



# COMUNE DI GUARDIA LOMBARDI

Provincia di Avellino

COPIA

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 4 Del 10-01-2020

**Oggetto: REVISIONE DOTAZIONE ORGANICA - RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEденZE DI PERSONALE - APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020 - 2021 - 2022 E DEL PIANO OCCUPAZIONALE 2020.**

L'anno duemilaventi il giorno dieci del mese di gennaio alle ore 13:00, presso questa Sede Municipale, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale per deliberare sulle proposte contenute nell'ordine del giorno unito all'avviso di convocazione.

Dei Signori componenti della Giunta Comunale di questo Comune:

<b>GENTILE ANTONIO</b>	<b>SINDACO</b>	<b>P</b>
<b>DI BIASI GIOVANNI</b>	<b>VICESINDACO</b>	<b>P</b>
<b>DI PIETRO ELVIRA</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>A</b>

ne risultano presenti n. 2 e assenti n. 1.

Assume la presidenza il Signor GENTILE ANTONIO in qualità di SINDACO assistito dal SEGRETARIO COMUNALE Dott.ssa MUTASCIO ANNA

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

---

### LA GIUNTA COMUNALE

Visto il D. Lvo n. 267 del 18/08/2000;

Visti i pareri resi, ai sensi degli Artt. 49, comma 1, e 191 del D. Lvo 267/2000:

- Favorevole per quanto concerne la regolarità tecnica \_\_\_\_\_
- Favorevole per quanto concerne la regolarità contabile \_\_\_\_\_

**PREMESSO che:**

l'articolo 39 della Legge 27 dicembre 1997, n° 449 ha stabilito che 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 provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 2 aprile 1968, n° 482;

gli articoli 89 e 91 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n° 267 e l'articolo 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n° 165 fissano per le PP.AA. l'obbligo di assumere determinazioni organizzative in materia di personale e costituiscono il riferimento alla necessità di provvedere alla definizione triennale del fabbisogno di personale, quale atto di programmazione dinamica, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, prescrivendo come obiettivo finale il contenimento della spesa;

l'articolo 19, comma 8°, della Legge 28 dicembre 2001, n° 448 (Legge Finanziaria 2002) dispone che a decorrere dall'anno 2002 gli Organi di Revisione Contabile degli Enti Locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, commi 1° e 19°, della Legge 27 dicembre 1997, n° 449 e ss.mm.ii.;

a norma dell'articolo 1, comma 102°, della Legge 30 dicembre 2004, n° 311, le Amministrazioni Pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2°, ed all'articolo 70, comma 4°, del già citato D.Lgs. 30 marzo 2001, n° 165 e ss.mm.ii., non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;

secondo l'articolo 3, comma 10-bis del D.L. 24 giugno 2014, n° 90 convertito dalla Legge 11 agosto 2014, n° 114, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati da detto articolo, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4° dell'articolo 11 del medesimo Decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'Ente;

**CONSIDERATO che:**

sulla base del disposto del comma 2° dell'articolo 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n° 165, come modificato dall'articolo 4 del Decreto Legislativo n° 75 del 25 maggio 2017, le Amministrazioni Pubbliche hanno l'obbligo di adottare annualmente il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria, nonché con le linee di indirizzo dettate ai sensi del successivo articolo 6-ter del Decreto stesso, al fine di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e di perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

nell'ambito di tale strumento le Amministrazioni Pubbliche debbono assicurare l'ottimale distribuzione delle risorse umane, attraverso l'attuazione coordinata dei processi di mobilità, interna ed esterna, e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle assunzioni obbligatorie delle categorie protette;

il piano deve contenere l'indicazione delle risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, "nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente",

in sede di definizione del piano ciascuna Amministrazione ha l'obbligo, a mente della nuova formulazione del comma 3° dell'articolo 6 del D.Lgs. n° 165/2001 operata dal D.Lgs. n° 75/2017 in esame, di indicare la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione, in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo dettate in applicazione del richiamato articolo 6-ter, nell'ambito contenitivo del potenziale limite finanziario massimo della medesima dotazione organica e garantendo la neutralità finanziaria di tale rimodulazione;

