[DATA PUBBLICAZIONE: 19/09/2020 N.REG.233]

COMUNE DI AQUARA
Provincia di Salerno

AFFISSIONE ALL'ALBO
Prot. n° 003315
del 19 OTT 2020

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Copia

N° **70** del Reg.

Data: **11/09/2020**

OGGETTO: **Piano** per il **fabbisogno** di **personale** - **Triennio 2020 / 2022.** Approvazione. **Verifica** situazioni di **eccedenza** e/o **sovrannumerarietà.** -

L'anno **Duemilaventi** (2020), il giorno **Undici** (11), del mese di **Settembre**, alle ore **12,45**, nella sala delle adunanze del Comune, sotto la presidenza del prof. Vincenzo **Luciano**, nella sua qualità di **Vice-Sindaco**, si è riunita la Giunta Comunale;

Per riunione **Straordinaria** (art. **5** Regolamento per funzionamento della Giunta Comunale). -

Componenti	Presenti	Assenti	
*Rag. Antonio **Marino***		X	Assegnati n.: **3** In Carica n.: **3** Presenti n.: **2**
*Prof. Vincenzo **Luciano***	X		Assenti n.: **1**
*Sig.ra Elvira **Martino***	X		Assenti i Signori: - Rag. Antonio **Marino** (Sindaco) -

Risultato che gli intervenuti sono in numero legale;

Partecipa con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione (art. **97**, comma **4.a**, del T. U. E. L. n° **267** / 2000), il Segretario Comunale Dott. Giovanni **Amendola**, titolare di questa Segreteria;

Il Presidente dichiara aperta la riunione sull'argomento ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato, premettendo che, sulla proposta della presente deliberazione i responsabili delle aree interessate hanno espresso il proprio parere, come di seguito riportato:

AREA INTERESSATA	AREA FINANZIARIA
VISTO: si esprime parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità tecnica della presente proposta di deliberazione, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma **1°**, del T. U. E. L. n° **267** / 2000. -	**VISTO**: ai sensi e per gli effetti dell'art. **49**, comma **1°**, del T. U. E. L. n° **267** / 2000, si **ATTESTA** la regolarità contabile della presente proposta di deliberazione. –
Dalla Residenza Comunale, **11/09/2020** IL RESPONSABILE DELL'AREA F.to sig. Ascanio **Marino** [Amministrativa]	Dalla Residenza Comunale, **11/09/2020** IL RESPONSABILE DELL'AREA F.to Dott. Nicola **Pagano** [Finanziaria]

LA GIUNTA MUNICIPALE

PREMESSO:

- **che** l'art. **91**, del Decreto legislativo n° **267**/2000 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali devono provvedere alla programmazione triennale del fabbisogno di personale finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- **che** l'art. **39**, della Legge 27 dicembre 1997, n° **449** e ss.mm. e ii., recita testualmente: 'Art. **39** - Disposizioni in materia di assunzioni di personale delle Amministrazioni pubbliche e misure di potenziamento e di incentivazione del part-time. 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...omissis...";
- **che** l'art. **19**, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n° **448**, dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione dei fabbisogni di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

DATO ATTO che, l'art. **6**, del Decreto legislativo n° **165**/2001, come sostituito dall'art. **4**, comma 1, del Decreto legislativo 25 maggio 2017, n° **75**, ha introdotto una nuova disciplina in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale, in base alla quale le amministrazioni pubbliche:

- **allo** scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, 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 dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dalla Ragioneria Generale dello Stato, previa intesa in sede di Conferenza Unificata ai sensi dell'articolo 6-ter;
- **nella** predisposizione del predetto piano, curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane con l'indicazione delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano medesimo, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente in materia;
- **in tale** ambito, indicano, altresì, 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, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione;
- **qualora** siano individuate eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, sono tenute ad osservare le procedure previste dall'articolo 33 dello stesso Decreto legislativo n° **165**/2001;

VISTO l'art. **16**, della Legge 12 novembre 2011, n° **183**, che ha modificato l'istituto del collocamento in disponibilità dei dipendenti pubblici nell'intento di rafforzare il vincolo tra dotazione organica ed esercizio dei compiti istituzionali e che ha imposto alle pubbliche amministrazioni di provvedere alla ricognizione delle eventuali eccedenze o condizioni di soprannumero del personale in servizio, da valutarsi alla luce di esigenze funzionali o connesse alla situazione finanziaria;

RILEVATO che:

- **la disposizione** anzi citata, che modifica l'articolo **33** - del Decreto legislativo n° **165**/2001, obbliga le pubbliche amministrazioni ad effettuare almeno annualmente una ricognizione per verificare situazioni di soprannumero o eccedenze di personale e a darne immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;
- **la condizione** di soprannumero si rileva dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica mentre la condizione di eccedenza si rileva, oltre che da esigenze funzionali, dalla impossibilità dell'ente di rispettare i vincoli dettati dal legislatore per il tetto di spesa del personale;
- **è stata** effettuata la ricognizione prescritta dall'art. 16 della legge di stabilità per il **2012**, innanzi richiamata, e che, per quanto attestato, non risultano dipendenti in posizione soprannumeraria né dipendenti in eccedenza e che, pertanto, l'Ente non è tenuto ad avviare procedure per la dichiarazione di esuberi, giusta deliberazione di Giunta Comunale n. 34 del 10/04/2020;

- con l'entrata in vigore degli **articoli 6** e seguenti, del Decreto legislativo n° **165**/2001, come modificati dal Decreto legislativo n. 75f2017, sono cambiate le regole e le prospettive per la redazione del Piano dei fabbisogni di personale delle pubbliche amministrazioni:

  * **la dotazione** organica non è più un elenco astratto di posti, bensì il prodotto del piano dei fabbisogni, a sua volta derivato dai programmi strategici dell'Ente. Essa deve intendersi come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo presente che restano sempre efficaci tutte le disposizioni di legge vigenti in materia di contenimento della spesa di personale e di determinazione dei budget assunzionali;

  * **il cambio** di prospettiva è funzionale a rendere l'organizzazione più flessibile ai bisogni reali della comunità amministrata, evitando le rigidità del passato;

  * **in attuazione** della disciplina sopra menzionata, il Ministero per la Pubblica Amministrazione, con D.P.C.M. 08/05/2018, pubblicato sulla G.U. n° **173**/2018, ha adottato le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" di cui all'art. 6-ter del Decreto legislativo n° **165**/2001, introdotto dall'art. **4** - del Decreto legislativo n° **75**/2017, da cui si rileva che il **PTFP** si sviluppa, come previsto dal citato articolo **6**, in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale;

RICHIAMATE pertanto, le suddette linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale delle pubbliche Amministrazioni, che testualmente recitano: *"Il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il "contenitore" rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate. Secondo la nuova formulazione dell'articolo 6, è necessaria una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti.... La nuova visione, introdotta dal Decreto legislativo 75ß017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l'adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP. Per le amministrazioni centrali la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP. Essa, di fatto, individua la "dotazione" di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti, fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente. Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento (vedi, ad esempio, l'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, che indica un limite percentuale della dotazione organica ovvero, in senso analogo, l'articolo 110 del decreto legislativo n. 267 del 2000) .... ._ Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari.... La declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta ne/l'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato annualmente, con un orizzonte triennale, secondo i criteri di cui alle presenti linee di indirizzo...."*;

CONSIDERATO che:

- **è in fase** di definizione il bilancio di previsione **2020/2022**, e che in tale ambito si ravvisa la necessità di procedere, in base alle linee di indirizzo sopra richiamate per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale di cui al predetto Decreto 08/05/2018:
- **ad un** aggiornamento del piano programmatico delle assunzioni per il triennio **2020/2022**, che individui le assunzioni da effettuare nel periodo di riferimento, strettamente necessarie a far fronte a precise ed inderogabili esigenze di servizio rappresentate dalle strutture organizzative apicali;
- **alla verifica** della consistenza della vigente dotazione organica, tenendo conto del fabbisogno di personale previsto per il prossimo triennio, dei servizi erogati e da erogare, delle risorse disponibili e delle limitazioni legislative;
- **occorre** dunque, adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

l'art. **1** - della Legge n° **145**/2018 (Legge di Bilancio **2019**), ha fissato nuove regole in merito al pareggio di bilancio e al suo equilibrio, ed in particolare:

* **i commi** da 819 a 830, concernenti il superamento, a decorrere dall'anno 2019, delle norme sul pareggio di bilancio, introdotte dalla Legge n° **208**/2015 (Legge di Stabilità **2016**);
* **il comma** 821, in base al quale gli Enti locali concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo, da desumere, in ciascun anno, dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al rendiconto della gestione previsto dall'allegato 10 al decreto legislativo 23 giugno 2011, n° **118**;

