



**COMUNE DI ITRI**  
*Provincia di Latina*

**Deliberazione Copia della Giunta Comunale**

N. 187 del 20.12.2022

<b>OGGETTO:</b>	<b>MODIFICA DEL PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022/2024 E APPROVAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA RACCORDATA AL LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA DELL'ENTE.</b>
-----------------	---

L'anno **duemilaventidue** il giorno **venti** del mese di **dicembre** alle ore **18,35** nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata con appositi avvisi, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei signori:

<b>AGRESTI</b>	<b>Giovanni</b>	<b>Sindaco</b>	<b>presente</b>
<b>PALAZZO</b>	<b>Elena</b>	<b>Vicesindaco</b>	<b>presente</b>
<b>CECE</b>	<b>Giuseppe</b>	<b>Assessore</b>	<b>presente</b>
<b>DI MATTIA</b>	<b>Mario Simon</b>	<b>Assessore</b>	<b>presente</b>
<b>DRAGONETTI</b>	<b>Gabriella</b>	<b>Assessore</b>	<b>presente</b>
<b>MAZZIOTTI</b>	<b>Salvatore</b>	<b>Assessore</b>	<b>presente</b>

**Presenti: 6**

**Assenti: 0**

Partecipa il **Segretario Comunale Margherita MARTINO**.

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

**La Giunta Comunale**

Visto il Decreto Legislativo del 18 Agosto 2000 n. 267;

Acquisiti i pareri a termine dell'art. 49 del suddetto Decreto Legislativo;

## LA GIUNTA COMUNALE

### **Premesso** che:

- con Deliberazione della Giunta comunale n. 27/2022 è stato approvato il piano del fabbisogno di personale 2022/2024 e approvazione della dotazione organica raccordata al limite massimo potenziale di spesa dell'ente;
- con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 28 del 20.04.2022 è stato approvato il DUP 2022-2024;
- con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 29 del 20.04.2022 è stato approvato il Bilancio di previsione 2022-2024 e relativi allegati;

**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”;

#### **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;

**Richiamato** 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.*

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

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

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

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

- ✓ pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- ✓ prevede che tali vincoli e limiti debbano essere tenuti in debita considerazione nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

**Visto** l'articolo 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (*Legge finanziaria 2007*), il quale contiene la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti nel 2015 a patto di stabilità, prevedendo che:

- ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, tali enti "assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: a) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile; b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali" (comma 557);
- costituiscono spese di personale anche quelle "sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente" (comma 557-bis);

- in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di assunzione già previsto in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno (comma 557-ter);
- gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della legge di modifica (comma 557-quater) (*triennio 2011-2013*);

**Visto** l'art. 33 del D.L. n. 34/2019 e ss.mm.ii. che detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle Regioni a statuto ordinario e nei Comuni in base alla sostenibilità finanziaria;

**Visto** il comma 2 del predetto articolo, il quale prevede: *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia”;*

**Visto** il Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 17 marzo 2020 recante Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni, che a decorrere dal 20 aprile 2020 ha introdotto un nuovo sistema di calcolo delle capacità assunzionali dei comuni, come meglio spiegato dalla Circolare Interministeriale 8/6/2020, innovando un modello basato sulla spesa per il turn over che ormai era in uso da molti anni., suddividendo tutti i comuni in tre grandi aggregati:

A. i comuni che hanno un valore percentuale del rapporto spesa del personale/ entrate correnti inferiore alla soglia di massima spesa del personale individuata dalla tabella 1 dell'art.4 del DM;

B. i comuni che hanno un valore percentuale del rapporto spesa del personale/ entrate correnti superiore alla soglia di rientro della maggior spesa del personale individuata dalla tabella 3 dell'art.6 del DM;

C. i comuni che hanno un valore percentuale del rapporto spesa del personale/ entrate correnti compreso tra i valori del gruppo a) e i valori del gruppo b);

**Visto** l'articolo 6 del DPCM che specifica: *“la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296”;*

**Visto** l'articolo 57, comma 3 septies, della legge di conversione del d.l. n. 104/2020, in base al quale le assunzioni finanziate da altri soggetti ed effettuate a partire dal giorno successivo alla data di entrata in vigore della legge di conversione, quindi dal 14 ottobre 2020, siano *“neutralizzate”* ai fini della determinazione delle capacità assunzionali di cui all'articolo 33 del d.l. n. 34/2019. A tal fine la spesa deve essere esclusa da quella per il personale e le entrate devono essere escluse da quelle correnti che servono a determinare tale rapporto;

**Visto** che il nuovo meccanismo per il calcolo delle capacità assunzionali dei comuni chiede agli enti di avere come riferimento il rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti e si basa sulla sostenibilità finanziaria della spesa; pertanto, indipendentemente dalla fascia di appartenenza, ciò che deve guidare le procedure di assunzione di personale per gli enti locali, al fine di assicurare un turn over compatibile con l'adempimento della *mission* istituzionale, è la sostenibilità, in prospettiva futura, degli oneri conseguenti. Ciò al fine di garantire gli equilibri di bilancio presenti e futuri (Corte Conti se. Reg. Veneto 15/2021);

**Visto** l'articolo 9, comma 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”;*

**Visti** i commi 797 – 800 art. 1 Legge di Bilancio 2021, in base ai quali: *“Al fine di potenziare il sistema dei servizi sociali, gestiti in forma singola o associata, per portare gli enti a raggiungere il rapporto tra assistenti sociali e residenti di 1 a 5000 e poi di 1 a 4000 vengono previsti: a) un contributo di 40.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato in numero eccedente il rapporto di 1 a 6.500 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 5.000; b) un contributo di 20.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato in numero eccedente il rapporto di 1 a 5.000 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 4.000”;*

