



Pubblicata all'Albo Pretorio il

Trasmessa ai Capigruppo

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 57 Del 22-06-22

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE DELL'ENTE PER GLI ANNI 2022-2023-2024.

L'anno duemilaventidue il giorno ventidue del mese di giugno alle ore 17:30, nella Casa Comunale, previa l'osservanza delle formalità prescritte dal vigente ordinamento delle autonomie locali, vennero oggi convocati a seduta i componenti della Giunta Comunale.

Risultano presenti:

Di Donato Francesco	Sindaco	P
Trilli Giuseppe	Vicesindaco	P
Cipriani Daniela	Assessore	P

ne risultano presenti n. 3 e assenti n. 0.

Partecipa all'adunanza il Segretario Comunale Franca Colella, la quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti il Signor Francesco Di Donato in qualità di SINDACO assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

Immediatamente eseguibile	S	Soggetta a ratifica	N
---------------------------	---	---------------------	---

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'art. 39 della L. 27/12/1997, n. 449 prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale, prevedendo che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;
- l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 33 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 prevede quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, una verifica annuale che attesti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Preso atto che il legislatore con l'emanazione del D.Lgs. 25/5/2017, n. 75 è intervenuto modificando, fra gli altri, l'art. 6 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 al quale si rinvia;

Visto il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8/5/2018, pubblicato sulla G.U. del 27/7/2018, n. 173, col quale sono state definite, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come inserito dall'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;

Rilevato che le predette linee di indirizzo forniscono agli enti pubblici e agli enti locali, che nello specifico le devono applicare adeguandole ai propri ordinamenti, i seguenti elementi per la redazione dei piani:

- coerenza con gli strumenti di programmazione;
- complementarità con le linee di indirizzo sullo svolgimento delle procedure concorsuali e sulla valutazione dei titoli di cui alla Direttiva n. 3/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;
- ambito triennale di riferimento ed approvazione con cadenza annuale;
- procedura e competenza per l'approvazione;
- superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica";
- rispetto dei vincoli finanziari;
- revisione degli assetti organizzativi e impiego ottimale delle risorse;
- contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali;

Considerato che il vigente quadro normativo richiede, al fine di poter procedere alle assunzioni alla verifica del rispetto dei seguenti vincoli(1):

- art. 1, comma 557, della L. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007), prevede che gli enti locali soggetti al patto di Stabilità interno, assicurino la riduzione della spesa di personale, calcolata secondo le indicazioni del comma 557-bis e in caso di mancato rispetto di tale vincolo, come previsto dal successivo comma 557-ter, si applica il divieto agli enti di procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale;
- art. 1 comma 557 quater della L. 296/2006, dispone che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno, a decorrere dall'anno 2014 assicurino nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione e precisamente alla spesa media del triennio 2011/2013, che assume pertanto un valore di riferimento statico;

- art. 16 del D.L. 24/6/2016 n. 113 ha mutato il quadro normativo di riferimento precedente, abrogando in via diretta la lettera a) dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006;
- rispetto pareggio di bilancio dell'anno precedente (legge 28 dicembre 2015, n. 208) e dell'anno in corso;
- comunicazione alla Ragioneria Generale dello Stato dell'avvenuto rispetto del pareggio entro il 31 marzo (L. 232/2016);
- rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. 196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
- rispetto dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i che prevede il contenimento della spesa complessiva per assunzioni flessibili entro il limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (Sezione Autonomie - Delibera n. 2/2015);
- rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, comma 2, lett. c, del d.l. 66/2014);
- invio dei dati della certificazione del saldo finanziario ex art. 1, comma 470, della legge 232/2016;
- obbligo di adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs 198/2006 pena l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni;

Vista la delibera di giunta n. 58 del 22-08-2022 esecutiva ai sensi di legge, con la quale, sulla base delle attestazioni dei Dirigenti/Responsabili apicali, è stata fatta la ricognizione sopra citata, di cui l'art. 33, commi 1, 2 e 3 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, per l'anno 2022, e che dalla stessa non sono state segnalate eccedenze di personale che, in relazione alle complessive esigenze funzionali, rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale;

Evidenziato che:

- le richiamate linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale hanno definito il concetto di superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica", per effetto del quale il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la "dotazione organica" non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte (per gli enti locali, l'indicatore di spesa potenziale massima resta pertanto quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero il limite imposto dall'art. 1, commi 557 – spesa media triennio 2011/2013 - e 562 – spesa anno 2008 - della L. n. 296/2006, fatte salve le deroghe consentite dallo stesso DPCM 17 marzo 2020);
- nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale, gli enti potranno procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati;
- sarà possibile, quindi, coprire in tale ambito i posti necessari nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;

- nel piano triennale dei fabbisogni di personale dovranno essere altresì indicate le risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione, nel limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente, comprese le norme speciali (mobilità, stabilizzazioni ex art. 20, comma 3, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, ecc.);
- la somma di questi due valori non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge (come sopra specificata);
- la declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato sempre annualmente, con orizzonte triennale, nel rispetto dei vincoli finanziari;

Visto il prospetto allegato al presente **atto "A"**, nel quale è indicato il valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte;

Tenuto conto che le norme vigenti che disciplinano le facoltà assunzionali sono state radicalmente modificate con l'entrata in vigore del DL 34/2019 e in particolare del DPCM attuativo del 17 marzo 2020, secondo un principio generale di superamento del concetto di turnover e l'introduzione di parametri finanziari di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti;

Vista la 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, sottoscritta dal Ministro per la pubblica amministrazione in data 13 maggio 2020 e pubblicata in G.U Serie Generale n.226 del 11 settembre 2020;