- **la Circolare** del Ministero dell'economia e delle finanze n° **3** - del 14/02/2019, ha chiarito, a tal proposito, che le limitazioni in materia di spesa di personale previste per il mancato rispetto degli obiettivi di finanza pubblica non decadono ma si traslano sul mancato rispetto dell'equilibrio di competenza a consuntivo;
- **il limite** di contenimento della spesa del personale è determinato in base all'art. **1**, comma 557, della legge n° **296**/2006;
- **l'art. 33** del Decreto Legge n° **34**/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58/2019, introduce una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale dei Comuni, attraverso il superamento delle regole del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;

PRESO ATTO:

- **dell'entrata** in vigore del D.P.C.M. 17 marzo 2020, recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" (pubblicato sulla G.U. n° **108** - del 27 aprile 2020), emanato in attuazione dell' art. **33**, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n° **34** (c.d. "Decreto Crescita"), convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019, n° **58**, ed il cui contenuto è stato definito nel corso della riunione della Conferenza Stato-Città ed autonomie locali dell'11 dicembre 2019, che ha ridisegnato completamente le regole in materia di limiti e capacità assunzionali. Tale decreto è finalizzato ad individuare dei valori soglia per ciascun Comune, differenziati per fascia demografica, relativi al rapporto tra la spesa complessiva di tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi ed al netto **dell'IRAP**, e la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, e ad indicare 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;
- **che per** i Comuni rientranti nella fascia da 1.000 a 1.999 abitanti, quale il Comune di **Aquara**, è stato fissato un **valore soglia del 28,60%,** come dalla tabella 1, di cui all'art. **4**, comma 1 del predetto decreto;
- **che il** rapporto tra la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati e la spesa complessiva di personale desunta dal rendiconto **2018** di questo Ente **è pari al 42,92%**;
- **che tale** valore appare **superiore** al **valore** soglia **intermedio** del **31,6%**, individuato dalla tabella 3 - dell'art. **6**, comma 1, del citato decreto e che, in tal caso, necessita adottare un piano dei fabbisogni di personale che tenga conto di un percorso di **graduale riduzione annuale** del **rapporto spesa** del **personale - entrate correnti**, secondo le definizioni dell'articolo **2** - del decreto medesimo, fino al conseguimento del valore soglia nell'anno **2025**, anche applicando un **turn over inferiore al 100%**;
- **che occorre** comunque, procedere a redigere la programmazione dei fabbisogni di personale **2020- 2022**, nel rispetto delle nuove disposizioni innanzi indicate e predisponendo una dotazione organica compatibile con le necessità burocratiche del comune, anche con riguardo alla mancanza di determinate figure professionali indispensabili per assicurare il corretto svolgimento delle attività burocratiche;

RILEVATO:

- **per quanto** compatibile con i limiti di spesa sia per assunzioni a tempo indeterminato e sia per quelle a tempo determinato, che ai sensi dell'art. 36 del Decreto legislativo n° **165**/2001, le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, ferma restando la possibilità di avvalersi delle forme contrattuali di lavoro flessibile previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa per rispondere ad esigenze temporanee o eccezionali e nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti;
- **che** l'art. **9**, comma 28, del D.L. n° **78**/2010, convertito dalla Legge n° **122**/2010, come modificato dall'art. **4**, comma 102, della Legge 12/11/2011, n° **183**, e dall'art. **11**, comma 4-bis, del D.L. n° **90**/2014, convertito con modificazioni dalla Legge n° **114**/2014, ai sensi del quale, a decorrere dall'anno **2011**, le pubbliche amministrazioni possono avvalersi di personale con rapporto di lavoro flessibile **nel limite del 50 per cento**

ovvero del 100% (per i soli **comuni** in **regola** con i **vincoli** di **finanza pubblica**), della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno **2009**;

- **che** la Sez. Autonomie della Corte dei conti con deliberazione n° **1**/2017, successivamente ribadita con la n° **15**/2018, ha enunciato il seguente principio di diritto (al quale devono conformarsi tutte le Sezioni regionali di controllo ai sensi dell'art. **6**, comma 4, del D.L. 10 ottobre 2012, n° **174**, convertito dalla L. 07 dicembre 2012 n° **213**): "*Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9 comma 28 del D.L. n° **78**/2010 e ss.mm.ii., l'ente locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né nel **2009** né nel **triennio 2007-2009**, può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. **36**, commi 2 e ss., del D. Lgs. n° **165**/2001 e della normativa - anche contrattuale -ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento*";
- **che** l'art. **16**, comma 1-quater, del D.L. 24 giugno 2016, n° **113**, convertito dalla Legge 07 agosto 2016, n° **160**, ha stabilito l'esplicita esclusione dal tetto alla spesa per il lavoro flessibile degli incarichi a contratto conferiti ai sensi dell'art. **110**, comma 1, del **TUEL**;

PRESO ATTO della Relazione tecnico-contabile a firma del Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria, che è **parte integrante** e **sostanziale** del presente deliberato, come da **allegato A) con relativi prospetti** afferenti: l'evoluzione della dotazione organica, la spesa storica del personale e quella prospettica, il rispetto dei limiti di legge e di cui al DPCM, ed in particolare:

* **la declinazione** delle assunzioni con cui vengono evidenziate le esigenze di personale da assumere a tempo indeterminato e a tempo determinato;
* **la spesa** per i fabbisogni di personale per il **triennio 2020/2022**, quantificata nel rispetto del limite di contenimento della spesa imposto dal comma 557-quater dell'art. **1** - della legge n° **296**/2006 e destinata alla copertura dei posti programmati con il presente provvedimento, ed il valore della "capacità assunzionale" dell'ente nel triennio di riferimento del presente piano, calcolata sulla base delle prescrizioni normative del D.P.C.M. 17 marzo 2020, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n° **108** - del 27 aprile 2020;
* **la spesa** teorica per i fabbisogni di personale a tempo determinato per l'anno **2020**, è **pari a zero**, atteso che pur avendone eventualmente la possibilità di utilizzo per destinarla alle assunzioni di personale per esigenze temporanee e ad eventuali assunzioni stagionali, per l'anno in corso non si ritiene doverne utilizzare i limiti di legge;
* **la capacità** di spesa per i fabbisogni di personale a tempo indeterminato per il triennio **2020/2022**, rapportata alla "**spesa storica**" dell'ultimo rendiconto approvato - esercizio finanziario **2018** - pari ad **€. 384.604,83** è pari a zero per il corrente l'esercizio 2020, atteso l'obbligatorio rientro nei parametri di legge, e per cui non è prevista alcuna assunzione in tal senso;

TENUTO CONTO:

- **che** la dotazione organica del Comune di **Aquara**, espressa in termini di "valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile" per la verifica di cui alla tabelle riportane della citata Relazione, non consentono per l'anno **2020**, assunzioni a tempo indeterminato;
- **che** la programmazione triennale dei fabbisogni di personale deve rispondere all'esigenza di funzionalità e flessibilità della struttura organizzativa, al fine di assicurare un ottimale livello qualitativo e quantitativo dei servizi erogati, mantenendo contemporaneamente la spesa entro i limiti compatibili con le risorse disponibili e con i vincoli previsti dalla vigente normativa in materia di personale;
- **della** possibilità di modificare, in qualsiasi momento, il PTFP approvato con il presente atto, laddove dovessero verificarsi esigenze determinate da mutazioni del quadro finanziario, organizzativo o funzionale, relativamente al triennio in considerazione. L'eventuale modifica in corso d'anno del PTFP è consentita soltanto a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e, in ogni caso, va adeguatamente motivata;

RICHIAMATI:

- **l'art. 30**, comma 2-bis, del Decreto legislativo n° **163**/2001, ai sensi del quale "Le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, ..." (mobilità volontaria oggi non più obbligatoria, come statuito dalla L. n° **56**/2019, che, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, 'nel triennio **2019-2021**, ha previsto che le' procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni, compresi gli Enti Locali, e le conseguenti assunzioni, possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. **30** - del D. Lgs. n° **165**/2001);

- **l'art. 34-bis** del Decreto legislativo n° **165**/2001, ai sensi del quale le procedure concorsuali previste dal presente provvedimento potranno essere attivate decorsi 45 giorni dalla comunicazione ai soggetti di cui all'articolo **34**, commi 2 e 3, dello stesso Decreto legislativo al fine dell'assegnazione eventuale di personale collocato in disponibilità, comunicazione, che non deve essere effettuata nelle ipotesi di mobilità volontaria disciplinata dall'art. **30** - del Decreto legislativo n. 165/2001 come precisato dal Dipartimento della funzione pubblica con **nota 1440/9/S.P.**- del 17 marzo 2003;
- **l'art. 35** del Decreto legislativo n° **165**/2001, in tema di reclutamento di personale;

DATO ATTO che :