**Richiamato** inoltre il testo del comma 1-quinquies dell'art. 9 del D.L. n. 113/2016 che 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;

**Considerato** ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida che:

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7, D.Lgs. n. 165/2001;

- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001;

**Considerato** inoltre quanto introdotto in tema di turn-over dalla L.26/2019 a modifica del D.L. 90/2014 art. 3 co.5, che dispone "A decorrere dall'anno 2014 e' consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile" e che quindi sono ampliate le capacità assunzionali a tempo indeterminato con l'estensione a 5 anni precedenti gli anni precedenti in cui possono essere utilizzati i risparmi derivanti da cessazioni;

**Preso atto** che ai sensi del DPCM, il Comune di Itri si colloca nella fascia demografica 10.000 – 59.999 e, pertanto, la percentuale da applicare al calcolo del "valore soglia" è pari al 27,00%, pari ad una spesa massima del personale teorica calcolata in base fascia demografica di € **1.925.117,88**;

**Rilevato** pertanto che, secondo la riclassificazione della spesa dettata dal Decreto e dalla Circolare Interministeriale, la Spesa del Personale (Macroaggregato 1), al netto di IRAP, risultante dall'ultimo Rendiconto di gestione approvato (2021) è pari a € **1.723.037,87**, mentre la spesa 2018 è pari ad € **1.695.783,45**;

**Preso atto** quindi che in base alla normativa sopra richiamata l'incidenza spesa del personale/entrate correnti è determinata secondo quanto riportato nella tabella, come di seguito riportata:

Calcolo delle entrate correnti				
Entrate correnti	2019	2020	2021	Media del triennio
Titolo 1				
Titolo 2				
Titolo 3				
Totale entrate correnti	7.213.085,09	7.965.329,21	7.274.631,26	7.484.348,52
FCDE ultima annualità			354.282,28	
<b>Entrate correnti nette</b>				<b>€ 7.130.066,24</b>

Spesa del personale	
Spesa del personale 2021 al netto di IRAP	<b>€ 1.723.037,87</b>

Incidenza spesa del personale/entrate correnti	
Incidenza spesa del personale/entrate correnti	<b>24,17%</b>

Fascia demografica dell'ente - Valori soglia percentuali		
Fascia demografica	Valore soglia	Soglia di rientro
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	<b>27,20%</b>	<b>31,20%</b>
Esito del test di verifica		
<b>SPESA DEL PERSONALE DA INCREMENTARE</b>		<b>SI</b>
<b>SPESA DEL PERSONALE DA RIDURRE</b>		<b>NO</b>

Spesa massima del personale teorica	
Spesa massima del personale teorica calcolata in base fascia demografica	<b>€ 1.925.117,88</b>
Incremento massimo (+) oppure decremento massimo (-) rispetto alla spesa 2020	<b>€ 202.080,01</b>

**Verificato**, pertanto, che la Spesa del Personale come risultante dall'ultimo Rendiconto di gestione approvato (anno 2021) è inferiore al "valore soglia" con un rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti pari al **24,17%**;

**Preso atto** che ai sensi dell'art. 6, comma 3 del DM in argomento, come interpretato dalla Circolare Interministeriale, per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, secondo le modalità chiarite dal parere MEF- RGS - Prot. 12454 del 15/01/2021, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, che per il Comune di Itri ammonta ad € 1.925.117,88;

**Preso atto** altresì che, in base al predetto parere, l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo;

**Evidenziato** che il richiamato DM 17 marzo 2020 prevede inoltre, per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia, una disciplina transitoria in base alla quale, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, essi possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore ad ulteriori valori percentuali indicati nella Tabella 2 del medesimo DM.

**Attestato** che il limite di incremento di Spesa del Personale per le assunzioni a tempo indeterminato e l'incremento annuali massimo rispetto alla spesa del personale 2018 per il triennio 2022-2024 è così definito:

<b>Calcolo incrementi della spesa 2020 - 2024</b>	
Spesa del personale 2018	1.695.783,45 €

<b>Fascia demografica dell'ente</b>
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti

<b>Calcolo incrementi annuali massimi rispetto alla spesa 2018</b>					
Periodi	Anno	% incremento	Incremento totale	Resti assunzionali 2015 - 2019	Incremento spesa annuale (limite massimo spesa di personale)
Periodo transitorio	2020	9,0%	€ 152.620,51		€ 1.848.403,96
	2021	16,0%	€ 271.325,35		€ 1.967.108,80
	2022	19,0%	€ 322.198,86		€ 2.017.982,31
	2023	21,0%	€ 356.114,52		€ 2.051.897,97
	2024	22,0%	€ 373.072,36		€ 2.068.855,81

**Evidenziato**, tuttavia, che il limite di spesa teorica è di € 1.925.117,88, e che pertanto l'incremento di spesa di personale non potrà in ogni caso superare tale valore soglia;

**Evidenziato** altresì che, come sopra richiamato, indipendentemente dalla fascia di appartenenza, ciò che deve guidare le procedure di assunzione di personale, al fine di assicurare un turn over compatibile con l'adempimento della missione istituzionale, è la sostenibilità, in prospettiva futura, degli oneri conseguenti e pertanto è necessario ponderare attentamente la sostenibilità dell'onere conseguente alla provvista di personale in un'ottica pluriennale che tenga in debita considerazione il livello delle entrate correnti e il rapporto tra queste e la spesa corrente, assicurando, dunque, stabili equilibri di bilancio anche in chiave prospettica (Corte conti Veneto 15/2021);