Dato atto che in tale Circolare vengono esplicitati in particolare gli elementi di calcolo che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa/entrate, con il dettaglio delle relative voci (macroaggregato BDAP U.1.01.00.00.000, nonché codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999; per le entrate, Titoli I, II, III)

Esaminati i conteggi predisposti dai competenti uffici rispetto all'applicazione del DPCM sopra citato, in termini di analisi delle spese di personale dell'ultimo rendiconto in rapporto alle entrate correnti medie dell'ultimo triennio (al netto del Fondo crediti dubbia esigibilità), e preso atto che il Comune evidenzia un rapporto di spese di personale su entrate correnti pari al 26,96 (vedi allegato "B")

Considerato pertanto che:

- il Comune si pone al di sotto del primo "valore soglia" secondo la classificazione di cui al DPCM all'articolo 4, tabella 1;
- secondo l'art. 4 comma 2 del citato decreto i comuni che si collocano al di sotto del citato valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica;

Considerato inoltre che l'articolo 5 del decreto, con riferimento all'anno 2021, prevede una percentuale massima annuale di incremento della spesa di personale rispetto al consuntivo 2018 nella misura di cui alla tabella 2 (per il Comune di Roccaraso pari al 19%);

Considerato che si applica il valore sub 1) in quanto di importo inferiore;

Ritenuto opportuno approvare pertanto il Piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2022/2024, nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, come da allegato sub "C" alla presente delibera;

Rilevato che il differenziale tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto e quella derivante dall'applicazione del "valore soglia", sulla base delle stime disponibili rispetto alle future entrate correnti, consente l'adozione del suddetto programma di reclutamento senza superare il parametro di virtuosità del rapporto di spesa di personale su entrate correnti più volte citato;

Valutato che la presente programmazione dei fabbisogni:

- trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale sopra elencato;
- nell'individuazione delle predette figure e competenze professionali è idonea al raggiungimento degli obiettivi di mandato dell'amministrazione comunale
- è rispettosa dei principi di merito, trasparenza ed imparzialità, per i quali sono richieste adeguate competenze e attitudini, oltre che le conoscenze;

Considerato inoltre che questo Ente non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

- con la propria delibera n. 58 del 22-06-2022, esecutiva ai sensi di legge, ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale per l'anno 2022;
- non ha dichiarato il dissesto e non presenta condizioni di squilibrio, come attestato dal conto consuntivo anno 2021;
- con l'apposizione del parere contabile sul presente provvedimento si attestano:
 - o il rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale ex art. 1, commi 557-557bis-557 ter-557 della Legge 27/12/2006, n. 296;
 - o il rispetto del pareggio di bilancio ex art. 1, comma – 1 quinquies D.L. 113/2016, nonché il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, c. 2 lett.c. del D.L. 66/2014);
 - o il rispetto del pareggio di bilancio anche durante l'anno 2022, sulla base delle informazioni che allo stato sono in possesso dell'ente;
 - o il rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, l'approvazione del rendiconto con un ritardo nei tempi e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. 196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrati;
 - o l'invio dei dati della certificazione del saldo finanziario ex art. 1, comma 470 della legge 232/2016;
 - o il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, c. 2 lett.c. del d.l. 66/2014);

Valutato che il presente piano dei fabbisogni sia coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e si sviluppi, nel rispetto dei vincoli finanziari come sotto dimostrato, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali ed obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150), così dettagliato nei seguenti atti programmatici:

- con delibera di giunta n. 151 del 2018 ha da ultimo rideterminato la dotazione organica;
- delibera di giunta n. 3 del 19 gennaio 2021, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il piano dei fabbisogni di personale del precedente triennio, anni 2021-2022-2023;

- delibera di giunta n. 62 del 8 maggio 2019, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance;
- delibera di consiglio n. 10 del 27 aprile 2022, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il Documento unico di Programmazione per il triennio 2022-2024;
- delibera di consiglio n. 11 del 27 aprile 2022, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stata approvato il Bilancio di previsione anni 2022-2024;
- delibera di giunta n. 1 del 2021, esecutiva ai sensi di legge, con la quale ha approvato il Piano delle Azioni Positive in materia di pari opportunità, relativo al triennio 2021-2023, ai sensi dell'art. 48, comma 1, D.Lgs. 11/4/2006 n. 198;

Stabilito in conseguenza di quanto sopra esposto di rimodulare per il corrente anno la dotazione organica, e quindi la consistenza di personale dell'ente, così come dettagliato nell'allegato sub "D" contenente la declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche;

Visto infine l'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001 che prevede che siano gli organi di revisione contabile degli Enti locali ad accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa di cui all'art. 39 della Legge n. 449 del 27/12/1997 e successive modificazioni;

Atteso che con proprio verbale, allegato al presente atto, il Revisore dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

Visti i relativi pareri di regolarità tecnica e contabile: favorevoli, resi ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267, allegati al presente atto;

Con votazione favorevole unanime, resa nelle forme di legge,

DELIBERA

1. **di dare atto che** il parametro dato dal rapporto tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto e la media delle entrate correnti dell'ultimo triennio, secondo le indicazioni del DPCM 17 marzo 2020 e della Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione 13 maggio 2020, ammonta al _26,97% come da allegato sub "B" e pertanto si colloca nella "prima fascia" di virtuosità;
2. **di approvare**, il piano triennale dei fabbisogni di personale per gli anni 2022-2023-2024, come da allegato sub "C" alla presente delibera, precisando che il presente fabbisogno del personale è stato redatto in conformità alle indicazioni contenute nelle linee di indirizzo formulate dalla circolare 8 maggio 2018 dal Ministero della pubblica amministrazione;
3. **di dare atto che** la spesa relativa al presente piano trova capienza nei capitoli destinati alla spesa di personale sul bilancio d'esercizio 2022-2024, approvato con delibera consiglio comunale n. 11 del 27-04-2022;
4. **di accertare che** il piano triennale dei fabbisogni di personale ed il relativo piano occupazionale sono coerenti con le vigenti disposizioni inerenti il contenimento delle spese di

personale come risulta dall'apposita Tabella riportata nel piano triennale allegato sub "A", da cui si evince:

- la spesa complessiva di personale risultante dai consuntivi 2011, 2012 e 2013, calcolata secondo i parametri di cui alla circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 9/2006;
- l'Ente ha rispettato l'obbligo sancito dall'art. 1, comma 557 quater della L. 27/12/2006, n. 296, in quanto la spesa complessiva di personale complessivamente impegnata nell'anno 2022, risulta essere inferiore alla media aritmetica della spesa di personale allocata nei bilanci consuntivi degli anni 2011, 2012 e 2013;

5. **di dare atto infine che** con l'apposizione del parere contabile sul presente provvedimento si attestano:

- il rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale ex art. 1, commi 557 - 557bis - 557ter della Legge 296/2006;
- il rispetto del pareggio di bilancio ex art. 1, comma – 1 quinquies D.L. 113/2016, nonché il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, c. 2 lett. c. del D.L. 66/2014);
- il rispetto del pareggio di bilancio anche durante l'anno 20____, sulla base delle informazioni che allo stato sono in possesso dell'ente;
- il rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. 196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
- l'invio dei dati della certificazione del saldo finanziario ex art. 1, comma 470 della legge 232/2016;
- il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, c. 2 lett. c. del D.L. 66/2014);

6. **di specificare che** sul presente provvedimento il Collegio dei Revisori dei conti ha attestato il rispetto del principio della riduzione della spesa secondo quanto previsto dall'art. 39 della legge 449/97 e dall'art. 19, comma 8 della legge 28/12/2001, n. 448, come risulta da parere allegato;

7. **di stabilire che** il piano triennale dei fabbisogni sarà oggetto di pubblicazione in "Amministrazione trasparente" nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato", unitamente al Conto annuale del personale;

8. **di trasmettere** il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei fabbisogni" nell'ambito del sistema di rilevazione 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;

9. **di trasmettere** il presente atto alle OO.SS. territoriali e alla R.S.U. aziendale.

Infine, stante l'urgenza, con separata ed unanime votazione

DELIBERA

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs 267/20000.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

► **Il Sindaco**

Francesco Di Donato
Firmato come all'Originale

► **Il Segretario Comunale**

Franca Colella
Firmato come all'Originale

PUBBLICAZIONE

In data odierna, la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio informatico comunale per 15 giorni consecutivi (art. 124, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000)

Roccaraso, li 12-07-22

► **Il Messo Comunale**
F.to Daniela Di Tommaso

ATTESTAZIONE

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

è stata pubblicata all'albo pretorio informatico comunale per 15 giorni consecutivi
(art. 124, D.Lgs. n. 267/2000);

è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 del D.Lgs. n. 267/2000;

è divenuta esecutiva il, decorsi dieci giorni dalla pubblicazione
(art. 134, comma 3, D.Lgs. n. 267/2000).

Roccaraso, li

► **Il Segretario Comunale**
F.to (Dott.ssa Franca Colella)

E' copia conforme all'originale.

Roccaraso, li 12-07-2022

Il Responsabile del Servizio

COMUNE DI ROCCARASO

Provincia dell'Aquila

ORGANO DI REVISIONE

OGGETTO:

Parere proposta di deliberazione della Giunta Comunale n.57 del 11/06/2022 ad oggetto: "Approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale dell'Ente per gli anni 2022-2023-2024"

Il sottoscritto Maurizio Peis, revisore dei conti ai sensi dell'art. 234 e seguenti del Tuel, nominato con delibera consiliare n. 23 del 12-08-21 per il triennio 2021/2024,

Premesso che ha ricevuto a mezzo mail del 18/06/2022 ore 17:50 inviata da comunediroccaraso_inviomassivo@legalmail.it la richiesta di parere ai sensi dell'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448 per la proposta di delibera di giunta in oggetto;

Vista la seguente documentazione ricevuta con mail di cui sopra:

- proposta di delibera di Giunta Comunale in alto richiamata;
- l'allegato A), B), C) e D) alla proposta di deliberazione poc'anzi menzionata;

Premesso:

- che il "Programma triennale del fabbisogno del Personale " costituisce l'ultimo atto di un complesso sistema procedurale la cui predisposizione necessita della verifica circa il rispetto di una serie di norme e la relativa adozione di alcuni atti;
- **Che l'attuale ordinamento normativo prevede il divieto di assunzione di personale nei seguenti casi:**

1) mancata approvazione del "Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità" (Art. 48, comma 1, del D.Lgs. nr. 198/2006) ;

2) Mancata adozione del "piano delle Performance" (Art. 10, c. 5, del D.Lgs. nr. 150/09);

3) superamento del 50% della spesa sostenuta nel 2009 per personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero, con contratti di collaborazione coordinata e continuativa (Art. 9 comma 28 D.L. 78/2010);

4) superamento della percentuale prevista dall'art.19, comma 6 quater del D.Lgs. 165/2001 con riferimento al numero complessivo degli incarichi dirigenziali conferiti a contratto nella dotazione organica dirigenziale;

5) mancata rideterminazione della dotazione organica nel triennio precedente (Art.6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001);

6) mancata ricognizione annuale delle eccedenze di personale (Art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001);

Richiamati :