**VISTO** il Decreto 08 maggio 2018 con il quale 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", la cui novità di maggior rilievo è costituita dal superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate per arrivare ad una definizione di "dotazione di spesa potenziale massima" per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale;

**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'art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009);

- 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;

- previa analisi delle esigenze, da un punto di vista quantitativo e qualitativo, per le amministrazioni diverse dalle amministrazioni statali, il piano dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale ed è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni dei cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. n. 165/2001;
- in conformità a quanto disposto dall'art. 88 e segg. del D.Lgs. n. 267 e dall'art. 16, c. 1, lett. a-bis del D.Lgs. n. 165/2001 il piano triennale è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti, su iniziativa dei Responsabili apicali;
- il piano deve essere sottoposto a controlli preventivi, anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica;

**RILEVATO che:**

con riferimento alle Regioni ed agli Enti locali le Linee di indirizzo ministeriali in commento chiariscono espressamente che l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello definito dalla normativa vigente; per i Comuni conservano pertanto efficacia le disposizioni di legge in vigore relative al contenimento della spesa di personale ed alla determinazione dei budget assunzionali così come non viene introdotto un nuovo tetto di spesa;

**RICHIAMATE** le proprie deliberazioni di Giunta nr. 1 del 03.01.2019 e nr. 76 del 30.07.2019 relative all'approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale per gli anni 2019/2021;

**RAVVISATA** la necessità di approvare il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2020 – 2021 e 2022, avvalendosi delle capacità assunzionali previste dalla legislazione vigente;

**RITENUTO**, per quanto sopra esposto e nel rispetto delle disposizioni riportate, di poter procedere all'approvazione del Piano di fabbisogno di personale per il triennio 2020-2022, in relazione alla nuova organizzazione sopra indicata e in conformità agli obiettivi previsti dalla legge 145 del 31/12/2018 (legge di bilancio 2019);

**CONSIDERATO che**, sulla base dell'attuale normativa, la dotazione organica di personale dell'ente si compone dei dipendenti in servizio più le eventuali figure professionali necessarie per il raggiungimento degli obiettivi programmati sempre nel limite di spesa consentivo dalla legge;

**RICHIAMATO** l'art. 1, comma 823 della L. 145/2018 in forza del quale a decorrere dall'anno 2019:

- sono disapplicate le sanzioni di cui all'art. 1, comma 475 lett. e) della l. 232/2016, ossia il divieto di assunzione assoluto in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e le spese finali, essendo disapplicati altresì gli stessi commi 465 e 466 dell'art. 1 della L. 232/2016;
- è disapplicato l'art. 1, comma 470 della L. 232/2016 che imponeva l'invio entro il 31 marzo della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, pena divieto di assunzione;
- è altresì disapplicato l'art. 1, comma 476 della L. 232/2016 (conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali);
- sono altresì, disapplicati i commi 507 e 508 dell'art. 1 della L. 232/2016 (comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1 comma 508 Legge n. 232/2016);

**CONSIDERATO**, quindi, **che:**

prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, occorre procedere alla ricognizione del personale in esubero, così come previsto dall'articolo 33 del D. Lgs. n° 165/2001, nel testo sostituito dal comma 1° dell'articolo 16 della Legge n° 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), il quale introduce dal 1° gennaio 2012 l'obbligo 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 la nullità degli atti posti in essere;

occorre altresì procedere alla contestuale revisione della dotazione organica che attualmente, risulta composta di complessivi n. 9 posti dei vari profili professionali e nelle diverse Categorie, come risultante dall'allegato prospetto;

**DATO ATTO che**, a seguito della valutazione della consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi del succitato articolo 33 del D. Lgs. n° 165/2001;

**ESAMINATE**, alla luce degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale, le comunicazioni fatte dai Responsabili di Area incaricati riguardanti le figure professionali necessarie al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria ed allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture organizzative cui sono preposti, ai sensi dell'articolo 6, comma 4-bis, del D.Lgs. n° 165/2001, in aggiunta al contingente di personale in servizio assegnato e tenendo

conto delle future cessazioni definitive, figure da assumersi a valere sulle disponibilità derivanti dalle suddette cessazioni;