- **nel corso** nell'anno **2019**, dal **1° ottobre**, si è verificata una cessazione di personale di **categ. C/5** a rapporto **part-time 50%** per un **risparmio** di **spesa** di **€ 4.227,94**;
- **nel corso** dell'esercizio del corrente anno **2020**, dal **1° febbraio**, si è verificata una **cessazione** di personale di **categ. A/6** a rapporto full-time per un **risparmio** di **spesa** di **€ 19.207,39**;
- **negli anni 2021** e **2022**, si potranno verificare cessazioni di rapporti di lavoro di dipendenti a tempo pieno ed indeterminato, come riportato dettagliatamente nella **Relazione Tecnico-Contabile allegata sub A**);
- **il Comune** di **Aquara** risente comunque della mancanza di personale apicale, in particolar modo, all'interno degli uffici Finanziario/Tributi e di Vigilanza, indispensabili per poter assicurare le ordinarie attività alla collettività oltre che un minimo presidio di sicurezza urbana per il territorio comunale;
- **per l'anno 2020**, pur avendone eventualmente la capacità per assunzioni di personale a tempo determinato, l'Amministrazione **non intende procedere ad alcuna assunzione**;

RITENUTO pertanto, di programmare le assunzioni di personale come riportato nella **Relazione tecnico - contabile allegata sub A**), al presente provvedimento, tenuto conto delle cessazioni sinora intervenute che hanno ridotto la spesa complessiva del personale dipendente dell'Ente, ma calcolate sulla base delle prescrizioni normative sopracitate;

VISTO che:

il comma 5 - dell'art. **6-ter** - del Decreto Legislativo n° **165**/2001, come modificato dal decreto legislativo n° **75**/2017, dispone l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di trasmettere, **entro 30 giorni** dall'approvazione, il **PTFP** e gli eventuali aggiornamenti al Dipartimento della Funzione Pubblica, pena il divieto di procedere alle assunzione di personale;

- **la spesa** del personale da sostenere per l'anno 2020, per le assunzioni da effettuare, troverà idonea copertura finanziaria negli specifici capitoli di riferimento del bilancio per l'esercizio 2020 in corso di predisposizione;

DATO ATTO:

- **della** necessità di approvare la programmazione dei fabbisogni del personale per il triennio 2020/2022, e del relativo piano occupazionale, al fine di garantire la corretta gestione dei servizi istituzionali e l'ottimale funzionalità delle unità organizzative, nei limiti delle disponibilità finanziarie e di bilancio ed in coerenza con il quadro normativo vigente in materia di spese di personale;
- **che** gli Enti Locali possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale che:

1. **abbiano** rispettato, nell'anno precedente, gli equilibri ordinari di bilancio ai fini dell'osservanza del vincolo di finanza pubblica;
2. **abbiano** rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché per l'invio, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art. **9**, comma 1-quinquies decreto legge 24 giugno 2016, n° **113** e ss.mm.ii.);
3. **abbiano** adottato il Piano della Performance/Piano Dettagliato degli Obiettivi (art. 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali è unificato nel Piano Esecutivo di Gestione ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
4. **abbiano** assicurato il contenimento della spesa di personale (art. 1, comma 557-quater, legge 27 dicembre 2006, n° **296**);
5. **abbiano** approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale (art. **39**, comma 1, legge 27 dicembre 1997, n° **449**, art. **6**, decreto legislativo 30 marzo 2001, n° **165** e art. **91** Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n° **267**);
6. **abbiano** verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di soprannumerarietà (art. **33**, comma 1, decreto legislativo 30 marzo 2001, n° **165**);

7. **abbiano** approvato il Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. **48**, comma 1, decreto legislativo 11 aprile 2006, n° **198** e art. **6**, comma 6, decreto legislativo 30 marzo 2001, n° **165**);
8. **abbiano** rispettato gli obblighi previsti dell'art. **9**, comma 3-bis, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. **185**, in materia di certificazione del credito;
9. **abbiano** effettuato le comunicazioni previste dall'art. **1**, comma 508, della legge 11 dicembre 2016, n° **232** (vincolo applicabile, dal 2018, agli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà, ai sensi dell'articolo **10**, comma 5, della legge 24 dicembre 2012, n° **243**); il divieto è limitato alle assunzioni di personale a tempo indeterminato e permane fino al momento dell'adempimento;
ACCERTATO in riferimento al quadro normativo delineato dalla legislazione vigente in materia di assunzioni di personale con contratto a tempo indeterminato:

a) **che** questo Ente ha rispettato gli equilibri di bilancio per l'anno **2019** e procede costantemente ad apposita verifica nel corso dell'esercizio finanziario corrente;
b) **che** risulta progressivamente ridotta, ai sensi dell'art. **1**, comma 557-quater, legge 27 dicembre 2006, n° **296**, la spesa del personale da prevedere nel bilancio di previsione per l'anno **2020**;
c) **che** risultano rispettate le regole relative all'obbligo di certificazione dei crediti – Piattaforma telematica;
d) **che** questo Ente versa in situazione di deficitarietà strutturale;

VISTA la propria precedente deliberazione n° **39** - del 21/05/2020 riguardante l'approvazione del Piano per le Azioni Positive, in tema di Pari Opportunità;
VISTI:
- **lo Statuto** Comunale;
- **il Decreto** Legislativo n° **165**/2001, come modificato dai Decreto legislativo 25 maggio 2017, n° **75**
- **il Decreto** Legislativo n° **267**/2000 e ss.mm.ii.;

RICHIAMATO il parere favorevole acquisito al prot. **003199** - del 09/09/2020, recante l'accertamento effettuato dal Revisore dei Conti, al quale spetta il compito, ai sensi dell'art.**19**, comma 8, della Legge Finanziaria 28/12/2001, n° **448**, di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno triennale del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 - della Legge n° **449** - del 27/12/1997 e successive modifiche;
VERIFICATO che risultano acquisiti i pareri di regolarità tecnica e contabile, favorevolmente espressi, rispettivamente, dal Responsabile dell'Area Amministrativa e dal Responsabile dell'Area Finanziaria sulla presente deliberazione e nella stessa inseriti per costituirne parte integrante e sostanziale - resi ai sensi dell'art. **49**, 1°comma del Decreto legislativo n° **267** - del 18/08/2000, così come modificato dal D.L. n° **174**/2012 - ed esperiti i controlli di cui all'art. **147 bis** - del Decreto legislativo n° **267**/2000;
A VOTI unanimi favorevoli resi per alzata di mano dai presenti convenuti;

DELIBERA

- **la premessa** narrativa costituisce parte integrante e sostanziale del presente dispositivo nel quale si intende integralmente richiamata e trascritta;

1. **DI APPROVARE** il Piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2020/2022 e relativo piano occupazionale, in attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 6 del Decreto legislativo n. 165/2001, i cui dati sono riportati nella Relazione tecnico-contabile **a firma** del **Responsabile dell'Area Economico - finanziaria**, **allegata sub A)** al presente provvedimento per formarne parte integrante e sostanziale, e che indica:
a) le assunzioni previste nel Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022, per le esigenze di personale da assumere a tempo indeterminato e a tempo determinato, al fine di poter meglio fronteggiare tutte le attività di competenza dei vari settori, secondo le priorità dettate dall'Amministrazione;
b) la spesa per i fabbisogni di personale per il triennio 2020/2022, quantificata nel rispetto del limite di contenimento della spesa imposto dal comma 557-quater dell'art. 1 della legge n. 296/2006 e destinata alla copertura dei posti programmati con il presente provvedimento, ed il valore della "capacità assunzionale" dell'Ente nel triennio di riferimento del presente Piano, calcolata sulla base delle prescrizioni normative del D.P.C.M. 17 marzo 2020, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020, attuativo dell' art. 33,

comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 (c.d. "Decreto Crescita"), convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019, n° **58**;
c) la spesa teorica per i fabbisogni di personale a tempo determinato per l'anno 2020, quantificata per un importo pari a zero, destinata alle assunzioni di personale per esigenze temporanee e ad eventuali assunzioni stagionali;
d) la capacità di spesa per i fabbisogni di personale a tempo indeterminato per il **triennio 2020/2022**, rapportata alla "**spesa storica**" dell'ultimo rendiconto approvato – esercizio finanziario **2018** - pari ad **€. 384.604,83** è pari a zero per il corrente l'esercizio **2020**, atteso l'obbligatorio rientro nei parametri di legge, e per cui non è prevista alcuna assunzione in tal senso;

2. DI DARE ATTO, ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 16 della Legge n. 183/2011, che nell'Ente non sono presenti dipendenti in posizione soprannumeraria né dipendenti in eccedenza e che, pertanto, l'Ente non è tenuto ad avviare procedure per la dichiarazione di esubero;

3. DI RIDETERMINARE, come riportato nel prospetto **allegato sub B)** al presente provvedimento per formarne parte integrante e sostanziale, la dotazione organica in coerenza con il nuovo assetto organizzativo e con il Piano dei fabbisogni di personale, in ossequio ai vincoli sul contenimento della spesa teorica del personale per i posti inseriti nella stessa dotazione organica;