- il principio contabile degli enti locali nr. 1 nella nuova versione al punto 32, il quale indica:

a) che l'atto di programmazione del fabbisogno del personale che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti ad approvare, deve assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie;

b) che nella quantificazione della spesa si deve tenere conto degli adeguamenti retributivi previsti e prevedibili sulla base delle norme di legge, del contratto collettivo nazionale e dei contratti locali;

c) che la previsione annuale e pluriennale deve essere coerente con le esigenze finanziarie espresse nell'atto di programmazione del fabbisogno;

d) che l'atto di programmazione del fabbisogno di personale costituisce un allegato obbligatorio al bilancio di previsione;

e) che la compatibilità della programmazione con i vincoli di bilancio (equilibri finanziari ed obiettivi di finanza pubblica) annuali e pluriennali tenendo conto che gli stanziamenti del bilancio pluriennale, ai sensi del comma 4, dell'art. 171 del TUEL, hanno carattere autorizzatorio;

f) che l'obiettivo di riduzione delle spese di personale come disposto dai commi 557, per gli enti soggetti al rispetto dei vincoli di finanza pubblica, dell'art. 1 della legge nr. 296/2006, costituisce un obiettivo di finanza pubblica;

- l'art. 19, comma 8, della legge nr. 448/2001 che dispone la verifica da parte dell'organo di revisione, del rispetto del principio di riduzione della spesa del personale;

- l'art. 14, comma 7, del D.L. 31-5-2010 nr. 78 convertito con modificazioni dalla legge nr. 122/2010, che ha sostituito l'art.1, comma 557, della legge 296/2006 che prevede la riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva

ed occupazionale, anche attraverso la razionalizzazione delle strutture burocratiche-amministrative;

-il comma 5 dell'art. 76 della legge 133/2008 il quale dispone che gli enti sottoposti al rispetto dei vincoli di finanzia pubblica assicurino la riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, con particolare riferimento alle dinamiche di crescita della spesa per la contrattazione integrativa;

- l'art. 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 che detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria;

- il comma 2 del predetto art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge del 27 dicembre 2019, n. 160 che stabilisce: «A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare 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 disotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'art. 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'art. 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»;

-il D.M. 17.03.2020 recante “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, pubblicato nella Gazz. Uff. 27 aprile 2020, n. 108, finalizzato ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

Rilevato che il decreto provvede alle seguenti definizioni:

- a) spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata;

Richiamati specificamente gli articoli 4, 5 e 6 del citato D.M. che disciplinano, rispettivamente, l'individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale (Tabella 1), le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, in sede di prima applicazione del decreto (anni 2020 – 2024), l'individuazione dei valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale;

Tenuto conto

- che il rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette, secondo le definizioni di cui all'art. 2 del citato DPCM, è inferiore rispetto al valore soglia

definito per la fascia demografica dei comuni cui appartiene il Comune di Roccaraso circostanza che consente al Comune di procedere nei limiti indicati dallo stesso DPCM (art. 4 e ss.) secondo quanto riportato in proposta di delibera;

- che per l'anno 2022 trova applicazione nei confronti del Comune, l'art. 4, comma 2 del più volte citato DPCM 17.03.2020, non ricorrendo le condizioni di applicazione dell'art. 5, commi 1 e 2 (secondo l'art. 4, comma 2 "A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica");

Preso atto del rispetto del limite di spesa per assunzioni calcolato dal responsabile dei servizi ed individuato nell'Allegato A) al presente provvedimento, ai sensi e per gli effetti del D.M. 17.03.2020;

Preso atto che:

- con Deliberazione di G.C. n° 1 del 19/01/2021 è stato adottato il Piano di Azioni Positive per il triennio 2021-2023;

Ritenuto pertanto, sulla scorta delle necessità dell'Ente, di adottare il fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024 nelle misure consentite nel rispetto del limite di spesa anno 2022:

Allegato A)

COMUNE DI ROCCARASO - ALLEGATO A						
Dotazione organica - Spesa personale massima sostenibile triennio 2022/2024						
voci di spesa	anno 2011 consuntivo	anno 2012 consuntivo	anno 2013 consuntivo	anno 2022 prev./ass.	anno 2023 preventivo	anno 2024 preventivo
Spesa intervento						
Retribuzioni lorde personale tempo determinato e indeterminato	774.846,00	673.254,83	647.604,76	751.690,52	751.690,52	751.690,52
Spese utilizzato in soc. partecipate						
Collaborazione coord. Cont.		40.657,70	81.014,00	100.000,00	100.000,00	100.000,00
Emolum. Lav. Socialmente utili						
Personale in convenzione						
Pers. Art. 90 del 267/2000	45.076,00	25.635,39	22.026,00	25.000,00	25.000,00	25.000,00
Pers. Art. 100 del 267/2000						
Personale formazione e lavoro						

Spese personale utilizzato da soc. partecipate						
Oneri riflessi	229.201,00	196.161,64	180.205,00	204.309,48	204.309,48	204.309,48
Previdenza Polizia municipale						
Irap	70.793,00	59.181,86	56.106,00			
Oneri nucleo familiare	15.269,00	11.215,14	9.210,00	1.500,00	1.500,00	1.500,00
Somme rimborsare personale in comando	14.421,00	52.900,05	56.577,00	28.000,00	28.000,00	28.000,00
Altre spese specificare		1.907,90	1.239,00			
totale parziale	1.149.606,00	1.060.914,51	1.053.981,76	1.110.500,00	1.110.500,00	1.110.500,00
eventuali esclusioni di spesa						
eventuali nuove assunzioni consentite dal DPCM per gli enti "virtuosi"						
totale esclusioni di spesa	0,00	0,00	0,00	30.000,00	30.000,00	30.000,00
totale annuo	1.149.606,00	1.060.914,51	1.053.981,76	1.080.500,00	1.080.500,00	1.080.500,00
totale spesa triennio 2011/2013	3.264.502,27					
media spesa triennio 2011/2013	1.088.167,42					
	saldo			7.667,42	7.667,42	7.667,42