**VERIFICATO**, a tal fine, **che** le facoltà assunzionali del Comune di Guardia Lombardi attualmente continuano ad essere definite:

dall'articolo 3, comma 5°, del D.L. n° 90/2014 convertito con modificazioni dalla Legge n° 114/2014 e ss.mm.ii., il quale prevede che a decorrere dall'anno 2018 è possibile procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente;

dalle disposizioni del comma 5-sexies dell'articolo 3 in commento introdotto dall'articolo 14-bis della Legge 28 marzo 2019, n° 26 di conversione del D.L. n° 4 del 28 gennaio 2019, in base alle quali per il triennio 2019/2021 agli Enti Locali è data facoltà di computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali riferite a ciascuna di queste annualità, oltre alle cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente di cui sopra, quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;

dalla nuova disciplina introdotta dal medesimo articolo 14-bis della Legge n° 26/2019 che ha modificato il calcolo dei "resti", dando la possibilità di computare nella capacità assunzionale residua i resti non utilizzati nel quinquennio dinamico precedente e non più nel triennio precedente (secondo il novellato articolo 3, comma 5°, quinto periodo del ripetuto D.L. n° 90/2014 convertito in Legge n° 114/2014);

**DATO ATTO** che, negli ultimi cinque anni, si sono susseguite le seguenti cessazioni:

anno 2017: n.1 cessazione per pensionamento (cat. C5);

anno 2018: n.1 cessazione per pensionamento (cat. B4);

anno 2019: n.2 cessazioni per pensionamento (cat. B3 e B4);

**PRESO ATTO**, altresì, **che**:

in data 01.02.2020 cesserà dal servizio per collocamento d'ufficio per raggiunti limiti di anzianità anagrafica e contributiva n. 1 unità con qualifica di Istruttore tributi di Cat. C6;

in virtù dell'estinzione del summenzionato rapporto di lavoro vengono a generarsi "economie" di spesa che consentono di finanziare l'assunzione a tempo indeterminato di nuove unità lavorative da inserire nella struttura organizzativa dell'Ente;

**RILEVATO CHE** la spesa complessiva, da prevedere nel bilancio 2020/2022, per il personale di questo ente, compreso il Segretario Comunale, è quantificata in € 39'811,33 come meglio evidenziato nell' allegato prospetto (Allegato);

**CONSTATATO**, quindi, **che** il budget assunzionale residuo a disposizione di questo Comune per finanziare nuove assunzioni nell'anno 2020 è pari a complessivi € 127'234,16, come risulta dal prospetto elaborato dall'ufficio finanziario unito alla presente deliberazione (Allegato);

**CONSTATATO**, altresì, **che** il budget assunzionale disponibile per ciascuno dei successivi anni 2021 e 2022, calcolato sulle cessazioni di personale future ma certe come sopra indicate, allo stato attuale è pari, rispettivamente, ad € 134'234,16 ed € 141'734,16, in base a quanto risulta dal medesimo prospetto;

**RILEVATO** d'altra parte **che**, pur sussistendo da una parte la capacità assunzionale rispetto alle attuali regole del turn-over e quella finanziaria del Bilancio per sostenere i relativi oneri, dall'altra occorre tenere conto del limite invalicabile relativo alla spesa complessiva del personale posto dalle vigenti norme di cui all'articolo 1, comma 557°, della Legge 27 dicembre 2006, n° 296 e ss.mm.ii, circostanza questa che non consente di accogliere tutte le richieste di potenziamento degli organici avanzate dai Funzionari incaricati di Posizione Organizzativa;

**VALUTATO** ancora **che** per il raggiungimento degli obiettivi istituzionali indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria è scaturita l'esigenza prioritaria di acquisire nell'organico durante i futuri anni 2020 - 2021 e 2022, in aggiunta a quanto deciso con le ripetute deliberazioni di Giunta n° 1/2019 e n° 76/2019, le seguenti figure di personale:

Profilo	Modalità di copertura	Area/Settore/Ufficio	Tempistica di copertura
Istruttore Direttivo Finanziario P. TIME 18 ore settimanali (D1)	Art. 110, comma 1 TUEL	Ufficio Finanziario - Tributi Comunale	Anno 2020 - 2022
Istruttore Direttivo Tecnico	Convenzione ex art. ex art.	Ufficio Tecnico	Anno 2020 - 2022

DELIBERA DI GIUNTA n.4 del 10-01-2020 COMUNE DI GUARDIA LOMBARDI

P. TIME 9 ore settimanali (D1)	<u>1, comma 557, Legge n. 311/2004</u>	Comunale	
Esecutore amministrativo P. TIME 15 ore settimanali B3	Ricorso ad agenzia di somministrazione di lavoro	Ufficio AA. GG.	Anno 2020-2021

**PRESO ATTO** che, per le assunzioni con contratto di lavoro flessibile:

bisogna rispettare il tetto della spesa sostenuta per assunzioni con contratto di lavoro flessibile nell'anno 2009, secondo il combinato disposto delle seguenti disposizioni: art. 9, co. 28, D.L. n. 78/2010; circolare n. 5/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica e Deliberazione n. 13/2015 della Corte dei Conti, Sezione Autonomie;

l'art. 9, co. 28, D.L. n. 78/2010, convertito dalla Legge n. 122/2010 come modificato dall'art. 4, co. 102, Legge 12 novembre 2011, n. 183, ai sensi del quale a decorrere dall'anno 2011 le amministrazioni dello Stato possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

l'art. 11, co. 4-*bis*, del D.L. n. 90/2014, convertito nella Legge n. 114/2014, che all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito dalla legge 122/2010, ha inserito le seguenti disposizioni: «Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente»;

per le Amministrazioni Pubbliche che, nell'anno 2009, non hanno sostenuto spese per contratti di lavoro flessibile, va rispettata la media della spesa sostenuta per assunzioni con contratto di lavoro flessibile nel triennio 2007-2009, secondo il combinato disposto delle seguenti disposizioni: art. 9, co. 28, D.L. n. 78/2010; circolare n. 5/2017 (pag. 7) del Dipartimento della Funzione Pubblica e Deliberazione n. 13/2015 della Corte dei Conti, Sezione Autonomie;

le Amministrazioni Pubbliche che non hanno fatto ricorso alle tipologie contrattuali riferite ai rapporti di lavoro flessibile né nel 2009 e né nel triennio 2007-2009 possono contrarre una spesa strettamente necessaria a far fronte a servizi essenziali, come chiarito Deliberazione n. 1/2017 della Corte dei Conti, Sezione Autonomie: «Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 e s. m. i., l'ente locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né del 2009, né del triennio 2007-2009, può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa 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»;

**DATO ATTO** che le assunzioni a tempo determinato, con contratti di somministrazione, con contratti di formazione lavoro e comunque con i contratti flessibili previsti dalle norme vigenti, avverranno per esigenze temporanee ed eccezionali secondo le previsioni di cui all'art. 36, D. Lgs. n. 165/2001 e ss. mm. ii., nell'ambito del limite di spesa per contratti flessibili previsto per legge e ammontante alla spesa per contratti flessibili del 2009, eventualmente decurtato delle somme utilizzate per stabilizzazioni, nonché in misura non superiore al 20% del numero del personale a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, come previsto dal D. Lgs. n. 81/2015, art. 23;

**CONSIDERATO** che il Comune di Guardia Lombardi, nel 2009, ha sostenuto una spesa per il lavoro flessibile di € 15'808,77 lordi;

**RITENUTO** di dover approvare il programma triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022 unitamente alla nuova dotazione organica, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese di personale e con il quadro normativo vigente al fine di assicurare le esigenze di funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi e compatibilmente con le disponibilità finanziarie del Bilancio;

**DATO ATTO**, peraltro, che:

il Piano triennale dei fabbisogni di personale è suscettibile di variazioni e/o integrazioni in relazione all'eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze derivanti da qualsiasi sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere e/o definire;

la Sentenza Consiglio di Stato- Sez. V- n.4072/25.06.2010 ritiene che l'atto di programmazione ha carattere generale, è atto di organizzazione, non richiede una specifica motivazione, è ampiamente discrezionale ed è per sua natura flessibile rispetto alle sopravvenute esigenze;