4. DI DARE ATTO che il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale potrà essere rivisto, qualora dovessero verificarsi esigenze determinate da mutazioni del quadro di riferimento organizzativo, funzionale o normativo, relativamente al triennio in considerazione;

5. DI RISERVARSI eventualmente il ricorso all'utilizzo di contratti di lavoro subordinato a tempo determinato e di forme di lavoro flessibile per la temporanea copertura di posti vacanti per assenze a vario titolo del personale di ruolo o per esigenze straordinarie di servizio;

6. DI DARE MANDATO al Responsabile dell'Area Amministrativa per l'attuazione del piano occupazionale per l'anno 2020;

7. DI DARE ATTO che l'onere derivante dall'esecuzione del presente provvedimento è compatibile con il rispetto del vincolo della spesa per il personale imposto dalla vigente normativa sulla finanza pubblica;

8. DI DARE ATTO che il presente atto costituisce parte integrante e sostanziale del DUP;

9. DI TRASMETTERE il presente Piano al Dipartimento della Funzione Pubblica tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter, comma 5, del Decreto legislativo n. 165/2001, come introdotto dal Decreto legislativo n° 75/2017, secondo le istruzioni previste nella 'circolare RGS n. 18/2018;

10. DI TRASMETTERE, altresì, per opportuna conoscenza, copia del presente provvedimento alle RSU ed alle OO. SS. territoriali maggiormente rappresentate, ai sensi dell'art. **4** - del CCNL 21/05/2018;

12. DI COMUNICARE contestualmente all'affissione all'Albo Pretorio, il presente atto ai Capigruppo Consiliari, ai sensi dell'articolo **125** - del Decreto Legislativo 18 Agosto 2000, n. **267**;

13. **DI DICHIARARE** la presente deliberazione, con apposita, separata ed unanime votazione palese, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. **134**, comma 4, del Decreto legislativo 18 agosto 2000, n° **267**, stante l'urgenza.
****

[DATA PUBBLICAZIONE: 19/09/2020 N.REG.233]

A

RELAZIONE TECNICA CONTABILE

TRIENNIO 2020-2021-2022

PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO DEL PERSONE
E
RISPETTO CONTENIMENTO SPESA DEL PERSONALE

Premessa

- ***Modalità operative di predisposizione del Piano Triennale Fabbisogno del Personale (PTFP).***

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del Decreto del Ministro per la semplificazione del 8/5/2018, avvenuta in data 27 luglio 2018, è entrata pienamente in vigore **la riforma del sistema di programmazione dei fabbisogni di personale per le pubbliche amministrazioni**. Le amministrazioni pubbliche non possono effettuare assunzioni di personale se non si sono adeguate alle sue prescrizioni. Ciò significa che prima di procedere a nuove assunzioni dovrà essere obbligatoriamente adottato il nuovo PTFP.

Il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente, con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. È anche possibile modificare la programmazione in corso d'anno, purché a fronte di esigenze adeguatamente motivate.

La riforma prevista dall'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 e dettagliata dal Decreto ministeriale, ha delineato un quadro completamente nuovo per quanto riguarda la programmazione degli organici. **Il dato più rilevante è il superamento della dotazione organica.**

Da un "contenitore" statico, dotato generalmente di molti posti in eccesso rispetto a quelli effettivamente possibili in termini di capacità assunzionale e finanziaria, si è passati ad uno strumento dinamico nel quale la dotazione di personale è costituita semplicemente dal personale in essere, più quello che l'amministrazione intende reclutare per sostituire dipendenti uscenti ovvero per potenziare i servizi.

Pertanto il Piano triennale dei fabbisogni di personale e quindi **la dotazione organica va espressa in termini finanziari, oltre che programmatori.** Essa rappresenta infatti un "costo potenziale" che deve essere quantificato in relazione alle figure esistenti e da reclutare, e poi confrontato con il limite finanziario disposto dalle vigenti norme di riferimento. Ovviamente il senso è quello di far sì che un ente, in estrema sintesi, possa programmare solo quello che può permettersi: la dotazione, completamente integrata con la programmazione dell'Ente, deve rappresentare la fotografia dell'esistente, per aggiungere poi i posti che rispondono alle esigenze di funzionalità dell'Ente rimanendo entro i limiti di natura finanziaria consentiti dalla legge.

I passaggi da seguire possono riassumersi come di seguito indicato:

1. I Responsabili di Posizione Organizzativa devono indicare all'Amministrazione le necessità di reclutamento di personale, **non secondo criteri meramente sostitutivi** ma a seguito di una reale analisi dei fabbisogni, in coerenza con le necessità attuali e future e con gli strumenti di programmazione dell'Ente. Devono inoltre essere attestate l'assenza o l'eventuale sussistenza di situazioni di eccedenza di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001;
2. Parallelamente, l'Ente e quindi l'Amministrazione deve valutare le possibilità assunzionali a legislazione vigente, e in particolar modo i margini per il reclutamento dall'esterno sulla base delle cessazioni intervenute nell'anno precedente. Si ricorda che gli enti locali a decorre dall'anno 2019 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."
3. La Giunta quindi opera la sintesi delle richieste pervenute elaborando compiutamente il programma di assunzioni da svolgere nel triennio, anche operando azioni di revisione degli assetti organizzativi.

- ***Quantificazione delle spese***

Nell'elaborare il Piano dei fabbisogni, dunque, l'Ente deve necessariamente approvare (e costantemente adeguare) una nuova dotazione organica, che soppianta completamente quella precedentemente esistente.

Il nuovo schema deve quindi partire dalla provvista di personale esistente a cui andranno aggiunte le figure da reclutare, indicando le relative specifiche (tempo indeterminato/determinato, mobilità o assunzione da graduatoria, comandi) e la durata (tempo pieno – part time). Per ciascuna figura, esistente o

da prevedere, deve essere quantificata la spesa relativa, parametrata a ciascuna categoria. Chiaramente il ruolo coperto a part time deve essere valutato a spesa ridotta solo se il tempo parziale deriva direttamente dall'assunzione, **mentre in caso di trasformazione bisogna considerare la spesa per intero,** in quanto "espandibile" su scelta del dipendente.

Tuttavia, una volta quantificato il costo "teorico" della dotazione occorre aggiungere a tale dato "di base" una serie di elementi che quantificati si può definire come spesa "variabile", ma che incide sulla spesa complessiva, e in particolare:

a. Il Fondo risorse decentrate, che contiene al suo interno anche la spesa per le progressioni orizzontali esistenti o da contrattare, nonché il restante salario accessorio. Per semplicità di calcolo, conviene quindi quantificare il costo di ciascun livello al netto delle PEO e delle varie indennità che ricadono nel Fondo, così da poterlo aggiungere per intero al costo base dell'organico;

b. La spesa per indennità di posizione organizzativa e di risultato;

c. Spesa per personale a tempo determinato. Oltre alla spesa già in essere, deve essere prevista la spesa necessaria per fare fronte alle necessità future: poiché tuttavia ai sensi di legge il lavoro flessibile dovrebbe nascere solo in presenza di esigenze temporanee ed eccezionali, e quindi non preventivabili, è opportuno inserire il limite massimo di spesa per lavoro flessibile dell'ente ai sensi dell'art. 9 comma 2 del D.L. 78/2010 (spesa sostenuta nel 2009);

d. Spesa per personale comandato "in entrata", sottraendo invece la somma per il personale comandato "in uscita" del quale si anticipano le spese ma l'ente riceve il corrispondente rimborso; ***e. Una serie di altre voci che non sono ricomprese nella retribuzione tabellare o nel salario accessorio, e a titolo esemplificativo:***

- ✓ Salario individuale di anzianità;
- ✓ Indennità di vigilanza del personale di PM;
- ✓ Indennità ad personam a qualsiasi titolo;
- ✓ Buoni pasto;
- ✓ Rimborsi trasferta.

Quindi il calcolo per rendere comparabili la "spesa di dotazione" e il tetto alla spesa di personale vigente costituito dal limite normativo, risulta abbastanza complesso e completata l'operazione, la dotazione organica sarà sostenibile solo se l'ammontare finale risulterà inferiore rispetto al limite di legge.

In caso contrario, occorrerà agire sulle leve di contenimento della spesa possibili (riduzione delle assunzioni previste, contenimento della spesa per salario accessorio o per lavoro flessibile).

Infine dal punto di vista procedurale, la delibera di approvazione del PTFP che resta in capo all'organo esecutivo (Giunta), deve essere preceduta da due passaggi imprescindibili:

1. ***Preventiva informazione alle OO.SS (articolo 6, comma 1 e 4, del d.lgs. 165/2001, e nelle forme dell'art. 4 del CCNL 21 maggio 2018);***

2. ***Parere dal revisore unico , secondo quanto confermato dall'art. 6-bis comma 3 dello stesso D.Lgs. n. 165/2001.***

Occorre quindi adottare l'atto prevedendo un congruo anticipo dal momento dell'elaborazione fino all'approvazione, per garantire la compiuta ponderazione dei contenuti e la correttezza procedurale. In seguito, il PTFP dovrà essere inviato al sistema SICO entro 30 giorni dall'adozione.

