



AFFISSIONE ALL'ALBO

Prot. n. 220

Del 24/01/2021

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**COPIA**

N. 5 del Reg.

Data: 18/01/2022

OGGETTO: Approvazione del Programma di Fabbisogno di personale 2022/2024. Verifica eccedenze e/o sovrannumerarietà di personale. Conferma dotazione organica.

L'Anno DUEMILAVENTIDUE (2022), il giorno DICIOOTTO (18) del mese di GENNAIO alle ore 12.30, sotto la presidenza del prof. Vincenzo LUCIANO nella sua qualità di Vice-Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale

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

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;

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 e dell'art. 151, comma 4 del T.U.E.L. n. 267/2000 SI ATTESTA la regolarità contabile/copertura finanziaria della spesa prevista nella presente proposta di deliberazione.
Dalla Residenza Comunale 18/01/2022 IL RESPONSABILE DELL'AREA F.to Bruno NICOLETTI [Finanziaria]	Dalla Residenza Comunale 18/01/2022 IL RESPONSABILE DELL'AREA F.to

LA GIUNTA MUNICIPALE

PREMESSO Che:

- l'art. 2 del D. Lgs. 30 Marzo 2001, n. 165, stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici e determinano le dotazioni organiche complessive;
- l'art. 4 del D. Lgs. 30 Marzo 2001, n. 165, stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, mediante la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 89, comma 5, del D. Lgs. 18 Agosto 2000, n. 267 (TUEL), prevede che gli Enti Locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione ed alla gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

RILEVATA la propria competenza in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del D. Lgs. 18 Agosto 2000, n. 267 (TUEL) e, pertanto, dato atto che l'Ente può modificare, in qualsiasi momento, la programmazione triennale del Fabbisogno del Personale approvata, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative;

DATO ATTO che:

- ✓ con decreto 08.05.2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica *amministrazione ha definito le 'Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche'*, necessarie per l'attuazione dell'articolo 6-ter del D. Lgs. 30 Marzo 2001, n. 165, come modificato dall'articolo 22, comma 1, del D. Lgs. 25 Maggio 2017, n. 75;
- ✓ dalla lettura dei paragrafi 2.1 e 2.2. delle citate Linee di Indirizzo che la spesa potenziale massima per gli enti locali coincide con il tetto di spesa di cui all'articolo 1, commi 557 e seguenti, della Legge 27 Dicembre 2006, n. 296, e che per la verifica del rispetto di tale tetto occorre effettuare una verifica dei vincoli finanziari, per ciascun anno del piano triennale, in modo tale che la spesa del personale in servizio, aumentata della spesa per lavoro flessibile e delle facoltà assunzionali annuali non sia superiore alla spesa potenziale massima e ciò al fine di salvaguardare gli equilibri di finanza pubblica e di bilancio;

CONSIDERATO che il piano dei fabbisogni deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, 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 e obiettivi specifici, ai sensi dell'articolo 5, comma 1, del D. Lgs. 27 Ottobre 2009, n. 150);

RICHIAMATO l'articolo 6, comma 2, del D. Lgs. 30 Marzo 2001, n. 165, come modificato dall'articolo 4 del D. Lgs. 25 Maggio 2017, n. 75, ai sensi del quale le Amministrazioni Pubbliche adottano il Piano triennale del Fabbisogno del Personale in coerenza con gli strumenti di pianificazione delle attività e della performance, nonché con le Linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter del D. Lgs. 30 Marzo 2001, n. 165;

VISTO l'art. 33 del D. Lgs. 30 Marzo 2001, n. 165, così come sostituito dall'art. 16, comma 1, della Legge n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), il quale ha introdotto l'obbligo dal 1 Gennaio 2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena nullità degli atti posti in essere;

DATO ATTO che la norma sanziona le pubbliche amministrazioni inadempienti con il divieto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo, dettando al contempo le procedure da attivare per il collocamento in esubero del personale eccedente ai tiri della ricollocazione presso altre amministrazioni, oppure, in caso di esito negativo, alla risoluzione del rapporto di lavoro;

RITENUTO necessario, pertanto, prima di definire la nuova programmazione di fabbisogno del personale, procedere alla ricognizione del personale in esubero in base alla struttura organizzativa dell'Ente;

CONSIDERATA la consistenza del personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. 30 Marzo 2001, n. 165 e s.m.L;