**ACCERTATO** che questa Amministrazione non incorre nel divieto di assunzione di personale e che sussistono tutte le condizioni necessarie per dare attuazione agli interventi programmati in quanto:

nell'anno 2018 il Comune di Guardia Lombardi ha assicurato la riduzione della spesa per il personale nei termini definiti dall'articolo 1, comma 557°, della già citata Legge n° 296/2006 e ss.mm.ii., ovvero assicurando il contenimento con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013;

il Comune di Guardia Lombardi ha rispettato i vincoli di finanza pubblica in tema di "pareggio di bilancio" per il precedente anno 2018, ai sensi dell'articolo 1, commi 470, 470-bis, 471, 473 e 474 della Legge n° 232/2016, come da monitoraggio inviato dall'ufficio finanziario al Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato;

il Bilancio di Previsione armonizzato 2019/2021 è stato approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n° 8 del 08.03.2019, e lo stesso è improntato al rispetto dei vincoli di pareggio;

nel corrente anno 2019 si ritiene di poter rispettare i vincoli di finanza pubblica di cui all'articolo 9 della Legge n° 243 del 24 dicembre 2012 (Equilibri di Bilancio);

a seguito della ricognizione effettuata dai Responsabili di Area, nel Comune di Guardia Lombardi, in relazione alle complessive esigenze funzionali non esistono eccedenze di personale o situazioni di sovrannumerarietà che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità ai sensi dell'articolo 33 del D.Lgs. n° 165/2001;

non sussistono neppure eccedenze di personale valutate alla luce della situazione finanziaria dell'Ente, tenuto conto che l'Amministrazione non ha programmato processi di esternalizzazione di servizi/funzioni e/o forme differenti, rispetto a quelle in atto, di gestione ed erogazione dei medesimi, per cui le risorse umane oggi impiegate risultano indispensabili per il mantenimento degli standard attuali;

il Comune di Guardia Lombardi non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'articolo 242 del D. Lgs. n° 267/2000 – Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni;

la spesa complessiva per il personale calcolata per il triennio 2020/2022 è inferiore a quella sostenuta nel triennio 2011/2013 pari ad € 549'941,63, come comunicato dall'ufficio finanziario;

la capacità di spesa per le assunzioni flessibili, da contenersi nel tetto di quella effettuata con riferimento alle medesime tipologie contrattuali nel decorso anno 2009, ammonta a complessivi € 22'886,00, come comunicato dall'ufficio finanziario e che con il presente programma delle assunzioni per il triennio 2020/2021/2022 viene altresì rispettato il limite previsto dall'art. 9 c. 28 del D.L. 78/2020 per il lavoro flessibile;

con propria deliberazione n° 11 adottata in data 31.01.2019 è stato approvato il Piano della Performance 2019/2021, ai sensi dell'articolo 10 del D. Lgs. n° 150/2009;

con deliberazione di questa Giunta Comunale n° 117 adottata in data 27.12.2019 è stato altresì approvato il piano triennale 2020/2022 delle azioni positive a favore delle pari opportunità, ai sensi dell'articolo 48, comma 1°, del D.Lgs. n° 198/2006;

il Comune di Guardia Lombardi rispetta gli obblighi previsti dall'articolo 27 del D.L. 24 aprile 2014, n° 66 in materia di certificazione del credito, mentre la Corte Costituzionale, con Sentenza n° 272/2015, ha dichiarato l'illegittimità dell'articolo 41, comma 2°, del medesimo D.L. n° 66/2014 in materia di mancato rispetto dei tempi medi di pagamento, con conseguente divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo;

l'Ente ha assolto all'obbligo di invio dei dati alla BDAP (Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche) posto dal Decreto MEF del 12 maggio 2016;

il Comune Guardia Lombardi risulta comunque adempiente alla norma di cui all'articolo 1, comma 508°, della Legge n° 232 dell'11 dicembre 2016, circa la trasmissione delle informazioni da comunicare alla Banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP) del MEF, ai sensi del D. Lgs. n° 229/2011, riguardanti le opere pubbliche sottostanti agli spazi finanziari richiesti;