Considerato inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557- quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

Preso atto che ai sensi delle Linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 la programmazione del fabbisogno del personale richiede l'approvazione della dotazione organica dell'Ente nella sua nuova accezione, e cioè la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Ente;

Valutato pertanto, in attuazione delle citate linee di indirizzo e con quanto disposto dall'art. 6 del D.Lgs 165/2001, di approvare la dotazione organica dell'Ente quale rimodulazione della propria consistenza di personale in base ai fabbisogni, garantendone la neutralità finanziaria;

Considerato

- 1) che la dotazione organica allegata alla proposta di deliberazione si muove in coerenza con le linee guida sui fabbisogni di personale in termini di rispetto dei vincoli finanziari;
- 2) che per gli anni 2022, 2023 e 2024 ogni variazione al fabbisogno del personale dovrà essere valutata e verificata da parte dell'Organo di revisione in ordine

all'evoluzione della legislazione vigente in materia di personale degli enti locali ed in considerazione delle eventuali cessazioni di servizio che dovessero verificarsi in futuro e/o delle future politiche occupazionali dell'Ente;

3) che per gli Enti Locali riguardo alle assunzioni a tempo indeterminato operano i seguenti principi:

- riduzione complessiva della spesa di spesa di personale, a termini dell'art. 1, comma 557 della legge nr. 296/2006. I principi indicati dal comma 557 citato non sono meri obiettivi che devono perseguire gli enti locali, bensì si connotano come veri e propri vincoli, la cui violazione, ai sensi del comma 557-iter, fa scattare la sanzione del divieto di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, nonché di stipulare contratti elusivi di tale divieto. L'opera di riduzione della spesa di personale deve interessare in via prioritaria i seguenti ambiti:

a) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti;

b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico - amministrative;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa;

- inoltre il c. 557-quater impone che, ai fini della riduzione della suddetta, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione introdotta dal D.L. nr. 90/2014. Detta norma indica in modo esplicito in base di riferimento in termini fissi ed invariabili ai fini del rispetto del contenimento della spesa (triennio 2011-2013). Il comma 557-quater non ha inteso derogare ai criteri di riduzione della spesa di personale indicati alle lett. a) b) c) del c. 557, ma si pone come elemento integrativo dei suddetti principi. Con la conseguenza se pur in presenza del 557-quater continuano a rimanere cogenti gli obiettivi di riduzione della spesa di personale rispetto alla spesa corrente (C.conti, sez. autonomie, delib. nr. 27/2015) (83);

- ricognizione annuale della situazione di soprannumero o di eccedenza del personale effettuata anche in sede di verifica della consistenza e della variazione della dotazione organica a termini dell'art. 6, comma 1 del D.lgs. nr. 165/2001, la cui assenza determina l'impossibilità di effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto a pena di nullità, oltre a comportare responsabilità disciplinare dei dirigenti competenti (art. 16, Legge nr. 183/2011 che modifica il D.lgs. nr. 165/2001);

- rispetto dei vincoli di finanza pubblica dell'anno precedente di assunzione (art. 2 c. 2, lett. d, D. lgs. nr. 149/2011). Il divieto, in caso di mancato rispetto dei vincoli, si applica alle assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsiasi tipologia

contrattuale, compresi i contratti di collaborazione in atto, compreso il divieto di stipulare contratti di servizio con privati che risultano elusivi della citata disposizione;

- relativamente alle responsabilità derivanti dall'assunzione di personale in situazioni in cui l'ente non abbia rispettato i vincoli di finanza e quindi abbia violato l'applicazione della sanzione, la sezione giurisdizionale della Corte dei Conti per il Lazio (Sent. Nr. 976/2010) ha evidenziato la responsabilità a titolo di colpa grave ravvisabile nella radicale inosservanza di una norma di settore a fronte di un quadro interpretativo omogeneo;

Considerato:

- che l'Ente ha rispettato gli obiettivi programmatici, sia di cassa che di competenza, del Patto di stabilità interno negli anni 2014 e 2015 e gli obiettivi di finanza pubblica;
- che l'Ente ha rispettato l'art. 1, comma 557-ter della legge 296/2006 (riduzione spesa personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013);
- che l'attuazione di quanto previsto nel presente piano avverrà solo se la normativa al momento in vigore, lo consentirà;

Tenuto conto che:

- l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che l'organo di revisione economico-finanziaria accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all'art. 39, L. n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate;
- 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;

Raccomandando all'amministrazione ed ai responsabili di servizio che l'Ente potrà dare corso ad assunzioni solo garantendo il mantenimento dei vincoli ed equilibri di bilancio;

Invitando l'amministrazione ad approvare altresì con deliberazione di giunta l'adozione del nuovo Piano di Azioni Positive per il triennio 2022-2024;

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

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

Visto il D.P.C.M. 8 maggio 2018 di approvazione delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

ACCERTA

- 1) che il Piano triennale dei fabbisogni di personale e il relativo piano occupazionale per il periodo 2022–2024 *rispettano* i vincoli imposti dalla soglia di spesa per il personale determinata ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;
- 2) che in conseguenza delle assunzioni previste nel Piano in oggetto, l'equilibrio pluriennale del bilancio alla data odierna è garantito;

ESPRIME

con le considerazioni, osservazioni e suggerimenti precedenti, ai sensi dell'art. 19, c. 8, L. n. 448/2001 e dell'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020, parere **FAVOREVOLE** sulla proposta di deliberazione in oggetto, invitando, in ultimo, l'amministrazione comunale a dar corso ad eventuali ulteriori spese e/o assunzioni di personale a condizione di una successiva verifica del rispetto delle leggi e normative sul contenimento della spesa ed ad nuovi vincoli che dovessero sopraggiungere.