VISTO l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e s.m.L, il quale ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle facoltà assunzionali degli Enti Locali, prevedendo il superamento delle precedenti regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa del personale;

DATO ATTO che, in attuazione di quanto sopra, è stato adottato in data 17 Marzo 2020 un Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri (DPCM), pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 Aprile 2020, il quale, come indicato all'interno dello stesso, produce i propri effetti a decorrere dal 20 Aprile 2020;

RICHIAMATO l'art. 1, commi 557 e successivi, della Legge 27 Dicembre 2006, n. 296 e s.m.i. il quale disciplina il vincolo in materia di contenimento della spesa del personale;

CONSIDERATO, inoltre, che questo Ente:

- a. non ha dichiarato il dissesto finanziario;
- b. dall'ultimo Rendiconto di Gestione approvato (2020) emergono condizioni di deficitarietà strutturale;

VISTO, pertanto, il Decreto Legge 17 Marzo 2020 che:

- all'articolo 3 suddivide i Comuni per fasce demografiche;
- all'articolo 4 individua, all'interno della Tabella 1, i valori soglia di massima spesa del personale diversificati per fascia demografica di appartenenza, fornendo gli elementi necessari per la relativa determinazione;
- all'articolo 5 stabilisce le percentuali di incremento della spesa del personale, mediante l'apposita Tabella 2, nonché le ipotesi di deroga alle stesse, fermo restando il limite di spesa corrispondente al valore soglia previsto dalla Tabella 1;

CONSIDERATO che, ai fini della verifica di quanto previsto dal Decreto Legge 17 Marzo 2020, occorre innanzitutto:

- a) individuare la fascia demografica a cui appartiene il Comune di AQUARA (ex art. 3);
- b) individuare la "*spesa del personale*", comprensiva degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, desunta dall'ultimo Rendiconto di Gestione approvato;
- c) individuare la media degli accertamenti di competenza riferiti alle "*entrate correnti*" degli ultimi tre Rendiconti di Gestione approvati, al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità (FCDE) stanziato nel Bilancio di Previsione dell'ultima annualità considerata;
- d) determinare il rapporto tra "*spesa del personale*", di cui al punto b), ed "*entrate correnti*", di cui al punto c), espresso in valore percentuale;
- e) determinare, qualora il predetto rapporto sia inferiore al valore soglia della Tabella 1, l'eventuale incremento della spesa del personale in riferimento alla percentuale di cui alla Tabella 2, ovvero spendendo i resti assunzionali maturati sino al 2020;

CONSTATATO:

1. che il rapporto tra la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati e la spesa complessiva di personale desunta dal rendiconto 2020 di questo Ente è pari al **42,67%**;
2. che, pertanto, l'Ente si colloca al di sopra del valore soglia più alto (soglia di rientro) ed ai sensi dell'art. 4, comma 2, del medesimo decreto, NON può incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo Rendiconto di Gestione approvato (E.F. 2020), per assunzioni a tempo indeterminato;

RITENUTO di riservarsi di effettuare, con separato atto, una nuova verifica della capacità assunzionale dell'Ente (rapporto tra la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati), successivamente all'approvazione del Rendiconto dell'E.F. 2021;

ATTESO quindi che questo Ente - utilizzando i valori desunti dal Rendiconto di Gestione 2020 - HA l'obbligo di RIDURRE la spesa per la dotazione organica dell'Ente, fino ad una somma massima pari ad € 277.854,53, calcolata in base alle definizioni di cui all'art. 6 del DPCM 17 Marzo 2020;

DATO ATTO che:

- ✓ la programmazione dei fabbisogni trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale, ovvero nell'individuazione delle figure e competenze professionali idonee, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza e imparzialità, per le quali devono essere richieste competenze e attitudini, oltre che le conoscenze;
- ✓ il medesimo piano è oggetto di pubblicazione in "*Amministrazione trasparente*" nell'ambito delle informazioni di cui all'articolo 16 del D. Lgs. n. 33/2013 "*Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato*", unitamente al Conto annuale del personale;
- ✓ l'eventuale modifica del Piano in corso d'anno è consentita solamente a fronte di nuove situazioni non prevedibili ad oggi, sempre nel rispetto della normativa vigente e dei vincoli, e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;
- ✓ l'Amministrazione, qualora si verifichi la necessità, potrà prevedere eventuali assunzioni a tempo determinato, per esigenze temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in materia di lavoro flessibile e di contenimento della spesa del personale, i cui riferimenti sono di seguito indicati:
 - art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010;
 - art. 36 D. Lgs. 30 Marzo 2001, n. 165;
 - la spesa per il personale sostenuta per il lavoro flessibile dal Comune di AQUARA nell'anno 2009, imposta dalla normativa quale limite di spesa, è pienamente rispettata;