**CONSIDERATO CHE** la presente programmazione del personale dovrà essere contenuta quale integrazione al documento unico di programmazione, cui si rinvia per i necessari criteri di dettaglio con successiva deliberazione che dovrà essere adottata dal Consiglio Comunale;

**VISTA** la già citata deliberazione C.C. n° 8 del 08.03.2019 concernente l'approvazione del Bilancio di Previsione armonizzato 2019/2021;

**VISTO** il parere favorevole dell'Organo di revisione contabile acquisito al prot. comunale n. 36 del 07.01.2020, che ha certificato la compatibilità delle spese di personale con i vincoli di bilancio e di finanza pubblica, depositato agli atti d'ufficio;

**ACQUISITI** i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile resi dai competenti responsabili di Area, ai sensi dell'articolo 49 del D. Lgs. n. 267/2000;

**VISTI:**

la Legge nr. 160/2019 (Legge di bilancio 2020);

il D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

l'art. 39, commi 1, 19 e 20 bis, della Legge 27/12/1997, n. 449 e successive modifiche;

l'art. 91 del D.Lgs. 267/2000;

la Legge 448/2001, in particolare l'art. 19, comma 8, il quale relativamente alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, stabilisce che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i

DELIBERA DI GIUNTA n.4 del 10-01-2020 COMUNE DI GUARDIA LOMBARDI

documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

l'art. 4 del C.C.N.L. del 31 marzo 1999 concernente il nuovo sistema di classificazione del personale del comparto Regioni ed Autonomie locali, come modificato dall'art. 12 del C.C.N.L. del 21/05/2018;

la L. 27 dicembre 2006 n. 296, art. 1, comma 557 in materia di fissazione della spesa per il personale;

il D. Lgs. n. 75/2017;

il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto FUNZIONI LOCALI - Periodo 2016-2018;

il Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi di questo Comune;

lo Statuto Comunale;

Con votazione unanime resa nei modi e nelle forme di legge

### DELIBERA

**DI PRENDERE ATTO** dei calcoli effettuati dal responsabile finanziario, sintetizzati nelle tabelle allegate alla presente deliberazione, sulla riconversione della dotazione organica in termini finanziari e della sua correlazione con la spesa massima assentibile definita nella media della spesa sostenuta nel triennio 2011-2013, delle capacità assunzionali disponibili per le assunzioni all'esterno di personale a tempo indeterminato e determinato e/o flessibile, del rispetto del limite delle spese da sostenere con il presente fabbisogno del personale, del personale assumibile, e delle altre spese del personale da confrontare sia sul limite della spesa prevista nel bilancio di previsione 2019 e 2020, sia del non superamento della media della spesa del personale sostenuta nel triennio 2011-2013;

**DI ATTESTARE** che la presente programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022 è compatibile con l'obbligo di contenimento del tetto di spesa in materia di spesa del personale di cui al comma 557° dell'articolo unico della Legge n° 296/2006 (Legge Finanziaria 2007), come modificato dall'articolo 14, comma 7°, del D.L. n° 78/2010 convertito in Legge n° 122/2010 ed in ultimo integrato dall'articolo 3, comma 5-bis, del D.L. n° 90/2014, convertito in Legge n° 114/2014, come risulta dall'allegato prospetto dimostrativo, nonché con tutte le altre prescrizioni e vincoli di finanza pubblica imposti dalla normativa vigente in tema di spesa del personale e facoltà assunzionali, tendenti ad ottenere la riduzione del costo del lavoro e dell'incidenza della spesa complessiva per il personale rapportata al complesso delle spese correnti;

**DI PRENDERE ATTO** che a seguito della revisione della dotazione organica, effettuata ai sensi dell'articolo 6 del D.Lgs. n° 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale a mente del successivo articolo 33 del medesimo Decreto, non emergono situazioni di personale in esubero;

**DI DARE ATTO** della consistenza di personale attuale, con declinazione di qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche (Allegato);