Infine, l'atto dovrà essere recepito nella nota di aggiornamento al DUP 2020-2022.

RIFERIMENTI NORMATIVI:

L'Ente locale, nella gestione del personale, dalle nuove assunzioni alla dinamica della spesa, è soggetto ad un complesso di vincoli che si inseriscono nel più ampio quadro legislativo di contenimento delle spese in materia di pubblico impiego. La disciplina complessiva, trova collocazione e continuità in tutta quella serie di disposizioni che, a decorrere dal 2002 con la finanziaria 448/2001, sono state rivolte ad assicurare il contenimento della spesa del personale in coerenza quindi con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica ed in particolare:

- ➢ **L'art. 1, comma 557 della Legge 27 dicembre 2006, 296 (L. Finanziaria 2007),** come modificato dal d.l. 90/2014, convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114, stabilisce che "ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica …., gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi

contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva ed occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

1. **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. Dall'anno 2014, il contenimento delle spese delle spese di personale, va effettuato con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore del D.L. 90/2014 (anni 2013/2012/2011),
2. **razionalizzazione e snellimento delle procedure burocratico – amministrative**, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali/responsabilità in organici;
3. **contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa**, tenuto conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali;

Altresì l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, disciplina **l'organizzazione degli uffici** ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa.

METODO DI CALCOLO:

Il D.L. n. 112 del 25 giugno 2008, convertito in legge, con modificazioni, con la Legge n. 133 del 6 agosto 2008, all'art. 76, comma 1, ha previsto che debbano essere considerate, tra le spese di personale, quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, la somministrazione di lavoro, il personale di cui all'articolo 110 del D.Lgs. 267/2000, così come quelle sostenute 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. Ha inoltre stabilito il divieto di assunzione per quell'Ente che non ha rispettato il pareggio di bilancio.

Con nota prot. n. 34748 del 31/3/2008 del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della ragioneria generale dello stato si sono chiariti i criteri per il calcolo delle spese del personale di cui sopra. In particolare la RGS ha evidenziato una logica di continuità che sottende al dettato normativo e pertanto richiama, nonostante la disapplicazione della previgente disciplina limitativa (art. 1, commi 198-204 della Legge n. 266/2005), le disposizioni di cui alla propria circolare n. 9/2006, emanata a seguito dell'entrata in vigore della Legge Finanziaria 2006, onde garantire la omogeneità dei dati nei vari anni di riferimento.

In qualsiasi caso, alla data attuale, ai fini della possibilità di procedere al reclutamento di personale è necessario il rispetto dei seguenti requisiti:

1. rispetto dei vincoli del "pareggio di bilancio" nell'anno precedente (art. 1, comma 710, Legge n. 208/15;
2. trasmissione con modalità telematiche alla Ragioneria generale dello Stato dell'attestazione del rispetto del vincolo del "pareggio di bilancio" (legge 232/16);
3. rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale. La spesa dell'ultimo anno dev'essere inferiore a quella media del triennio 2011/2013 per gli Enti assoggettati al Patto di stabilità (art. 1, comma 557 della legge n. 296/06);
4. l'Ente non deve versare nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D. lgs. n. 267/2000;
5. L'ente deve rispettare le limitazioni relative alle forme di lavoro flessibile;
6. approvazione del programma annuale e triennale del fabbisogno di personale (art. 6 del D.Lgs. n. 165/01 e s.m.i. e art. 91 del Tuel);
7. attestazione annuale relativa all'assenza di dipendenti in sovrannumero e/o in eccedenza (art. 33, comma3, del D.Lgs. n. 165/01);
8. approvazione del "Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità" (art. 48, comma1, del D. Lgs. n. 198/06 e art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/01);
9. attivazione della "Piattaforma telematica per la certificazione dei crediti" (art. 27, del Dl. n. 66/14);
10. approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto di gestione, del bilancio consolidato ed invio dei dati relativi a questi documenti alla banca dati delle Amministrazioni pubbliche (art. 9, comma 1-quinquies, dl. n. 113/16 convertito in Legge n. 160/16);

11. adozione Piano della Performance (corte dei Conti Sardegna n. 1/2018).

LA BASE PER LE SPESE DI PERSONALE:

➢ **Il comma 557 della legge n. 296/06** (che disapplica la precedente disciplina) è entrato in vigore dal 1° gennaio 2007. Da questo momento è stato quindi necessario garantire la diminuzione delle spese di personale. E' apparso pertanto razionale rapportare la spesa a quella del passato. Nello specifico è apparso logico iniziare a ridurre la spesa rispetto a quella del 2006 che peraltro avrebbe dovuto essere ridotta dell'1% rispetto a quella del 2004. In sintesi, è stato necessario ricondurre le spese di personale nel limite massimo dell'obiettivo programmatico del 2006. Questo è stato il limite a regime da rispettare per il futuro, con riduzione progressiva delle spese negli anni, che si è imposto la ns. Amministrazione, come già dettagliato nelle Relazioni tecniche inserite nelle precedenti deliberazioni di Giunta comunale di determinazione della dotazione organica e del fabbisogno triennale del personale dell'Amministrazione comunale degli anni precedenti. La Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti, con delibera n. 2/2010, per dirimere contrasti interpretativi in merito alla disciplina del personale degli enti locali soggetti al patto di stabilità, ha chiarito che la riduzione della spesa del personale doveva essere operata anno per anno confrontando la spesa con quella dell'anno precedente, al netto però dei rinnovi contrattuali perché non rientrano nella "discrezionalità" dell'Ente. In tal senso la linea di indirizzo seguita dall'Ente in questi anni è stata la suddetta fino all'entrata in vigore della L. 114/2014.

➢ **Il D.L. n. 90 del 24/06/2014 (come convertito nella L. 114 del 11/08/2014),** ha rivoluzionato il concetto di spesa del personale, stabilendo che, a decorrere dall'anno 2014, non esiste più l'obbligo per l'Ente di riduzione della spesa rispetto all'anno precedente, ma, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni del personale, deve essere assicurato il contenimento delle spese di personale con riferimento "al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione" (anni 2011/2012/2013).

➢ **L'Articolo 33 del dl 34/2019 e DPCM attuativo** "A decorrere dalla data individuata dal decreto .. *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 approvate considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.*

Il superamento del vincolo del pareggio di bilancio. Per il comma 823 art. 1 di cui alla legge finanziaria 2019, a decorrere dal 2019 "cessa di avere applicazione" la sanzione del divieto di effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo per gli enti che non hanno rispettato nell'anno precedente il pareggio di bilancio. Sul punto,intervenuta la circolare 3/2019 della Ragioneria generale dello Stato ha precisato che viene meno il sistema sanzionatorio diretto per il mancato rispetto dell'equilibrio di bilancio, ma permangono le sanzioni in caso di mancato rispetto dei limiti di spesa del personale. Nel documento si legge, infatti, che "le disposizioni normative in materia di spesa di personale che fanno riferimento alle regole del patto di stabilità interno o al rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243 o, più in generale, degli obiettivi di finanza pubblica, si intendono riferite all'equilibrio di bilancio di cui all'articolo 1, comma 821, della legge 30 dicembre 2018, n. 145".
Quindi le condizioni per le assunzioni possono così riassumersi:

✓ Rispetto nell'anno precedente del tetto di spesa del personale;
✓ Attestazione che non vi sono dipendenti in eccedenza e/o in sovrannumero;
✓ Adozione del piano delle azioni positive o delle pari opportunità
✓ Attivazione della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;
✓ Rispetto dei termini per l'adozione dei documenti contabili e per la trasmissione alla banca dati delle amministrazioni pubbliche delle relative informazioni;
✓ A parere della Sezione di controllo della Corte dei Conti della Sardegna approvazione del piano delle performance.
✓ Adozione della programmazione del fabbisogno ed invio alla FFPP tramite Sico
✓ Corretto invio dei dati sulla utilizzazione di spazi finanziari per la realizzazione di opere pubbliche ex legge n. 232/2016
✓ Mancato rispetto del saldo inferiore al 3% delle entrate finali (comma 476 legge 232/2016) (secondo alcuni abrogato)

✓ Monitoraggio del rispetto del pareggio di bilancio e trasmissione alla RGS (a prescindere dal rispetto effettivo)

Pertanto la disciplina della comparazione della spesa del persona rispetto alla spesa corrente , disposta dall'articolo 33 del D.L. 34/2019, prevede che:

a) **che registrino una spesa di personale sostenibile da un punto di vista finanziario** (potranno infatti assumere personale a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente non superiore ad un determinato valore soglia, **definito con decreto ministeriale**);

b) che, pur avendo intrapreso un percorso di graduale contenimento del rapporto fra spese per il personale ed entrate, **dal 2025 non abbiano portato tale rapporto al disotto del citato valore soglia** (e saranno legittimate ad applicare un turn over pari al 30 per cento, fino al conseguimento del medesimo valore soglia).