PRECISATO ED EVIDENZIATO che questo Ente sulla base dei dati del Rendiconto della Gestione 2020 (ultimo rendiconto approvato), risulta versare in situazione di deficitarietà strutturale;

VISTI :

- ✓ il prospetto del Calcolo delle facoltà assunzionali dell'Ente (allegato A);
- ✓ la Relazione Tecnico-Contabile contenente il *Piano triennale di Fabbisogno del Personale 2022/2024*, (allegato B);
- ✓ **la Dotazione Organica (confermata) (allegato C);**
- ✓ il Parere dell'Organo di Revisione Economico-Finanziaria (prot.003907 del 25/11/2021) (allegato D);
- ✓ l'articolo 48 del D. Lgs. 18 Agosto 2000, n. 267 (TUEL);
- ✓ i vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) del comparto Funzioni Locali;

ACQUISITI i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile espressi dal Responsabile dell'Area Affari Generali e del Personale e dell'Area Economico Finanziaria, resi ai sensi dell'articolo 49 del D.vLgs. 18 Agosto 2000, n. 267 (TUEL)es.m.L;

CON VOTI unanimi e favorevoli espressi nei modi e nei termini di legge;

DELIBERA

1. **DI DARE ATTO** che la premessa narrativa forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. **DI DARE ATTO** che, a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'articolo 6 del D. Lgs. 30 Marzo 2001, n. 165 e s.m.i, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'articolo

33 del D. Lgs. 30 Marzo 2001, n. 165 e s.m.i, non emergono situazioni di personale in esubero e/o sovrannumerarietà;

3. DI APPROVARE:

- il prospetto del Calcolo delle facoltà assunzionali dell'Ente (allegato A);
- la Relazione Tecnico-Contabile contenente il *Piano triennale di Fabbisogno del Personale 2021/2023*, (allegato B);

4. DI CONFERMARE la dotazione organica dell'Ente, predisposta ai sensi del D. Lgs. 30 Marzo 2001, n. 165 approvata con la delibera di Giunta Comunale n. 70 del 11/09/2020 (allegato C);

5. DI DARE ATTO che:

- la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rientra nei limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e successivi, della Legge 27 Dicembre 2006, n. 296 e s.m.i, in tema di contenimento della spesa del personale (spesa potenziale massima);
- il Comune di AQUARA, collocandosi ai di sopra del valore soglia più alto (42.67%) della propria classe di appartenenza, previsto dal DPCM 17 Marzo 2020, ai sensi dell'art 6, comma 1, dello stesso E' TENUTO ad adottare un percorso di graduale riduzione annuale dei suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento;

6. DI RISERVARSI

- la possibilità di procedere alla variazione delle previsioni formalizzate con il presente provvedimento variare il quadro normativo di riferimento;
- la possibilità di effettuare una nuova verifica della capacità assunzionale dell'Ente (rapporto tra la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati), successivamente all'approvazione del Rendiconto dell'E.F. 2021;

7. DI DISPORRE la pubblicazione del presente atto sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione '*Amministrazione trasparente*', in applicazione delle vigenti disposizioni di legge di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i;

8. DI TRASMETTERE il presente Piano triennale del Fabbisogno del Personale 2022/2024:

- alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "*PIANO DEI FABBISOGNI*" presente sulla piattaforma "\$/CO", ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. 30 Marzo 2001, n. 165, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
- alla Commissione per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locali c/o Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali, Piazza del Viminale, 1,00184,

9. DI DARE ATTO che la presente deliberazione sarà pubblicata, con effetto di pubblicità legale, per quindici giorni consecutivi all'Albo pretorio *on line*, nel sito *web* istituzionale, del Comune di AQUARA, accessibile al pubblico, ai sensi del combinato disposto dell'articolo 124, comma 1, del D. Lgs. 18 Agosto 2000, n. 267 e dell'articolo 32, commi 1 e 5, della Legge 18 Giugno 2009, n. 69;

10. DI DICHIARARE il presente atto, con separata votazione ad esito favorevole unanime, immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del "*Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali*" - T.U.E.L. approvato con D. Lgs. 18.08.2000, n. 267 e successive modifiche ed integrazioni.