**Rilevato** che, con riferimento a tutto quanto sopra, è necessario individuare sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente, al fine di una corretta gestione del personale, e procedere alla verifica della situazione dell'ente rispetto a tutti i vincoli, limiti, adempimenti e disposti di legge, relativi a:

- a) facoltà assunzionali a tempo indeterminato
- b) contenimento della spesa di personale
- c) dotazione organica
- d) procedure di stabilizzazione
- e) progressioni verticali e di carriera
- f) lavoro flessibile
- g) programmazione piano triennale dei fabbisogni di personale
- h) trattamento accessorio del personale dipendente;

Inoltre questo programma di fabbisogno tiene conto:

- di tutti i vincoli di finanza pubblica;
- del bilancio di previsione 2022/2024, approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 29 del 20.04.2022, esecutiva ai sensi di legge;
- del limite di cui all'articolo 1, comma 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della legge n. 296/2006 e ss. mm. e ii.;
- della ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001;

**Vista** la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022-2024 che tiene conto:

- a) del fabbisogno di personale connesso ad esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione, come meglio descritti nel DUP e nel Piano Performance/piano obiettivi in corso di approvazione;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;
- d) delle capacità assunzionali per il personale a tempo indeterminato, ai sensi del Decreto del 17 marzo 2020;

**Ritenuto necessario**, sulla base delle nuove esigenze emerse al fine di soddisfare i fabbisogni di risorse umane, modificare il piano occupazionale 2022/24, prevedendo quanto segue:

ASSUNZIONI TEMPO INDETERMINATO 2022				
Prof. professionale	CTG	N.	Spesa unitaria annuale (compresi oneri)	Spesa totale annuale (compresi oneri)
Istruttore Amministrativo	C	2	€ 29.041,90	€ 58.083,79
n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico Cat. D da progressione verticale da destinare ai servizi della macrostruttura n.4 (Lavori pubblici, PNRR, Impianti sportivi, Sport, Ambiente ed Ecologia, Servizi Cimiteriali, Edilizia scolastica)	D	1	€ 2.588,09	€ 2.588,09
n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico Cat. D	D	1	€ 31.629,98	€ 31.629,98
n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo Cat. D	D	1	€ 31.629,98	€ 31.629,98
n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo Cat. D da progressione verticale da destinare ai servizi della macrostruttura n.3 (Ragioneria, Economato, Tributi comunali, Demanio, Patrimonio, Catasto comunale, Inventario)	D	1	€ 2.588,09	€ 2.588,09
<b>TOTALE</b>		<b>6</b>		<b>€ 126.519,93</b>
utilizzo gli spazi assunzionali per incrementare il valore delle retribuzioni delle posizioni organizzative				€ 17.000,00
<b>TOTALE LIMITE INCREMENTO SPESA PERSONALE</b>				<b>€ 1.925.117,88</b>

**Ritenuto** necessario prevedere il reclutamento attraverso una procedura ex art. 110 comma 1 Tuel, di una professionalità specifica esterna all'Ente che ricopra il ruolo Responsabile per i Servizi Socio Assistenziali e Nido in considerazione dei molteplici servizi da assicurare e gestire, e il carico di lavoro eccessivo che ne deriva, tra i quali in particolare l'asilo nido comunale, il Progetto di accoglienza Siproimi/SAI (*Sistema di protezione per titolari di protezione internazionale e per minori stranieri non accompagnati/sistema di accoglienza e integrazione*), ex SPRAR, quest'ultimo gestito direttamente dal Comune di Itri;

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

**Dato atto** che il presente programma tiene conto:

- degli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 689/1999;
- che questo ente *non ha* in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- che il piano occupazionale 2022-2024 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- della nuova disciplina relativa ai limiti della capacità per le assunzioni a tempo indeterminato determinata ai sensi del DM del 17 marzo 2020, le spese previste per il lavoro flessibile e l'andamento della spesa di personale in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557 e seguenti della legge n. 296/2006, salvo le deroghe previste dal DPCM 17 marzo 2020 per le assunzioni a tempo indeterminato;

**Evidenziato** che sul presente provvedimento è necessaria la sola informativa così come previsto dagli art 4, comma 5 CCNL Funzioni Locali 2019 -21;

**Acquisiti** i pareri di regolarità tecnica e contabile di cui all'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18.08.2000, n.267 ;

**Visto** il parere rilasciato dall'organo di revisione economico-finanziaria, verbale n. 85 acquisito al protocollo comunale con progressivo n. 20772 in data 01.12.2022;

**Ritenuto** di provvedere in merito;

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

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

**Visto** il C.C.N.L. Funzioni locali 2019 -21;

Con votazione unanime favorevole legalmente resa

## **DELIBERA**

**1.** di richiamare le premesse e le motivazioni in esse contenute quali parti integranti e sostanziali del presente deliberato;

**2.** di **approvare**, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia, le modifiche al piano triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2022-2024, redatto ai sensi dell'articolo 91, comma 1 del d.Lgs. n. 267/2000, prevedendo quanto segue:

- **n. 2 istruttori direttivo tecnico a tempo pieno cat D**, da coprire mediante concorso pubblico ed una progressione verticale (quest'ultimo da destinare ai servizi della macrostruttura n.4 - Lavori pubblici, PNRR, Impianti sportivi, Sport, Ambiente ed Ecologia, Servizi Cimiteriali, Edilizia scolastica);
- **n. 2 istruttori direttivo amministrativo a tempo pieno cat D**, da coprire mediante concorso pubblico ed una progressione verticale (quest'ultimo da destinare ai servizi della macrostruttura n.3 (Ragioneria, Economato, Tributi comunali, Demanio, Patrimonio, Catasto comunale, Inventario);
- **n. 2 posti istruttore amministrativo full time cat. C** da coprire mediante concorso pubblico, revocando la procedura in essere per 4 part-time;
- **n. 1 posto cat. giuridica D economica D1 inquadrato con funzione di Responsabile dei Servizi Socio Assistenziali e Nido, ex art 110 comma 1 del D.lgs 267 del 18/08/2000 (T.U.E.L.)** a tempo pieno (36 ore), per una durata minima di 3 anni e fino all'intera durata del mandato sindacale;

**3.** di dare atto che le assunzioni a tempo indeterminato annualità 2022 comportano una spesa complessiva annua pari ad € **126.519,93**, cui aggiungere € **17.000,00** derivanti dall'utilizzo gli spazi assunzionali per incrementare il valore delle retribuzioni delle posizioni organizzative e pertanto il limite annuale di incremento della spesa del personale anno 2018 (pari ad € 356.114,52 per il 2023 e comunque entro il limite della spesa teorica di personale, di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1 del DM 17/3/20 di € 1.925.117,88 è rispettato;

**4.** di dare atto che le assunzioni a tempo determinato annualità 2022 comportano una spesa complessiva annua pari ad € **98.024,39**, **in deroga ai limiti di spesa per il lavoro flessibile**;

**5.** di pubblicare la presente modifica al Piano Triennale di fabbisogno in "Amministrazione Trasparente" nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;

**6.** di trasmettere il presente il piano triennale di fabbisogno alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;

**7.** di demandare ai Responsabili del Servizio, ciascuno per quanto di competenza, gli adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento, compresa l'informativa alle organizzazioni sindacali;

**8.** di dichiarare, il presente atto è dichiarato immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.

TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA COME INDICATO DALLE LINEE DI INDIRIZZO PUBBLICATE SULLA GAZZETTA UFFICIALE 27/07/2018

LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA (Art. 1 c. 557 Legge 296/2006)	€ 1 957 505,91
---	----------------

DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE										ANNO 2022
	PROFILO PROFESS.	CAT. INIZ. GIUR.	TEMPO DEL LAVORO	COSTO TABELLARE	N. POSTI ATTUALI	STIPENDIO TABELLARE PERSONALE IN SERVIZIO	CESSAZ. 2022	POSTI AGGIUNTI ALLA DOTAZIONE	SPESA PER NUOVE ASS. / MAGGIORI SPESE	SPESA TOTALE FINALE (IN SERV - CESS+ASS)
	ISTRUTTORE DIRETTIVO	D1	100%	€ 25 549,26	4	€ 102 197,04		1	€ 25 549,26	€ 127 746,30
	ISTRUTTORE DIRE TECNICO	D1	100%	€ 25 549,26	0			1	€ 25 549,26	€ 25 549,26
	ISTRUTTORE DIRE TECNICO (PV)	D1	100%	€ 25 549,26				1	€ 25 549,26	€ 25 549,26
	ISTRUTTORE DIRE (PV)	D1	100%	€ 25 549,26				1	€ 25 549,26	€ 25 549,26
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/TECNICO	C	100%	€ 23 458,72	10	€ 234 587,20	1		€ 0,00	€ 211 128,48
	ISTRUTTORE CONTABILE	C	100%	€ 23 458,72	3	€ 70 376,16	1		€ 0,00	€ 46 917,44
	ISTRUTTORE	C	100%	€ 23 458,72	0	€ 0,00		2	€ 46 917,44	€ 46 917,44
	AGENTE DI POLIZIA MUNICIPALE	C	100,00%	€ 23 458,72	7	€ 164 211,04			€ 0,00	€ 164 211,04
	COLLABORATORE	B3	100%	€ 21 943,88	3	€ 65 831,64	1		€ 0,00	€ 43 887,76
	OPERAIO/COLL. AMM.TIVO	B1	100%	€ 20 779,54	3	€ 62 338,62			€ 0,00	€ 62 338,62
	OPERAIO	B1	83,33%	€ 20 779,54	1	€ 17 315,59			€ 0,00	€ 17 315,59
	OPERAIO	B1	94,45%	€ 20 779,54	5	€ 98 131,38			€ 0,00	€ 98 131,38
<b>TOTALI</b>					<b>36</b>	<b>€ 814 988,67</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>€ 149 114,48</b>	<b>€ 895 241,83</b>

\* 31/05/2019

**ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE (i dati di dettaglio sono contenuti nella tabella che riassume le spese di personale - Art. 1 comma 557 legge 296/2006)**