**DI APPROVARE**, per le motivazioni indicate in premessa, il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2020-2021-2022, ed il piano occupazionale 2020, non prevedendo alcuna assunzione per gli anni 2020-2021-2022, come di seguito riportato:

Profilo	Modalità di copertura	Area/Settore/Ufficio	Tempestività di copertura
Istruttore Direttivo Finanziario P. TIME 18 ore settimanali (D1)	Art. 110, comma 1 TUEL	Ufficio Finanziario - Tributi Comunale	Anno 2020 - 2022
Istruttore Direttivo Tecnico P.TIME 9 ore settimanali (D1)	<u>Convenzione ex art. ex art. 1, comma 557, Legge n. 311/2004</u>	Ufficio Tecnico Comunale	Anno 2020 - 2022
Esecutore amministrativo P.TIME 15 ore settimanali B3	Ricorso ad agenzia di somministrazione di lavoro	Ufficio AA. GG.	Anno 2020-2021

**DI DARE ATTO** che le assunzioni a tempo determinato, con contratti di somministrazione, con contratti di formazione lavoro e comunque con i contratti flessibili previsti dalle norme vigenti, avverranno per esigenze temporanee ed eccezionali secondo le previsioni di cui all'art. 36, D. Lgs. n. 165/2001 e ss. mm. ii., nell'ambito del limite di spesa per contratti flessibili previsto per legge e ammontante alla spesa per contratti flessibili del 2009, eventualmente decurtato delle somme utilizzate per stabilizzazioni, nonché in misura non superiore al 20% del numero del personale a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, come previsto dal D. Lgs. n. 81/2015, art. 23;

**DI DARE ATTO** che la spesa relativa all'attuazione degli interventi previsti nel presente piano triennale dei fabbisogni di personale anni 2020 – 2021 e 2022 trova copertura finanziaria nell'ambito degli stanziamenti del Bilancio di Previsione armonizzato 2019/2021 e nei corrispondenti Capitoli del predisponendo Bilancio di Previsione armonizzato per tale triennio 2020/2022;

**DI PRECISARE** che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze e in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;

**DI DARE ATTO** che sul presente atto è pervenuto parere favorevole da parte dell'organo di revisione contabile ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001;

**DI RINVIARE** al Documento Unico di Programmazione tutte le informazioni essenziali e di dettaglio previste dalla normativa;

**DI TRASMETTERE** il presente piano triennale dei fabbisogni di personale alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'articolo 6-ter del D. Lgs. n° 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n° 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n° 18/2018;

**DI TRASMETTERE** copia del presente atto alle OO.SS. e alle RR. SS. UU, nonché ai competenti Responsabili di Area per l'adozione dei consequenziali adempimenti;

**DI INCARICARE** i competenti uffici, per tutti i relativi e conseguenti adempimenti;

**DI DICHIARARE** la presente deliberazione, stante l'urgenza, immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 134, comma 4°, del D. Lgs. n° 267/2000.

VERIFICA DI CONTROLLO CON SPESA MEDIA TRIENNIO 2011-2013

Importo competenza

SPESA PERSONALE OCCUPATO	332.950,04
SPESA PERSONALE A TEMPO DETERMINATO art.110 escluso dal lavoro flessibile	28.860,10
FONDI E SALARIO ACCESSORIO A BILANCIO	18.200,00
SPESA PERSONALE LAVORO FLESSIBILE	15.808,77
SPESA DEL SEGRETARIO COMUNALE	39.811,33
<b>TOTALE</b>	<b>435.630,24</b>

Capità assunzionale tempo determinato escluso art.110 22.886,00

SPESA PERSONALE MEDIA 2011-2013 549.941,63

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE 2019-2021

	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
SPESA PERSONALE OCCUPATO	332.950,04	312.950,04	305.950,04	298.950,04
SPESA PERSONALE A TEMPO DETERMINATO art.110 escluso dal lavoro flessibile	28.860,10	28.860,10	28.860,10	28.860,10
FONDI E SALARIO ACCESSORIO A BILANCIO	18.200,00	18.200,00	18.200,00	18.200,00
SPESA PERSONALE LAVORO FLESSIBILE	15.808,77	22.886,00	22.886,00	22.886,00
SPESA DEL SEGRETARIO COMUNALE	39.811,33	39.811,33	39.811,33	39.811,33
<b>TOTALE</b>	<b>435.630,24</b>	<b>622.707,47</b>	<b>415.707,47</b>	<b>408.707,47</b>