Letto, approvato e sottoscritto
Vice-Sindaco
F.to prof. Vincenzo LUCIANO

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. Giovanni Amendola

L'ASSESSORE
F.to



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 24/01/2022

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

E' stata trasmessa con lettera n. 220 _____, in data 24/01/2021, ai Sigg. Capigruppo Consiliari, come prescritto dall'art. 125, del T.U.E.L. n. 267/2000;

Dalla Residenza Comunale, 24/01/2022



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

La Presente copia è conforme al Documento Originale ai sensi del D.Lgs n. 82/2005. Il corrispondente Documento Originale è conservato negli archivi del Comune.

Dalla Residenza Comunale, 24/01/2022

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 24/01/2022 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, c. 3, del T.U. n. 267/2000).

Dalla Residenza Comunale , 08/02/2022



IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. Giovanni Amendola

A)

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.

Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020

Abitanti	1392
Anno Corrente	2021

Prima soglia	Seconda soglia
28,60%	32,60%

Incremento massimo ipotetico spesa	
%	€
29,00%	-

Entrate correnti	
Rendiconto 2020	1.027.796,49 €
Rendiconto 2019	963.929,38 €
Rendiconto 2018	906.337,87 €

FCDE	406.433,50 €
Media - Entrate	966.021,25 €
Rapporto Spesa/Entrate	42,67%

Incremento spesa - I FASCIA	
%	€
-	-

Spesa del personale	
Rendiconto	412.246,72 €
2020	

Collocazione ente	
Terza fascia	

Margini assunzionali	
	0,00 €

FCDE	

Utilizzo massimo margini assunzionali	

Incremento spesa
È necessario adottare un percorso di graduale riduzione annuale del rapporto Spesa del personale/Entrate fino al conseguimento nell'anno 2025 del valore soglia

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;

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.

Fasce demografiche	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento spesa personale massimo annuo				
			2020	2021	2022	2023	2024
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

Resti assunzionali

Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali massimi annui, fermo restando il non superamento del limite dato dalla prima soglia in relazione al rapporto tra le spese del personale e le entrate, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Comuni sotto i 5.000 abitanti facenti parte di un'unione

Per il periodo 2020-2024, i comuni con meno di cinquemila abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, che fanno parte dell'«Unione di comuni» prevista dall'art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020-2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. La maggiore facoltà assunzionale ai sensi del presente comma è destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale purché collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni.

Comuni che si collocano nella seconda fascia

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra il valore della prima soglia e quello della seconda soglia, per fascia demografica, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Comuni che si collocano nella terza fascia

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore della seconda soglia per fascia demografica 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 in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore alla seconda soglia per fascia demografica applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

RELAZIONE TECNICA CONTABILE TRIENNIO 2022-2023-2024
PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO DEL PERSONALE
E
RISPETTO CONTENIMENTO SPESA DEL PERSONALE

PREMESSA

Modalità operative di predisposizione e 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 decorrere 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:*

- S Salario individuale di anzianità;
- S Indennità di vigilanza del personale di PM;
- S Indennità *ad personam* a qualsiasi titolo;
- S Buoni pasto;
- S 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 2021-2023.

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, d.l. 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:

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

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 abitanti e quindi si identifica nella coppia 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 (TRIENNIO 2018-2019-2020): € 966.021,25.

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 A della delibera*).

SPESA COMPLESSIVA PERSONALE ANNO 2020: € 412.246,72.

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

Il rapporto spesa/entrate così 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 approvato.**
- 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 A della delibera*) è dato atto e calcolato il parametro di riferimento che colloca il Comune di AQUARA per la programmazione a valere per l'anno 2022 e con riferimento all'ultimo rendiconto approvato che è quello dell'anno 2020 nella terzo caso e quindi i valori finanziari assoluti della spesa del personale sono i seguenti:
SPESA MASSIMA DEL PERSONALE TEORICA PER L'ANNO 2021 È LA SEGUENTE:

Spesa massima del personale teorica calcolata sulla fascia demografica dell'ente	€ 277.854,53
Incremento/Decremento massimo (-) rispetto alla spesa 2020	- € 134.392,19

Il comune quindi sulla base dei dati ricavati dal Rendiconto 2020 NON può programmare assunzioni a tempo indeterminato ma, sulla base del recupero di somme per il bilancio conseguenti al pensionamento di n. 4 dipendenti che hanno lasciato il servizio nel corso dell'anno 2021, sarà - presumibilmente - possibile programmare assunzioni a decorrere dal 2022 sulla base dei dati del Rendiconto 2021.