Indennità di comparto quota a carico Bilancio	€ 1 883,29
Revisione di trasformazioni da tempo parziale a tempo pieno	€ 0,00
Personale in comando in entrata	€ 0,00
Personale in convenzione in entrata	
Assunzioni a tempo determinato	€ 0,00
Incarichi ex art. 110 comma 1	€ 75 533,03
Incarichi ex art. 110 comma 2	€ 0,00
Incarichi ex art. 90	€ 11 900,07
Segretario Comunale	€ 66 219,40
Assunzioni con contratti di somministrazione	€ 0,00
Altre tipologie di assunzioni di lavoro flessibile	€ 0,00
Fondo del trattamento accessorio	€ 237 453,34
Retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative	€ 80 000,00
Fondo del lavoro straordinario	€ 24 094,78
Buoni pasto	€ 22 000,00
	€ 0,00
Altre spese di personale (RIA - DIFFERENZIALE DI PROGRESSIONE RISPETTO ALLO STORICO -INDENNITA' VIGILANZA - ELEMENTO PEREQUATIVO-ADEGUAMENTI CONTRATTUALI)	€ 45 174,20

**Voci escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006**

Categorie protette	€ 0,00
CCNL 2022	-€ 32 244,67
Costo personale in convenzioni con altro Ente e da questo rimborsato	-€ 29 183,58
	€ 1 398 071,69
Oneri previdenziali	€ 373 005,53
Irap	€ 118 836,09

<b>TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA</b>	<b>€ 1 889 913,31</b>
---	-----------------------

<b>RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE</b>	<b>€ 67 592,60</b>
--	--------------------

## ALLEGATO "2" ALLA PROPOSTA D.G.C. N.

ASSUNZIONI TEMPO INDETERMINATO 2022				
Prof. professionale	CTG	N.	Spesa unitaria annuale (compresi oneri)	Spesa totale annuale (compresi oneri)
Istruttore Amministrativo	C	2	€ 29.041,90	€ 58.083,79
n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico Cat. D da progressione verticale da destinare ai servizi della macrostruttura n.4 (Lavori pubblici, PNRR, Impianti sportivi, Sport, Ambiente ed Ecologia, Servizi Cimiteriali, Edilizia scolastica)	D	1	€ 2.588,09	€ 2.588,09
n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico Cat. D	D	1	€ 31.629,98	€ 31.629,98
n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo Cat. D	D	1	€ 31.629,98	€ 31.629,98
n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo Cat. D da progressione verticale da destinare ai servizi della macrostruttura n.3 (Ragioneria, Economato, Tributi comunali, Demanio, Patrimonio, Catasto comunale, Inventario)	D	1	€ 2.588,09	€ 2.588,09
<b>TOTALE</b>		<b>6</b>		<b>€ 126.519,94</b>
utilizzo gli spazi assunzionali per incrementare il valore delle retribuzioni delle posizioni organizzative				€ 17.000,00
<b>TOTALE LIMITE INCREMENTO SPESA PERSONALE</b>				<b>€ 1.939.378,02</b>

ASSUNZIONI TEMPO DETERMINATO 2022				
Prof. professionale	CTG	N.	Spesa unitaria annuale (compresi oneri)	Spesa totale annuale (compresi oneri)
ART. 110 TUEL Servizi POLIZIA LOCALE-PROTEZIONE CIVILE E LOTTA AL RANDAGISMO	D	1	€ 31.629,98	€ 31.629,98
ART. 110 TUEL Servizi AA.GG. E IST. - AA.PP. - SUAP-MERCATO-AGR.-CONTENZIOSO-SERVIZI LEGALI E AA. DEL PERSONALE	D3	1	€ 34.764,43	€ 34.764,43
ART. 110 TUEL Servizi SOCIO ASSISTENZIALI E NIDO	D	1	€ 31.629,98	€ 31.629,98
<b>TOTALE</b>		<b>3</b>		<b>€ 98.024,39</b>
<b>SPESE IN DEROGA AL TETTO LAVORO FLESSIBILE</b>				<b>€ 98.024,39</b>
<b>TIROCINI EXTRA CURRICULARI SERVIZI SOCIALI - PART TIME 18 H</b>		<b>5</b>		<b>€ 24.000,00</b>

2023

<b>ASSUNZIONI TEMPO INDETERMINATO 2023</b>				
<b>Prof. professionale</b>	<b>CTG</b>	<b>N.</b>	<b>Spesa unitaria annuale (compresi oneri)</b>	<b>Spesa totale annuale (compresi oneri)</b>
				€ 0,00
				€ 0,00
<b>TOTALE</b>		<b>0</b>		<b>€ 0,00</b>
<b>TOTALE LIMITE INCREMENTO SPESA PERSONALE</b>				<b>€ 1.939.378,02</b>

<b>ASSUNZIONI TEMPO DETERMINATO 2022 – art. 9 dl 78/2010</b>				
<b>Prof. professionale</b>	<b>CTG</b>	<b>N.</b>	<b>Spesa unitaria annuale (compresi oneri)</b>	<b>Spesa totale annuale (compresi oneri)</b>
				€ 0,00
				€ 0,00
				€ 0,00
				€ 0,00
				€ 0,00
				€ 0,00
				€ 0,00
				€ 0,00
<b>TOTALE</b>		<b>0</b>		<b>€ 0,00</b>
<b>LIMITE ASSUNZIONALE</b>				

2024

<b>ASSUNZIONI TEMPO INDETERMINATO 2024</b>				
<b>Prof. professionale</b>	<b>CTG</b>	<b>N.</b>	<b>Spesa unitaria annuale (compresi oneri)</b>	<b>Spesa totale annuale (compresi oneri)</b>
<b>TOTALE</b>				<b>€ 0,00</b>
<b>TOTALE LIMITE INCREMENTO SPESA PERSONALE</b>				<b>€ 1.939.378,02</b>