Data: 22/06/2022

IL REVISORE DEI CONTI
Dott. Maurizio Peis



COMUNE DI ROCCARASO

Allegato "C"

Delibera di Giunta n. 57 del 22-06-2022

FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2022/2024

N.	Profilo professionale	Cat.	Spesa annua	Modalità di copertura posto	Anno
1	Istruttore tecnico	C 1	31.500,00	Art. 90 d.lgs 267/2000	2022-2023-2024
2	Personale a convenzione	D 4	26.900,00	Convenzione Comune di Villetta Barrea 12 ore extra time	2022
3	Personale a convenzione	D 4	3.000,00	Convenzione Comune di Castel Di Sangro conclusa	2022
4	Istruttore Informatico	C 1	42.000,00	Lavoro Interinale	2022-2023-2024
5	Istruttore Contabile	C 1	42.000,00	Lavoro Interinale	2022-2023-2024
6	Istruttore Direttivo Tecnico	D	30.000,00	Incarico di responsabilità dal 1 luglio 2022	2022-2023
7	Cuoca inserviente	B	19.500,00	Da reperire tramite agenzia interinale – periodo apertura scuole	2022-2024
8	Operai assunti nel primo semestre	A	2.000,00	Assunzione Urgente max 10 giorni	2022
9	Vigili urbani straordinari	C	28.000,00	Reclutamento sul mercato del lavoro	2022
	Totale		224.900,00		
10	Istruttore Direttivo Tecnico	D	22.000,00	Da reperire sul mercato finanziamento PNRR dal 1 luglio	2022-2024
11	Istruttore Direttivo Amministrativo	D	22.000,00	Da reperire sul mercato finanziamento PNRR dal 1 luglio	2022-2024

NOTE

Contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali: nel piano triennale dei fabbisogni devono essere previsti eventuali processi di mobilità esterna (tenendo conto dell'art. 1, comma 47, della L. n. 311/2004, dell'art. 14, comma 7, del D.L. n. 95/2012, nonché dell'art. 30 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165), eventuali progressioni di categoria ai sensi dell'art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017, oltre che le modalità di reclutamento di nuovo personale, nel rispetto della normativa

vigente in materia di assunzioni, di cui agli artt. 20 e 35 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165. Infine, deve essere indicato l'eventuale ricorso ai rapporti di lavoro flessibile, il rispetto delle assunzioni obbligatorie di cui alla L. n. 68/1999, nonché dare puntualmente conto dell'eventuale applicazione dell'art. 6-bis del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 in materia di esternalizzazione di servizi, tenendo conto che un'eventuale reinternalizzazione è subordinata al rispetto della normativa in materia di accesso all'impiego nonché all'invarianza degli oneri a carico della finanza pubblica. L'individuazione dei profili professionali dovrà essere coerente con le funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, delle responsabilità connesse a ciascuna posizione, il tutto finalizzato a definire un ordinamento professionale in linea con i principi di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini ed in grado di perseguire gli obiettivi dell'Ente.

CALCOLO MARGINI ASSUNZIONALI

COMUNE DI ROCCARSO

Step 1 - DETERMINAZIONE VALORE SOGLIA art. 4

Popolazione	1.594
Fascia di riferimento	B
Valore 1° soglia	28,6%
Valore 2° soglia	32,6%

Step 2 - CALCOLO RAPPORTO

(cfr. Circolare Funz. Pubbl. 13 maggio 2020)

SPESE DI PERSONALE

		Cod. Piano dei conti integrato
Redditi da lavoro dipendente	804.341,11	U.1.01.00.00.000
Somministrazione	104.198,79	U.1.03.02.12.001
Quota LSU in carico all'ente		U.1.03.02.12.002
Collaborazioni coordinate e a progetto		U.1.03.02.12.003
Altre forme di lavoro flessibile	62.056,56	U.1.03.02.12.999
	970.596,46	

ENTRATE CORRENTI

Entrate rendiconto anno 2021	3.927.451
Entrate rendiconto anno 2020	3.789.517
Entrate rendiconto anno 2019	3.758.290
Media	3.825.085,77
Fondo crediti dubbia esigibilità 2021	225.842
ENTRATE DA CONSIDERARE	3.599.243,77

Rapporto

26,97%

Step 3 - VALUTAZIONE CAPACITA' SPESA

Limite teorico	1.029.383,72	
Margine	58.787,26	VALORE INCREMENTO DA UTILIZZARE

Step 3b - VERIFICA LIMITE MAX ANNO 2020 (art. 5)

Percentuale massima incremento spesa	29,0%	
Spesa di personale da rendiconto 2018	1.047.620	
Incremento massimo	303.809,92	Non utilizzare

Step 3c - UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALI RESIDUE DA TURNOVER

Margini assunzionali da turnover ancora disponibili quinquennio 2015-2019	
Totale teorico spazi assunzionali	303.809,92
SOMMA DA UTILIZZARE	58.787,26 €

COMUNE DI ROCCARASO

Allegato "C"