Quindi in attuazione di quanto previsto dal richiamato articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 (come modificato dall'art. 1, c. 853, della L. 160/2019), è stato emanato il **DM 17 marzo 2020** che, dopo aver **fissato al 20 aprile 2020 la data a decorrere** dalla quale si applica la suddetta disciplina ai comuni, individua il valore soglia definito per fasce demografiche sulla base del quale determinare le facoltà assuzionali.

PARAMETRI E LIMITI DI SPESA:

*1) **PARAMETRO*** – Classe demografica del Comune. Il Comune di Aquara si colloca, per la classe demografica alla fascia dei parametri previsti per i comuni da 1.000 a 1.999 è quindi si identifica nella copia di valori soglia tra 28,60 e 32,60; **PRIMA SOGLIA 28,60 SECONDA SOGLIA 32,60**

*2) **PARAMETRO*** – Media delle entrate accertate dei primi tre Titoli delle Entrate al netto del FCDE ultimi tre rendiconti approvati. Il dpcm prevede che occorre determinare il valore medio degli accertamenti 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. Nella tabella sotto indicata se ne riportano i valori. Alla presente relazione sono allegate le stampe di cui ai rispettivi certificati al rendiconto ***(Allegato n. 1).*** **VALORE MEDIO DELLE ENTRATE ..... €. 896.164,62**

*3) **PARAMETRO*** – Spesa del personale storica. Il dpcm prevede che vada calcolata la spesa complessiva sostenuta per **tutto il personale** dipendente a tempo indeterminato e determinato, per 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, ... al **lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP,** come rilevati nell'ultimo rendiconto di gestione approvato. ***(Allegato n. 2).*** **SPESA COMPLESSIVA PERSONALE ANNO 2018.....€. 384.604,83**

Per i valori sopra indicati e quindi in merito al rapporto tra spesa del personale e media delle entrare correnti degli ultimi rendiconti approvati si determina la collocazione del Comune in relazione ai valori di soglia.

Il rapporto spesa/entrate cosi calcolato può essere:

*1) **Inferiore al valore della prima soglia***

- L'ente può aumentare il valore della spesa di personale.
- Il valore di incremento è tale che, se sommato alle spese di personale dell'ultimo rendiconto, il rapporto tra spese di personale (così ottenuto) e le entrate correnti è pari al valore della prima soglia.
- Il valore di incremento non può tuttavia superare il limite "Incremento spesa personale massimo annuo" .
- È possibile utilizzare i resti assunzionali relativi al quinquennio precedente, salvo il non superamento del limite della prima soglia.

*2) **Compreso tra la prima soglia e la seconda soglia***

- L'ente non può incrementare il valore rapporto tra "spese del personale"/"media entrate ultimi tre rendiconti" rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. L'interpretazione di questo passaggio purtroppo non è molto chiara: se il rapporto tra spese del personale ed entrate si colloca tra la prima e la seconda soglia, questo rapporto diventa una sorta di "nuova soglia".

In altre parole, **è possibile incrementare la spesa del personale solo mantenendo costante il rapporto tra spese e entrate registrato nell'ultimo rendiconto.**

3) Superiore al valore della seconda soglia

- L'ente non può in alcun caso aumentare il valore della spesa di personale, ma deve adottare un percorso di graduale riduzione annuale del rapporto spese del personale/entrate correnti, fino al conseguimento nell'anno 2025 del valore soglia, anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore alla seconda soglia, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Nella tabella (**Allegato n. 3**) è dato atto e calcolato il parametro di riferimento che colloca il Comune di Aquara, per la programmazione a valere per l'anno 2020 e con riferimento all'ultimo rendiconto approvato che è quello dell'anno 2018 nella terzo caso e quindi i valori finanziari assoluti della spesa del personale sono i seguenti:

SPESA MASSIMA DEL PERSONALE TEORICA PER L'ANNO 2020 È LA SEGUENTE:

Spesa massima del personale teorica calcolata sulla fascia demografica dell'ente	***256.303,08***
Decremento massimo (-) rispetto alla spesa 2018	***- 128.301,75***

Il comune quindi **NON PUÒ** programmare per l'anno 2020 alcuna assunzione a tempo indeterminato
Si riporta comunque la programmazione Triennale da dotazione organica e da possibile assunzioni.

PREVISIONE SPESA DEL PERSONALE ANNO 2020
Assunzioni a tempo determinato
NESSUNA
Assunzione a tempo indeterminato
NESSUNA
PREVISIONE SPESA DEL PERSONALE ANNO 2021
Assunzioni a tempo determinato
NESSUNA
Assunzione a tempo indeterminato
NESSUNA
PREVISIONE SPESA DEL PERSONALE ANNO 2022
Assunzioni a tempo determinato
NESSUNA
Assunzione a tempo indeterminato
NESSUNA

RECUPERO DELLA SPESA PER EFFETTO DELLE CESSAZIONI FUTURE

- Nel corso **dell'anno 2019** si registrano le seguenti cessazioni:

N° 1 dipendente di categoria C, posizione economica C5, con profilo professionale di "Vigile Urbano" a rapporto part-time 55,56%, per raggiungimento limiti di età con decorrenza 1°Ottobre 2019;
Spesa recuperata 2019.....€. 4. 227, 94
Stipendio annuo lordo .....€ 13.740,79
Spesa recuperata per interno 2020 € 13.740,79

- nel corso dell'esercizio **corrente anno 2020** si registrano le seguenti cessazioni:

N° 1 dipendente di categoria A, posizione economica A/6, con profilo professionale di "Operatore" a rapporto full-time, per raggiungimento limiti di età con decorrenza 1°febbraio 2020;
Spesa recuperata 2020.....€. 19. 207, 39
Stipendio annuo lordo .....€ 20.808,00
Spesa recuperata per interno 2021 € 20.808,00

N° 1 dipendente di categoria D, posizione economica D6, con profilo professionale di " Funzionario Amministrativo", per raggiungimento limiti di età con decorrenza 1° Ottobre 2020;
Spesa recuperata 2020.....€. 14.082,67
Stipendio annuo lordo .... €.56.330,67
Spesa recuperata per interno 2021 €. 56.330,67

- nel corso dell'esercizio **corrente anno 2021** si potranno verificate diverse cessazioni di rapporti di lavoro di dipendenti a tempo pieno ed indeterminato, come dal prospetto che segue:

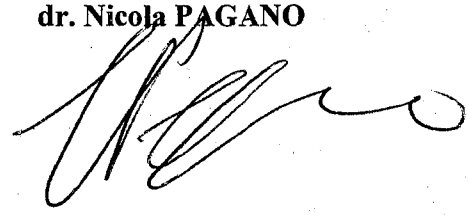
N° 1 dipendente di categoria C, posizione economica C5, con profilo professionale di "Istruttore amministrativo", per pensione di anzianità, con decorrenza 1° Marzo 2021; **Spesa recuperata .....€. 26.992,50**
Stipendio annuo lordo ..... **€. 35.990,00**
Spesa recuperata per interno 2022 ..... €. 35.990,00

N° 1 dipendente di categoria C, posizione economica C5, con profilo professionale di "Istruttore Contabile", per pensione di anzianità anticipata, con decorrenza 1° giugno 2021; **Spesa recuperata .....€. 17. 995,00**
Stipendio annuo lordo .....**€. 35.990,00**
Spesa recuperata per interno 2022..... €. 35.990,00

N° 1 dipendente di categoria C, posizione economica C5, con profilo professionale di "Istruttore Tecnico Amministrativo", per pensione di anzianità anticipata, con decorrenza 1° Maggio 2021;
Spesa recuperata .....€. 20.994,16
Stipendio annuo lordo .....**€. 35.990,00**
Spesa recuperata per interno 2022..... €. 35.990,00

- A fine 2020 si registra un recupero di spesa per effetto della cessazione intervenuta pari ad **€. 33.290,06**
- A fine 2021 si registra un recupero di spesa per effetto delle cessazioni previste pari ad **€. 122.312,33**
- Nel 2022, quindi si ipotizzata un recupero di spesa, per effetto delle cessazioni previste pari ad **€. 164.300,67**

Il Responsabile dell'Area Economico Finanziaria
dr. Nicola PAGANO



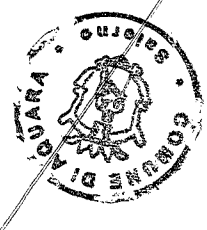
[DATA PUBBLICAZIONE: 19/09/2020 N.REG.233]

(ALLEGATO n. 1)