Spesa media 2011-2013 549.941,63 549.941,63 549.941,63 549.941,63

Margine disponibile 114.311,39 127.234,16 134.234,16 141.734,16



# COMUNE DI GUARDIA LOMBARDI PROVINCIA DI AVELLINO

PIAZZA VITTORIA – C.A.P. 83040

C.F. 82000410645

Tel. 0827-41002 – fax 0827-41440

P. I.V.A. 01668940644

## DOTAZIONE ORGANICA

	NOMINATIVO	AREA	CAT./POS.EC
1	MAGNOTTA ROCCO	VIGILANZA	D3
2	CAMARCA VINCENZO	TECNICA	C5
3	MAIORANO MARIA CONCETTA	FINANZIARIA-TRIBUTI	C6
4	DI SANTO LUIGI	AA.GG.-DEMOGRAFICI	B6
5	SANTOLI GAETANO	TECNICA-MANUTENTIVA	A3
6	GIORDANO MARIO	TECNICA-CUSTODE CIMITERIALE	A2
7	IMBRIANO MARIA	TECNICA-MANUTENTIVA	A2
8	CICCHILLO ROCCHINA	TECNICA-MANUTENTIVA	A1
9	DI DONATO PASQUALE	TECNICA-MANUTENTIVA	A1

**REVISIONE DOTAZIONE ORGANICA - RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEденZE DI PERSONALE - APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020 - 2021 - 2022 E DEL PIANO OCCUPAZIONALE 2020.**

Sulla suddetta proposta di deliberazione sono stati resi i  
seguenti pareri, ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. nr. 267/2000.

Per la regolarità tecnica: parere favorevole

Guardia Lombardi responsabile affari generali

10.01.2020

GENTILE Apollonio

Per la regolarità tecnica: parere favorevole

Guardia Lombardi responsabile ufficio tecnico

10.01.2020

BONETTI Giovanni

Per la regolarità tecnica: parere favorevole

Guardia Lombardi responsabile ufficio finanziario

10.01.2020

TRUNFIO Rosapina

Per la regolarità tecnica: parere favorevole

Guardia Lombardi responsabile vigilanza

10.01.2020

MAGNOTTA Rocco

Per la regolarità contabile: parere favorevole

Guardia Lombardi responsabile servizio finanziario

10.01.2020

TRUNFIO Rosapina

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente  
F.to GENTILE ANTONIO

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to MUTASCIO ANNA

---

**ATTESTA**

che la presente deliberazione è stata pubblicata, in data odierna, per rimanervi per 15 giorni consecutivi, nel sito web istituzionale di questo Comune accessibile al pubblico (art. 32, comma 1, della Legge 18 giugno 2009, n. 69) ed è stata compresa nell'elenco prot. n. 87, in data odierna, delle deliberazioni comunicate ai capigruppo consiliari (art. 125, del T.U. n. 267/00).

Li, 10.01.2020

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to MUTASCIO ANNA

---

La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile con le modalità previste dall'art. 134, comma 4 della Legge n. 267/00.

Li, 10-01-2020

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to MUTASCIO ANNA

---

**ATTESTA**

che la presente deliberazione è stata pubblicata nel sito web istituzionale di questo Comune per 15 giorni consecutivi, dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_, ed è divenuta esecutiva oggi, decorsi 10 giorni dall'ultimo di pubblicazione (art. 134, c. 3, del T.U. n. 267/00).

Li, \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to MUTASCIO ANNA

---

[ ] **Revocata/modificata** dalla Giunta Comunale con deliberazione n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

È copia conforme all'originale.

Li, 10.01.2020

IL SEGRETARIO COMUNALE  
MUTASCIO ANNA



DELIBERA DI GIUNTA n.4 del 10-01-2020 COMUNE DI GUARDIA LOMBARDI