Delibera di Giunta n. _____ del _____

FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2022/2024

N.	Profilo professionale	Cat.	Spesa annua	Modalità di copertura posto	Anno
1	Istruttore tecnico	C 1	31.500,00	Art. 90 d.lgs 267/2000	2022-2023-2024
2	Personale a convenzione	D 4	26.900,00	Convenzione Comune di Villetta Barrea 12 ore extra time	2022
3	Personale a convenzione	D 4	3.000,00	Convenzione Comune di Castel Di Sangro conclusa	2022
4	Istruttore Informatico	C 1	42.000,00	Lavoro Interinale	2022-2023-2024
5	Istruttore Contabile	C 1	42.000,00	Lavoro Interinale	2022-2023-2024
6	Istruttore Direttivo Tecnico	D	30.000,00	Incarico di responsabilità dal 1 luglio 2022	2022-2023
7	Cuoca inserviente	B	19.500,00	Da reperire tramite agenzia interinale – periodo apertura scuole	2022-2024
8	Operai assunti nel primo semestre	A	2.000,00	Assunzione Urgente max 10 giorni	2022
9	Vigili urbani straordinari	C	28.000,00	Reclutamento sul mercato del lavoro	2022
	Totale		224.900,00		
10	Istruttore Direttivo Tecnico	D	22.000,00	Da reperire sul mercato finanziamento PNRR dal 1 luglio	2022-2024
11	Istruttore Direttivo Amministrativo	D	22.000,00	Da reperire sul mercato finanziamento PNRR dal 1 luglio	2022-2024

NOTE

Contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali: nel piano triennale dei fabbisogni devono essere previsti eventuali processi di mobilità esterna (tenendo conto dell'art. 1, comma 47, della L. n. 311/2004, dell'art. 14, comma 7, del D.L. n. 95/2012, nonché dell'art. 30 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165), eventuali progressioni di categoria ai sensi dell'art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017, oltre che le modalità di reclutamento di nuovo personale, nel rispetto della normativa

vigente in materia di assunzioni, di cui agli artt. 20 e 35 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165. Infine, deve essere indicato l'eventuale ricorso ai rapporti di lavoro flessibile, il rispetto delle assunzioni obbligatorie di cui alla L. n. 68/1999, nonché dare puntualmente conto dell'eventuale applicazione dell'art. 6-bis del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 in materia di esternalizzazione di servizi, tenendo conto che un'eventuale reinternalizzazione è subordinata al rispetto della normativa in materia di accesso all'impiego nonché all'invarianza degli oneri a carico della finanza pubblica. L'individuazione dei profili professionali dovrà essere coerente con le funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, delle responsabilità connesse a ciascuna posizione, il tutto finalizzato a definire un ordinamento professionale in linea con i principi di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini ed in grado di perseguire gli obiettivi dell'Ente.

A) CALCOLO DELLA DOTAZIONE ORGANICA FINANZIARIA E LIMITE DELLA SPESA

Cat.	01/04/2018	13° mens.	Totale
Dirig.	39.979,29	3.331,61	43.310,90
D3	25.451,86	2.120,99	27.572,85
D1	22.135,47	1.844,62	23.980,09
C1	20.344,07	1.695,34	22.039,41
B3	19.063,80	1.588,65	20.652,45
B1	18.034,07	1.502,84	19.536,91
A1	17.060,97	1.421,75	18.482,72

CAT.	TEMPO PIENO	PART-TIME	TOTALE	POSTI OCCUPATI	POSTI IN PROGRAMMAZIONE Part Time	POSTI IN PROGRAMMAZIONE Tempo pieno	TOTALE Posti in programmazione	Rispetto % T.P./P.T.
Dirigenti		0	0	0	0	0	0	n.a.
D3	1	0	1	0				3%
D1	2	0,17	2,17	1,67	0	0,5	0,5	
C	6	0	10	10	0	0	0	5%
B3	2	0	2	2	0	0	0	
B1	5		5	5		0	0	25%
A1	3	0	2	2	0	0	0	
TOTALI	16	45	20,17	18,67	0	0,5	0,5	

Spesa dotazione organica personale a tempo indeterminato

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO	TOTALE EQUIV.	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1,06%)	SPESA TOTALE
Dirigenti	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D3	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D1	2	0,17	2,17	52.036,80	14.924,15	4.423,13	551,59	71.935,67
C	6	0,00	6,00	132.236,46	37.925,42	11.240,10	1.401,71	182.803,68
B3	2	0,00	2,00	41.304,90	11.846,25	3.510,92	437,83	57.099,89
B1	5	0,00	5,00	97.684,55	28.015,93	8.303,19	1.035,46	135.039,12
A1	3	0,00	3,00	55.448,15	15.902,53	4.713,09	587,75	76.651,53
TOTALI	18,00	0,17	18,17	378.710,85	108.614,27	32.190,42	4.014,34	523.529,88

Personale a tempo determinato e C.F.L. (dirigenti extra dotazione organica; personale a tempo determinato, staff del Sindaco, C.L.F., comandato)

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO	TOTALE EQUIV. T.P.	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1,06%)	SPESA TOTALE
Dirigenti extra dot.	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D3	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D1	0	0,33	0,33	7.913,43	2.269,57	672,64	83,88	10.939,53
C	3	0,0	3,0	66.118,23	18.962,71	5.620,05	700,85	91.401,84
B3	0	0,75	0,75	15.489,34	4.442,34	1.316,59	164,19	21.412,46
B1	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A1	0	0,1	0,1	1.848,27	530,08	157,10	18,48	2.553,94
TOTALI	3	1,2	4,2	91.369,27	26.204,71	7.766,39	967,41	126.307,77

Altre spese di lavoro flessibile, fondo dirigenti, fondo dipendenti e straordinario

	Importo	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1,06%)	SPESA TOTALE
Fondo dirigenti (1)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Fondo dipendenti	90.000,00	21.420,00	7.650,00	954,00	120.024,00
P.O. e A.P. a bilancio	30.000,00	7.140,00	2.550,00	318,00	40.008,00
Straordinario	13.000,00	3.094,00	1.105,00	137,80	17.336,80
TOTALE	133.000,00	31.654,00	11.305,00	1.409,80	177.368,80

(1) INADEL calcolata con esclusione della retribuzione di risultato stimata nel 15% con imposizione pari quindi al 85%