Tabella - Media degli accertamenti di competenza entrate correnti rendiconti approvati ultimi tre esercizi					
ANNO	**ACCERTAMENTI Entr.C. Tit. I**	**ACCERTAMENTI Entr.C. Tit. II**	**ACCERTAMENTI Entr.C. Tit. III**	**Totale**	**Media**
2018	€ 800.934,92	€ 23.107,85	€ 82.295,10	€ 906.337,87	
2017	€ 748.127,32	€ 65.547,21	€ 118.914,34	€ 932.588,87	
2016	€ 781.282,51	€ 97.234,66	€ 139.703,80	€ 1.018.220,97	**€ 952.382,57**
			Fondo svalutazione crediti		**€ 56.217,95**
					€ 896.164,62

[DATA PUBBLICAZIONE: 19/09/2020 N.REG.233]

[DATA PUBBLICAZIONE: 19/09/2020 N.REG.233]



[DATA PUBBLICAZIONE: 19/09/2020 N. REG. 233]

ALLEGATO N. 2)

Certificati Consuntivi

Anno: **2018** Ente selezionato: **AQUARA (SA)**

Tipo Ente: **COMUNE** Codice Ente: **4150720080**

Estrazione dati al 12/05/2020 10:51:24

QUADRO 10 - SPESE CORRENTI - IMPEGNI

VOCI	Redditi da lavoro dipendente	Imposte e tasse a carico dell'ente	Acquisto di beni e servizi	Trasferimenti correnti	Interessi passivi	Altre spese per redditi da capitale	Rimborsi e poste correttive delle entrate	Altre spese correnti	Totale
MISSIONE 1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione									
Organi istituzionali	0,00	2.715,00	27.331,25	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	30.046,25
Segreteria generale	106.603,95	5.444,55	53.421,13	1.679,00	0,00	0,00	0,00	23.373,33	190.521,96
Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	41.179,21	3.632,10	27.565,72	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	72.377,03
Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	0,00	0,00	1.562,50	0,00	0,00	0,00	3.549,21	0,00	5.111,71
Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	27.626,17	1.974,34	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	29.600,51
Ufficio tecnico	78.292,79	4.077,51	10.343,99	893,32	0,00	0,00	0,00	0,00	93.607,61
Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile	32.555,64	2.125,90	500,00	700,00	0,00	0,00	0,00	0,00	35.881,54
Statistica e sistemi informativi	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Risorse umane	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Altri servizi generali	42.949,16	2.736,32	0,00	0,00	45.646,29	0,00	0,00	0,00	91.331,77
TOTALE MISSIONE 1	329.206,92	22.705,72	120.724,59	3.272,32	45.646,29	0,00	3.549,21	23.373,33	548.478,38
MISSIONE 2 - Giustizia									
Uffici giudiziari	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Casa circondariale e altri servizi	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALE MISSIONE 2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
MISSIONE 3 - Ordine pubblico e sicurezza									
Polizia locale e amministrativa	54.897,91	3.545,05	2.100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	586,50	61.129,46

Sistema integrato di sicurezza urbana	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALE MISSIONE 3	54.897,91	3.545,05	2.100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	586,50	61.129,46
MISSIONE 4 - Istruzione e diritto allo studio									
Istruzione prescolastica	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Altri ordini di istruzione non universitaria	0,00	0,00	31.309,00	1.000,00	250,00	0,00	0,00	0,00	32.559,00
Istruzione universitaria	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Istruzione tecnica superiore	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Servizi ausiliari all'istruzione	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Diritto allo studio	0,00	0,00	21.455,00	8.510,00	0,00	0,00	0,00	0,00	29.965,00
TOTALE MISSIONE 4	0,00	0,00	52.764,00	9.510,00	250,00	0,00	0,00	0,00	62.524,00
MISSIONE 5 - Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali									
Valorizzazione dei beni di interesse storico	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	0,00	0,00	1.000,00	300,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.300,00
TOTALE MISSIONE 5	0,00	0,00	1.000,00	300,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.300,00
MISSIONE 6 - Politiche giovanili, sport e tempo libero									
Sport e tempo libero	0,00	0,00	1.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.000,00
Giovani	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALE MISSIONE 6	0,00	0,00	1.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.000,00
MISSIONE 7 - Turismo									
Sviluppo e valorizzazione del turismo	0,00	0,00	1.999,60	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.999,60
TOTALE MISSIONE 7	0,00	0,00	1.999,60	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.999,60
MISSIONE 8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa									
Urbanistica assetto del territorio	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Edilizia residenziale pubblica e locale e piani di edilizia economico-popolare	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALE MISSIONE 8	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
MISSIONE 9 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente									
Difesa del suolo	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Tutela, valorizzazione e recupero ambientale	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Rifiuti	500,00	0,00	137.173,43	8.064,72	0,00	0,00	0,00	0,00	145.738,15

[DATA PUBBLICAZIONE: 19/09/2020 N.REG.233]

Servizio idrico integrato	0,00	0,00	1.500,00	6.000,00	8.079,98	0,00	0,00	0,00	15.579,98
Aree protette, parchi naturali, protezione naturalistica e forestazione	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Tutela e valorizzazione delle risorse idriche	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Sviluppo sostenibile territorio montano piccoli Comuni	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Qualità dell'aria e riduzione dell'inquinamento	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALE MISSIONE 9	500,00	0,00	138.673,43	14.064,72	8.079,98	0,00	0,00	0,00	161.318,13
MISSIONE 10 - Trasporti e diritto alla mobilità									
Trasporto ferroviario	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Trasporto pubblico locale	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Trasporto per vie d'acqua	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Altre modalità di trasporto	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Viabilità e infrastrutture stradali	0,00	0,00	77.505,56	0,00	5.368,90	0,00	0,00	0,00	82.874,46
TOTALE MISSIONE 10	0,00	0,00	77.505,56	0,00	5.368,90	0,00	0,00	0,00	82.874,46
MISSIONE 11 - Soccorso civile									
Sistema di protezione civile	0,00	0,00	300,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	300,00
Interventi a seguito di calamità naturali	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALE MISSIONE 11	0,00	0,00	300,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	300,00
MISSIONE 12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia									
Interventi per l'infanzia e i minori e per asili nido	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Interventi per la disabilità	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Interventi per gli anziani	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Interventi per soggetti a rischio di esclusione sociale	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Interventi per le famiglie	0,00	0,00	3.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3.000,00
Interventi per il diritto alla casa	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Programmazione e governo della rete dei servizi	0,00	0,00	0,00	6.515,86	0,00	0,00	0,00	0,00	6.515,86

sociosanitari e sociali									
Cooperazione e associazionismo	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Servizio necroscopico e cimiteriale	0,00	0,00	800,00	0,00	4.201,87	0,00	0,00	0,00	5.001,87
TOTALE MISSIONE 12	0,00	0,00	3.800,00	6.515,86	4.201,87	0,00	0,00	0,00	14.517,73

MISSIONE 13 - Tutela della salute

Ulteriori spese in materia sanitaria	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALE MISSIONE 13	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

MISSIONE 14 - Sviluppo economico e competitività

Industria, PMI e Artigianato	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Commercio - reti distributive - tutela dei consumatori	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Ricerca e innovazione	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Reti e altri servizi di pubblica utilità	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALE MISSIONE 14	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

MISSIONE 15 - Politiche per il lavoro e la formazione professionale

Servizi per lo sviluppo del mercato del lavoro	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Formazione professionale	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Sostegno all'occupazione	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALE MISSIONE 15	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

MISSIONE 16 - Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca

Sviluppo del settore agricolo e del sistema agroalimentare	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Caccia e pesca	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALE MISSIONE 16	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

MISSIONE 17 - Energia e diversificazione delle fonti energetiche

Fonti energetiche	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALE MISSIONE 17	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

MISSIONE 18 - Relazioni con le altre autonomie territoriali e locali

Relazioni finanziarie con le altre autonomie territoriali	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
di cui con l'Unione di comuni di appartenenza	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALE MISSIONE 18	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

MISSIONE 19 - Relazioni internazionali

[DATA PUBBLICAZIONE: 19/09/2020 N.REG.233]

Relazioni internazionali e Cooperazione allo sviluppo	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALE MISSIONE 19	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
MISSIONE 20 - Fondi e accantonamenti (1)									
Fondo di riserva	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Fondo crediti di dubbia esigibilità	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Altri Fondi	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALE MISSIONE 20	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
MISSIONE 50 - Debito pubblico									
Quota interessi ammortamento mutui e prestiti obbligazionari	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALE MISSIONE 50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
MISSIONE 60 - Anticipazioni finanziarie									
Restituzione anticipazione di tesoreria	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALE MISSIONE 60	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALE MACROAGGREGATI									
TOTALE	384.604,83	26.250,77	399.867,18	33.662,90	63.547,04	0,00	3.549,21	23.959,83	935.441,76

