di cui all'allegato A) (€ 40.915,14)

- 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";

Considerato che nella Sezione Operativa del DUP – già validato dal Revisore Unico in data 10/04/2024 - è stata determinata la programmazione delle risorse finanziarie da destinare al fabbisogno di personale a livello triennale e annuale sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi.

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 e 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 2024/2026 con la proposta di deliberazione della Giunta.

#### **Si attesta**

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

Montegiordano, li 08/07/2024

L'Organo di Revisione

Dott. Pisani Salvatore Nicola

Firmato digitalmente da

SALVATORE NICOLA PISANI

CN = PISANI SALVATORE NICOLA

C = IT