	Importo	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1,06%)	SPESA TOTALE
Anziantà individuale	2.221,57	620,88	188,83	23,55	3.054,84
Indennità fisse (P.L., insegnanti, ecc)	-	-	-	-	-
Somministrazione	117.113,48		9.954,65		127.068,13
Buoni pasto	5.000,00				5.000,00
Assegno nucleo familiare	3.706,11				3.706,11
Altro	6.000,00				6.000,00
TOTALE	134.041,16	620,88	10.143,48	23,55	144.829,07

Segretario Generale	63.500,00			-	63.500,00
----------------------------	-----------	--	--	---	-----------

Spesa Segretario e altre spese	208.329,07
---------------------------------------	-------------------

PRIMA VERIFICA DI CONTROLLO CON SPESA MEDIA TRIENNIO 2011-2013

SPESA DOTAZIONE ORGANICA TEORICA	523.529,88
SPESA PERSONALE A TEMPO DETERMINATO (importo massimo ex DL 78/2010)	126.307,77
FONDI E SALARIO ACCESSORIO A BILANCIO	177.368,80
SPESA DEL SEGRETARIO COMUNALE ED ALTRE SPESE	208.329,07
TOTALE	1.035.535,52
SPESE ESCLUSE EX ART.1 COMMA 557 LEGGE 296/2006	
TOTALE SOGGETTO A LIMITE (A)	1.035.535,52 (A)
SPESA PERSONALE MEDIA 2011-2013 (B)	1.088.167,00 (B)
(A-B)<0	-52.631,48

B) CALCOLO DEL LIMITE DI SPESA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE IN SERVIZIO AL 01/01/2018

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO	TOTALE EQUIV.	Spesa annua (1)	CONTRIBUTI	IRAP (2)	PREMIO INAIL (ES.1,06%)	SPESA TOTALE
Dirigenti	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D3	1	0,00	1,00	27.572,85	7.907,89	2.343,69	292,27	38.116,71
D1	2	0,17	2,17	52.036,80	14.924,15	4.423,13	551,59	71.935,67
C	6	0,00	6,00	132.236,46	37.925,42	11.240,10	1.401,71	182.803,68
B3	2	0,00	2,00	41.304,90	11.846,25	3.510,92	437,83	57.099,89
B1	5	0,00	5,00	97.684,55	28.015,93	8.303,19	1.035,46	135.039,12
A1	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
R.I.A., IIS, ad Pers.				41.324,04	11.851,73	3.512,54	438,03	57.126,35
TOTALI	16,00	0,17	16,17	392.159,59	112.471,37	33.333,57	4.156,89	542.121,42

(1) Nella spesa annua sono stati aggiunti i seguenti ulteriori importi: a) IIS conglobata nel tabellare; b) assegni ad personam; c) Retribuzione Individuale di Anzianità

(2) Vanno sottratti i dipendenti disabili, gli autisti di scuolabus che sono esenti da IRAP

SECONDA VERIFICA DI CONTROLLO CON SPESA MEDIA TRIENNIO 2011-2013

Importo competenza	
SPESA PERSONALE OCCUPATO	542.121,42
SPESA PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	126.307,77
FONDI E SALARIO ACCESSORIO A BILANCIO	177.368,80
Fondo Pluriennale Vincolato anno precedente	37.379,71 (solo ai fini del riscontro con il bilancio)

Assunzioni possibili nell'anno 2018	
SPESA DEL SEGRETARIO COMUNALE E ALTRE SPESE	208.329,07
TOTALE	1.054.127,06
SPESE ESCLUSE EX ART.1 COMMA 557 LEGGE 296/2006	0,00
TOTALE AL NETTO SPESE ESCLUSE	1.054.127,06 (A)

CAPACITA' ASSUNZIONALE TEMPO INDET.	800.000,00 (B)
Capità assunzionale tempo determinato	401.316,43 (C)
SPESA PERSONALE MEDIA 2011-2013	1.088.167,00

(A+B+C-D)<0	1.167.276,49
-----------------------	---------------------

C) PROGRAMMAZIONE TRIENNALE 2019-2021

	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021
SPESA PERSONALE OCCUPATO	542.121,42	542.121,42	542.121,42	462.121,42
SPESA PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	126.307,77	126.307,77	126.307,77	126.307,77
FONDI E SALARIO ACCESSORIO A BILANCIO	177.368,80	177.368,80	177.368,80	177.368,80
Fondo Pluriennale Vincolato anno precedente	37.379,71	55.442,00	36.579,01	48.356,27
Differenza con bilancio	0,00	32.086,10	84.734,72	72815,38
SPESA DEL SEGRETARIO COMUNALE E ALTRE SPESE	208.329,07	207.242,58	185.653,02	189.167,18
TOTALE	1.054.127,06	1.085.126,66	1.116.185,72	1.027.780,54
SPESE ESCLUSE EX ART.1 COMMA 557 LEGGE 296/2006	35.523,52	35.523,52	35.523,52	35.523,52
TOTALE AL NETTO SPESE ESCLUSE	1.018.603,54	1.049.603,14	1.080.662,20	992.257,02

Limiti spesa bilancio	3.696.679,74	3.758.290,20	3.789.290,20	3.927.516,53
-----------------------	--------------	--------------	--------------	--------------

Margine disponibile	-2.605.172,97	2.673.163,54	2.673.104,48	2.899.735,99
---------------------	---------------	--------------	--------------	--------------

Spesa media 2011-2013	1.088.167,00	1.088.167,00	1.088.167,00	1.088.167,00
-----------------------	--------------	--------------	--------------	--------------

Margine disponibile	69.563,46	38.563,86	7.504,80	95.909,98
---------------------	-----------	-----------	----------	-----------