QUADRO 10 - BIS - SPESE CORRENTI - PAGAMENTI IN C/COMPETENZA

VOCI	Redditi da lavoro dipendente	Imposte e tasse a carico dell'ente	Acquisto di beni e servizi	Trasferimenti correnti	Interessi passivi	Altre spese per redditi da capitale	Rimborsi e poste correttive delle entrate	Altre spese correnti	Totale
MISSIONE 1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione									
Organi istituzionali	0,00	1.226,93	17.701,98	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	18.928,91
Segreteria generale	101.759,53	5.444,55	32.481,89	805,92	0,00	0,00	0,00	17.616,97	158.108,86
Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	40.079,21	1.032,47	969,56	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	42.081,24
Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	0,00	0,00	242,67	0,00	0,00	0,00	3.526,89	0,00	3.769,56
Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	27.626,17	1.944,07	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	29.570,24
Ufficio tecnico	76.385,94	3.240,96	8.687,82	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	88.314,72
Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile	32.479,58	2.125,90	110,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	34.715,48
Statistica e sistemi informativi	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

[DATA PUBBLICAZIONE: 19/09/2020 N.REG.233]

(ALLEGATO N°3)

Calcolo delle entrate correnti				
Entrate correnti	**2016**	**2017**	**2018**	**Media del triennio**
Titolo 1	€ 781.282,51	€ 748.127,32	€ 800.934,92	€ 776.781,58
Titolo 2	€ 97.234,66	€ 65.547,21	€ 23.107,85	€ 61.963,24
Titolo 3	€ 139.703,80	€ 118.914,34	€ 82.295,10	€ 113.637,75
Totale entrate correnti	€ 1.018.220,97	€ 932.588,87	€ 906.337,87	€ 952.382,57
FCDE iniziale			€ 56.217,95	
Entrate correnti nette				**€ 896.164,62**

Spesa del personale	
Spesa del personale 2018	**€ 384.604,83**

Incidenza spesa del personale/entrate correnti	
Incidenza spesa del personale/entrate correnti	**42,92%**

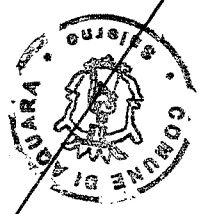
Fascia demografica dell'ente - Valori soglia percentuali		
Fascia demografica	**Valore soglia**	**Soglia di rientro**
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	**28,60%**	**32,60%**

Esito del test di verifica	
SPESA DEL PERSONALE DA INCREMENTARE	**NO**
SPESA DEL PERSONALE DA RIDURRE	**SI**

Spesa massima del personale teorica	
Spesa massima del personale teorica calcolata sulla fascia demografica dell'ente	**€ 256.303,08**
Incremento massimo (+) oppure decremento massimo (-) rispetto alla spesa 2018	**€ -128.301,75**

[DATA PUBBLICAZIONE: 19/09/2020 N.REG.233]

[DATA PUBBLICAZIONE: 19/09/2020 N.REG.233]



[DATA PUBBLICAZIONE: 19/09/2020 N.REG.233]

B

COMUNE DI AQUARA
Provincia di Salerno
Via Garibaldi,5 - 84020 Aquara (SA) - Tel. 0828/962003 - Fax 0828/962110
E-Mail: info@comune.aquara.sa.it - Web: www.comune.aquara.sa.it
Codice Fiscale:82001370657

DOTAZIONE ORGANICA ATTUALE

PROFILO	CATEG.	STATO	
		OCCUPATO	VACANTE
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	D	1	
ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	D		1
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	D PART-TIME	1	
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	D PART-TIME	1	
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	3	
ISTRUTTORE CONTABILE	C	2	
ISTRUTTORE DI VIGILANZA	C	1	
ISTRUTTORE DI VIGILANZA	C PART-TIME		1
OPERATORE	A		1
TOTALE		9	3

TOTALE COMPLESSIVO POSTI 12

L.S.U. distaccati presso l'Ente	3

Aquara, _____

[DATA PUBBLICAZIONE: 19/09/2020 N.REG.233]

B 1

COMUNE DI AQUARA
Provincia di Salerno
Via Garibaldi,5 - 84020 Aquara (SA) - Tel. 0828/962003 - Fax 0828/962110
E-Mail: info@comune.aquara.sa.it - Web: www.comune.aquara.sa.it
Codice Fiscale:82001370657

NUOVA DOTAZIONE ORGANICA

PROFILO	N. POSTI	CATEG.	AREA DI APPARTENENZA	UFFICIO
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	1	D	AMMINISTRATIVA	SEGRETERIA PROTOCOLLO AFFARI GENERALI CULTURA SPORT E TURISMO SERVIZI SCOLASTICI (MENSA E TRASPORTO) ALBO PRETORIO
ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	1	D	ECONOMICO-FINANZIARIA	RAGIONERIA TRIBUTI
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	1	D PART-TIME	TECNICA	URBANISTICA PATRIMONIO MANUTENZIONI SUAP E COMMERCIO
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	1	D PART-TIME	TECNICA	LL.PP. IGIENE E SANITA' SERVIZIO RIFIUTI VIGILANZA
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	2	C	AMMINISTRATIVA	SERVIZI DEMOGRAFICI PROTOCOLLO ELETTORALE
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	C	TECNICA	URBANISTICA LL.PP.
ISTRUTTORE CONTABILE	2	C	ECONOMICO-FINANZIARIA	RAGIONERIA TRIBUTI C.E.D.
ISTRUTTORE DI VIGILANZA	1	C	TECNICA	VIGILANZA

TOTALE COMPLESSIVO POSTI 10

L.S.U. distaccati presso l'Ente	3

Aquara, _____

[DATA PUBBLICAZIONE: 19/09/2020 N.REG.233]

COMUNE DI AQUARA (SA)
PARERE DEL REVISORE UNICO DEI CONTI

OGGETTO: Parere sulla bozza di delibera G.C. relativamente alla programmazione triennale del fabbisogno di personale finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

Il revisore dei conti:

- ricevuta in data 08/09/20 a mezzo pec la bozza della delibera in oggetto;
- esaminata la stessa congiuntamente alla relazione tecnica contabile a firma del dirigente area economico-finanziaria;
- visto il D.L. 267/2000 e successive modificazioni;
- vista la L. 296/2006 e successive modificazioni;
- visto il decredto per la semplificazione del 8/5/2018 con il quale è entrata in vigore la riforma del sistema di programmazione dei fabbisogni di personale per le p.a.;
- considerato che dalla lettura della documentazione in atti l'Ente ha un rapporto spesa/entrate pari a circa il 42% (superiore ai parametri soglia) e pertanto non può in alcun caso aumentare la spesa dei personale, bensì adottare un percorso di graduale riduzione annuale del rapporto spese del personale / entrate correnti fino al raggiungimento (entro il 2025) del parametro soglia;
- considerato che dalla relazione tecnica esibita non risultano programmate nuove assunzioni a tempo indeterminato per l'anno 2020, oltre che si prevede registrare diverse cessazioni negli anni 2019/2021 tali da consentire una progressiva riduzione della spesa di personale;

esprime parere favorevole sulla bozza di delibera G.C. relativamente alla programmazione triennale del fabbisogno di personale finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.
Raccomanda di tenere sempre sotto controllo il rientro della spesa del personale nei limiti che precedono.

Pomigliano d'Arco, 09/09/2020

Il revisore unico
Dr Giovanni Fierro

Comune di
AQUARA (SA)
-9 SET. 2020
Prot. N. 003199

[DATA PUBBLICAZIONE: 19/09/2020 N.REG.233]

[DATA PUBBLICAZIONE: 19/09/2020 N.REG.233]

[DATA PUBBLICAZIONE: 19/09/2020 N.REG.233]

Letto, approvato e sottoscritto
Il Vicesindaco
F.to Prof. Vincenzo **Luciano**

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. Giovanni **Amendola**

L'ASSESSORE
F.to Sig.ra Elvira **Martino**

PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione, ai sensi dell'art. **124** - del T. U. E. L. n° **267** / 2000, **VIENE** affissa all'Albo Pretorio Comunale per quindici giorni consecutivi a decorrere dal 19 OTT 2020;

E' stata dichiarata immediatamente eseguibile (art. **134**, comma **4°**, del T. U. E. L. n° **267** / 2000);

E' stata trasmessa con lettera n° 003315, in data 19 OTT 2020, ai sigg. Capigruppo Consiliari, come prescritto dall'art. **125**, del T. U. E. L. n° **267** / 2000;

Dalla Residenza Comunale, 19 OTT 2020

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. Giovanni **Amendola**

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo e di ufficio.

Dalla Residenza Comunale, 19 OTT 2020

COMUNE DI AQUARA (SA)

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Giovanni **Amendola**

ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli Atti d'Ufficio,

ATTESTA

che la presente deliberazione **E' STATA AFFISSA** all'Albo Pretorio Comunale per quindici giorni consecutivi a decorrere dal 19 OTT 2020, come prescritto dall'art. **124**, comma **1°**, del T. U. E. L. n° **267** / 2000), ed è divenuta esecutiva decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. **134**, comma **3°**, del T. U. E. L. n° **267** / 2000). -

Dalla Residenza Comunale, _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. Giovanni **Amendola**