Si riporta comunque la programmazione Triennale da dotazione organica e da possibili assunzioni.

PREVISIONE SPESA DEL PERSONALE

ANNO 2022	Assunzioni a tempo determinato NESSUNA	Assunzione a tempo indeterminato NESSUNA
ANNO 2023	Assunzioni a tempo determinato NESSUNA	Assunzione a tempo indeterminato NESSUNA
ANNO 2024	Assunzioni a tempo determinato NESSUNA	Assunzione a tempo indeterminato n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo full-time Categ. D n. 1 Istruttore Direttivo Contabile full-time Categ. D

RECUPERO DELLA SPESA PER EFFETTO DELLE CESSAZIONI FUTURE

> Nel corso **dell'anno 2019** si sono registrate 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 intero 2020 € 13.740,79

> Nel corso **dell'anno 2020** si sono registrate 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 intero anno 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 intera anno 2021 €. 56.330,67

> Nel corso dell'**anno 2021** si sono registrate le seguenti cessazioni:

N° 1 dipendente di categoria C, posizione economica C5, con profilo professionale di "Istruttore amministrativo", per pensione di anzianità, con decorrenza 1° Giugno 2021;

Spesa recuperata 2021 €. 19.379,24

Stipendio annuo lordo € 35.990,00

Spesa recuperata per intero anno 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° Settembre 2021;

Spesa recuperata €. 13.842,30

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° Agosto 2021;

Spesa recuperata 2021. €. 16.610,77

Stipendio annuo lordo € 35.990,00

Spesa recuperata per intero anno 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° Settembre 2021;

Spesa recuperata 2021 €. 13.842,30

Stipendio annuo lordo € 35.990,00

Spesa recuperata per interno 2022 €. 35.990,00

**Il Responsabile dell'Area Economico Finanziaria
Bruno NICOLETTI**

Comune di AQUARA (SA)
25 NOV. 2021
Prot. N. 003907

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

Verbale n. 6 del 22.11.2021: parere sulla programmazione del fabbisogno del Personale per il periodo dal 2022-2023- 2024, rispetto contenimento spesa del personale.

L'Organo di Revisione ha esaminato, per esprimere il proprio parere, la proposta di modifiche al Piano Triennale dei Fabbisogni 2022-2023-2024 e la proposta di approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022-2023-2024 e del relativo Piano delle assunzioni per lo stesso periodo.

Dato atto della normativa richiamata nel progetto di deliberazione citato e dell'attività di ricognizione effettuata circa l'avvenuto rispetto dei presupposti normativi.

IL REVISORE DEI CONTI

Considerati i seguenti parametri e limiti di spesa:

Parametro n. 1) Classe demografica del Comune, nel nostro caso nella soglia per Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti, con prima soglia 28.60 e seconda soglia 32.60

Parametro n. 2) Media delle Entrate accertate dei primi tre Titoli delle Entrate al netto del FCDE ultimi tre Rendiconti approvati. Valore medio del triennio 2018-2019-2020 € 966.021,25

Parametro n. 3) Spesa del personale storica - Spesa del personale anno 2020 € 412.246,72

Considerato, che il Comune di Aquara ha un Rapporto Spese/Entrate di 42,67% quindi superiore alla seconda soglia, non può in alcun caso aumentare il valore della spesa del Personale, ma deve adottare un percorso di graduale riduzione annuale di tale rapporto, fino al conseguimento nel 2025 del valore soglia stabilito.

Preso atto, quindi che il Comune sulla base dei dati ricavati dal Rendiconto 2020 non può programmare assunzioni a tempo indeterminato. Il Revisore concorda sull'osservazione che nel futuro, l'Ente considerato i pensionamenti avvenuti nel 2020 e nel 2021 con il conseguente recupero di somme di spesa, possa procedere ad assumere personale nel rispetto dei limiti di legge.

Esprime parere **FAVOREVOLE** alla proposta di Delibera, relativa alla programmazione del fabbisogno del Personale e del rispetto del contenimento della spesa, per il periodo 2022-2023-2024.

Piedimonte Matese li 22.11.2021

Il Revisore Unico dott. Pascale Michele