<b>ASSUNZIONI TEMPO DETERMINATO 2024 – art. 9 dl 78/2010</b>				
<b>Prof. professionale</b>	<b>CTG</b>	<b>N.</b>	<b>Spesa unitaria annuale (compresi oneri)</b>	<b>Spesa totale annuale (compresi oneri)</b>
				€ 0,00
				€ 0,00
				€ 0,00
				€ 0,00
				€ 0,00
				€ 0,00
				€ 0,00
				€ 0,00
<b>TOTALE</b>		<b>0</b>		<b>€ 0,00</b>
<b>LIMITE ASSUNZIONALE</b>				
<b>Limite rispettato per</b>				<b>€ 0,00</b>



# COMUNE DI ITRI

*Provincia di Latina*

## REVISORE UNICO DEI CONTI

### VERBALE N. 85

L'anno duemilaventidue il giorno trenta del mese di novembre, il Revisore Unico Dott. Eugenio Colacicco è presente virtualmente presso la sede municipale del Comune di Itri per rilasciare il parere sulla programmazione delle spese di personale e pertanto esamina la proposta di deliberazione della Giunta Comunale n. 184 del 29 novembre 2022 avente ad oggetto: **“MODIFICA DEL PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022/2024 E APPROVAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA RACCORDATA AL LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA DELL'ENTE”** ed allegati, ricevuta mediante mail in data 3 marzo 2022;

#### **L'Organo di Revisione,**

**esaminata** la proposta di delibera in oggetto ed il relativo piano triennale delle assunzioni di personale 2022-2024 ed esaminati i relativi allegati che ne costituiscono parte integrante e sostanziale;

**vista** la deliberazione della Giunta comunale n. 27/2022 per l'approvazione del piano del fabbisogno di personale 2022/2024 e approvazione della dotazione organica raccordata al limite massimo potenziale di spesa dell'ente;

**vista** la deliberazione del Consiglio Comunale n. 28 del 20.04.2022 di approvazione del DUP 2022-2024;

**vista** la deliberazione del Consiglio Comunale n. 29 del 20.04.2022 di approvazione del Bilancio di previsione 2022-2024 e relativi allegati;

**vista** la deliberazione di Consiglio Comunale n. 43 del 16 maggio 2022 di approvazione del Rendiconto riferito all'esercizio finanziario 2021;

**visto** l'articolo 239 c. 1 lettera b) n. 1) del D. Lgs. n. 267/2000 il quale prevede che l'organo di revisione esprima parere in ordine agli strumenti di programmazione economico finanziaria;

**visto** l'articolo 91 del D. Lgs. n. 267/2000 il quale prevede che “Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di

bilancio. 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”;

**visto** l’articolo 19 comma 8 della legge n. 448 del 28.12.2001 il quale prevede che l’organo di revisione accerti 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 della legge n. 449/1997;

**visto** l’articolo 1, commi 557 e seguenti, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, il quale prevede che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno “assicurano la riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, anche attraverso la razionalizzazione delle strutture burocratiche-amministrative”. A decorrere dal 2014 il tetto della spesa di personale è rappresentato dalla spesa media 2011-2013 (comma 557-quater, introdotto dall’art. 3, comma 5-bis, del DL 90/2014);

**visto** altresì l’art. 3, c. 5-sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, come introdotto dall’art. 14-bis, c. 1, lett. b), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26: “5-sexies. Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell’anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over”;

**visto** l’art. 14-bis, c. 1, lett. a) e b), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26, ai fini del calcolo della spesa potenziale massima ricalcolata per effetto delle nuove assunzioni;

**visto** il D.M. 17 marzo 2020, applicativo dell’art. 33, D.L. n. 34/2019, che permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dalla normativa previgente;

**visto** l’art. 57, c. 3-septies, D.L. 14 agosto 2020, n. 104;

**visto** l’art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 dispone che **l’organo di revisione contabile assevera il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio**, in conseguenza degli atti di assunzione di personale previsti nel piano triennale;

**visto** il Decreto Ministro dell’Interno 18 novembre 2020 di individuazione dei rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto che prevede per i Comuni con fascia demografica da 10.000 a 19.999 un rapporto medio dipendenti - popolazione di 1/166;

**dato atto** che il Comune di Itri, alla data del 31/12/2021, aveva un numero di abitanti pari a 10.700 e presentava un numero di dipendenti in servizio pari a 40 (di cui 36 a

tempo indeterminato, 3 a tempo determinato art. 110 Tuel e 1 dipendente art. 90 Tuel);

**visto** che nell'anno 2022 possono essere utilizzate anche le capacità assunzionali del quinquennio precedente per le quote non utilizzate, così come previsto dalla legge n. 26/2019 di conversione del D.L. 28 gennaio 2019 n. 4;

**viste** le capacità assunzionali dell'Ente a tempo indeterminato così come riportate nella proposta deliberativa in oggetto e relativi allegati, qui integralmente trascritte;

**visto** che vengono rispettati gli ulteriori vincoli per le assunzioni di personale a tempo determinato ex art. 9 c. 28 D.L. 78/2010 che dispone che le limitazioni in materia di assunzioni per il lavoro flessibile 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'art. 1 della Legge 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009;

**Considerato** limite massimo potenziale dotazione organica ex art. 1 c. 557 Legge 296/2006 di **euro 1.957.505,91** (cfr. tabella PA20220184001 allegata alla proposta di deliberazione)

**visto**, per le assunzioni di personale a tempo determinato di personale con qualifica non dirigenziale, il D.L. 152/21, legge di conversione 233/21, in particolare il 31-bis: *“1. Al solo fine di consentire l’attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), i comuni che provvedono alla realizzazione degli interventi previsti dai predetti progetti possono, in deroga all’articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e all’articolo 259, comma 6, del testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, assumere con contratto a tempo determinato personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 annessa al presente decreto. Le predette assunzioni sono subordinate all’asseverazione da parte dell’organo di revisione del rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio. La spesa di personale derivante dall’applicazione del presente comma, anche nel caso di applicazione del regime di “scavalco condiviso” previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali, non rileva ai fini dell’articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dell’articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.”;*

**visto** che è rispettato il vincolo numerico per il personale a tempo determinato e somministrato come previsto dall'art. 50 comma 3 del CCNL 21/05/2018, nella misura massima di un'unità (per gli enti fino a 5 dipendenti) oppure (per gli enti a partire da 6 dipendenti) nella misura massima del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato: nel nostro caso specifico, sono possibili 7 incarichi di personale a tempo determinato;

**verificato** che questo Comune:

- non si trova in condizioni di dissesto finanziario ex artt. 244 e seguenti del D. Lgs. 267/2000;
- non si trova in condizioni di tendenziale squilibrio finanziario, ai sensi e per gli effetti degli artt. 228 e 242 del D. Lgs. 267/2000;
- ha rispettato nel 2021 i limiti di spesa di cui all'art. 1, comma 557 della Legge 27.12.2006, n. 296, così come modificato ed integrato con l'introduzione del comma 557-quater dall'art. 3 comma 5-bis del D.L. n. 90 del 24/06/2014, convertito in legge n. 114 dell'11/08/2014;
- non ha dipendenti in eccedenza e/o in sovrannumero, come risulta da attestazioni da parte dei Dirigenti dei Settori conservate agli atti: l'art.33 D. Lgs. 165/01, come modificato con la L.183/11, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica (le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato art. 33 ne rispondono in via disciplinare);
- non risulta inadempiente all'obbligo della certificazione dei crediti certi, liquidi ed esigibili di cui all'art. 9, comma 3-bis del D.L. 29 novembre 2008 n. 185, convertito dalla legge 28 gennaio 2009 n. 2;
- non ha scoperture al fine delle assunzioni delle categorie protette di cui alla legge n. 68/1999;
- ha adottato il Piano delle Azioni Positive in materia di pari opportunità (art. 48 comma 1 d.lgs. 198/2006);
- ha adottato il Piano degli Obiettivi/Performance di cui all'art.10 L.150/;
- risulta essere adempiente con la BDAP Bilanci e MOP;
- rispetta i limiti di legge, così come dimostrato nelle tabelle allegate alla proposta deliberativa e di essa parte integrante ed in particolare:
  - sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati attualmente vigenti per una somma complessiva di € 126.519,93 oltre a € 17.000,00 per incremento retribuzione delle posizioni organizzative;
  - sono previste assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1 del Tuel, spese escluse dalle limitazioni previste dal comma 28 dell'art. 9 D.L. n. 78/2010, per una spesa complessiva pari a € 98.024,39;
- rispetta le capacità assunzionali a tempo indeterminato in base a quanto previsto dall'art. 33 del DL 34/2019 rispetto al valore soglia calcolato con le

percentuali per fasce demografiche sulla media delle entrate correnti accertate negli ultimi tre esercizi chiusi (al netto del FCDE del bilancio di previsione), come di seguito meglio specificato;

**visto** l'art. 33 c. 2 del D.L. 34/2019 che 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”;*

**verificata** l'applicazione delle disposizioni del Decreto attuativo dell'art. 33 c. 2 del decreto-legge n.34 del 30 aprile 2019, convertito con modificazioni dalla legge n.58 del 28 giugno 2019, ovvero del D.P.C.M. 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” (GU n.108 del 27-4-2020), come segue:

- fascia demografica dell'Ente (*fascia f*) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti) = 10.700;
- valore soglia del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti Tabella 1 del DPCM= € 1.925.117,88 (*per la fascia f*) è 27,0%;
- valore soglia del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti Tabella 3 del DPCM= € 2.210.320,53 (*per la fascia f*) è 31,0%;
- spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato 2021 = € 1.723.037,87;
- media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (esercizi 2019, 2020, 2021), al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata (esercizio 2021) = € 7.130.066,24;
- valore soglia risultante per l'Ente = 24,17%;
- l'**incremento teorico** massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato è pari ad **euro 202.080,01** (dato dalla differenza tra il 27% della media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati ovvero euro 1.925.117,88 e la spesa complessiva di tutto il personale di cui al rendiconto 2021 di euro 1.723.037,87);
- (Se il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 l'Ente adotta 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, si ritiene venga rispettata la norma

applicando da subito un turn over del 30% ovvero pari alla sanzione da applicarsi dal 2025);

- (Se il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra i valori soglia della Tabella 1 e della Tabella 3, l'Ente non può incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato);

**considerata** l'applicazione delle disposizioni dell'art. 5 del richiamato D.P.C.M. 17 marzo 2020 "Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio": In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la **spesa del personale registrata nel 2018**, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:

- valore soglia del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti Tabella 2 del DPCM, per la **fascia f)**:

ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
16%	19%	21%	22%

- spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione ed al netto dell'IRAP, come rilevati nel rendiconto della gestione approvato esercizio 2018 **euro 1.695.783,45**;
- incremento teorico del 16% per l'anno 2021 **euro 271.325,35**;
- incremento teorico del 19% per l'anno 2022 **euro 322.198,86**;
- incremento teorico del 21% per l'anno 2023 **euro 356.114,52**;
- incremento teorico del 22% per l'anno 2024 **euro 373.072,36**;
- percentuale massima annuale di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per il Comune che si colloca al di sotto del già menzionato **valore soglia del 27 %**;

**considerato**, inoltre, che per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le **facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020** in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione (comma 2 del richiamato art. 5 del DPCM 17 marzo 2020). I **resti assunzionali disponibili per il Comune di Itri sono di euro 590.985,43**;

**preso atto** che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato

derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del citato DPCM del 17.03.2020 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1 c. 557-quater della L. 27 dicembre 2006 n. 296;

**considerato** che per l'attuazione del nuovo piano triennale delle assunzioni 2022 – 2024, l'ente deve programmare una spesa complessiva per **assunzioni a tempo indeterminato** pari ad un importo totale di **euro 126.519,93** oltre ad **euro 17.000,00** per incremento delle retribuzioni delle posizioni organizzative per l'anno 2022, nonché **assunzioni a tempo determinato** (art. 110 del tuel) in deroga ai limiti di spesa per lavoro flessibile di **euro 98.024,39** sempre per l'anno 2022;

**preso atto** che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo determinato di cui all'art. 110 del Tuel è esclusa dalle limitazioni previste dall'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010;

**accertato** che la spesa di personale per il Comune di Itri negli anni 2022-2024 non può superare l'importo di cui alla tabella di seguito riportata:

<b>SPESA DI PERSONALE SOSTENUTA NEL 2018 EURO 1.695.783,45</b>			
	<b>ANNO 2022</b>	<b>ANNO 2023</b>	<b>ANNO 2024</b>
<b>Percentuale di incremento di spesa di personale a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 5 del DPCM 17/03/2020</b>	<b>19%</b>	<b>21%</b>	<b>22%</b>
<b>Incremento</b>	322.198,86	356.114,52	373.072,36
<b>Totale</b>	<b>2.017.982,31</b>	<b>2.051.897,97</b>	<b>2.068.855,81</b>
<b>a sommare</b>			
<b>Resti assunzionali disponibili 2015/2019</b>	0,00	0,00	0,00
<b>VALORE MASSIMO DEL LIMITE ANNUALE DI SPESA</b>	<b>2.017.982,31</b>	<b>2.051.897,97</b>	<b>2.068.855,81</b>

**evidenziato** comunque che il limite teorico è di **€ 1.925.117,88** pertanto, l'incremento di spesa di personale non potrà in ogni caso superare tale valore soglia;

**accertato** inoltre, che la spesa complessiva espressa in termini finanziari del personale in servizio e di quella connessa alle unità di assumere a tempo indeterminato è compatibile con i limiti di cui al DPCM del 17 marzo 2020, ovvero pari a **euro 1.889.913,31** comunque inferiore al limite massimo potenziale dotazione organica (art. 1 c. 557 Legge 296/2006) di euro 1.957.505,91;

**viste** le tabelle allegate alla proposta di deliberazione della Giunta Comunale, nelle quali viene evidenziata la spesa di personale relativa alle assunzioni previste nel piano del fabbisogno del personale 2022/2024 rispetto agli equilibri di bilancio;

**visto** il parere favorevole tecnico rilasciato dal Responsabile del Settore Risorse Umane Dott.ssa Vincenzina Marra;

**visto** il parere favorevole contabile rilasciato dal Responsabile del Servizio Economico Finanziario Dott. Giorgio Colaguori;

**asseverando il rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio**

**ESPRIME PARERE FAVOREVOLE**

sulla proposta di deliberazione di Giunta Comunale n. 184 del 29 novembre 2022 avente ad oggetto: **“Modifica del Piano del fabbisogno di personale 2022/2024 e approvazione della dotazione organica raccordata al limite massimo potenziale di spesa dell'ente”**.

Itri, 30 novembre 2022.

**Il Revisore Unico**

Dott. Eugenio Colacicco

**Letto e approvato.**

**Il Sindaco**

**F.to Giovanni Agresti**

**Il Segretario Comunale**

**F.to Dott.ssa Margherita Martino**

---

**Si certifica che la presente deliberazione è pubblicata all'Albo Pretorio del Comune il 21/12/2022 e vi resterà per 15 giorni consecutivi.**

**Il Vicesegretario**

**F.to Dott. Giorgio Colaguori**

---

**Dichiara immediatamente eseguibile ai sensi del 4° comma. Art. 134 del D.Lvo 267/2000.**

**Itri, lì 20/12/2022**

**Il Vicesegretario**

**F.to Dott. Giorgio Colaguori**

---

**SETTORE PERSONALE**

**Visto: per la regolarità tecnica si esprime parere favorevole.**

**Lì, 14/12/2022**

**Il Responsabile Servizio**

**F.to Dott.Ssa Vincenzina Marra**

---

**UFFICIO RAGIONERIA**

**Visto: per la regolarità contabile si esprime parere favorevole.**

**Lì, 20/12/2022**

**Il Responsabile Servizi Finanziari**

**F.to Dott. Giorgio Colaguori**

---

**Inviata ai Capigruppo il \_\_\_\_\_**

**Inviata alla Prefettura il \_\_\_\_\_**

---

La presente delibera è divenuta esecutiva il giorno:

Decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3)

Dichiarata immediatamente eseguibile

**Il Vicesegretario**

---

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Itri, lì

**Il Vicesegretario**

**Dott. Giorgio Colaguori**

