



# COMUNE DI GUARDIA LOMBARDI

Provincia di Avellino

COPIA

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 52 Del 10-09-2020

**Oggetto: ORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI E SERVIZI DELL'ENTE: INTERVENTI DI RIORGANIZZAZIONE DELL'ASSETTO STRUTTURALE - AGGIORNAMENTO DOTAZIONE ORGANICA ED APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI 2020/2022 ALLA LUCE DEL DECRETO ATTUATIVO DELL'ART. 33 DEL D. L. N. 34/2019.**

L'anno duemilaventi il giorno dieci del mese di settembre alle ore 12:30, 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** il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D. Lgs. n. 267/2000 e dal D. Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta Comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

**Richiamata** la Deliberazione di G. C. n. 4/2020 concernente la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2020/2022;

**Evidenziato che:**

- il razionale impiego delle risorse umane è un obiettivo delle pubbliche amministrazioni, per assicurare un ottimale livello qualitativo e quantitativo dei servizi erogati;

- ai sensi dell'art. 39, comma 1, della L. 449/97, 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, considerando, altresì, le assunzioni obbligatorie;

- l'art. 91, co. 1, del D. Lgs. n. 267/2000, stabilisce che *"gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio"* e *"gli organi di vertice delle amministrazioni sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale"*;

- l'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 stabilisce che 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 e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

- ai sensi dell'art. 6 - ter del D. Lgs. n. 165/2001, come da ultimo modificato con D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75: *"Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali"*;

- le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale della Funzione pubblica di cui all'art. 6-ter sono state adottate con DPCM del 08.05.2018 e pubblicate sulla GURI n. 173 del 27.07.2018;

**Precisato che:**

- nell'Ente non è prevista la dirigenza e non sono presenti, nel corso dell'anno 2020, né dipendenti in soprannumero o in eccedenza, come rilevato dai responsabili;

- l'Ente non deve avviare nel corso del 2020 procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti;

- l'Amministrazione non incorre nel divieto di assunzione di personale per mancato rispetto dei vincoli di finanza pubblica, in quanto: ha rideterminato la dotazione organica - aggiornandola con il presente atto;

- ha provveduto a rilevare, negativamente, le condizioni in soprannumero e di eccedenza di personale;

- ha adottato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità, ai sensi dell'art. 48, comma 1, D. Lgs. n. 198/2006;

**Considerato che:**

- le linee di indirizzo introdotte dal D.M. 8 maggio 2018, all'art. 2, comma 2.1 prevedono il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017 ed affermano che *"la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e 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"*;

- il mutato quadro normativo attribuisce centralità al piano triennale del fabbisogno di personale che diviene strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

- l'anno 2019 è stato contraddistinto da continui interventi legislativi che hanno ampliato le capacità assunzionali a tempo indeterminato. La prima modifica è stata contenuta nel D. L. n. 113/2018, articolo 35 bis e ha riguardato le assunzioni a tempo indeterminato di vigili. La citata disposizione prevedeva la fissazione delle capacità assunzionali a tempo indeterminato dei vigili per l'anno 2019 nei comuni che nel triennio precedente avevano rispettato i vincoli del pareggio di bilancio nel tetto di spesa contenuto nel 2016 per il medesimo settore. Inoltre, la legge di bilancio 2019, (II modifica) ha disposto che in tutti i comuni le assunzioni potevano essere effettuate nel tetto del 100% dei risparmi delle cessazioni dell'anno precedente, senza prevedere alcuna differenziazione sia in relazione al numero dei dipendenti che al rapporto tra spesa del personale e spesa corrente. La norma, inoltre, ha abrogato il vincolo della dimostrazione del rispetto del pareggio di bilancio nell'anno precedente, per poter dare corso a nuove assunzioni, mentre per il resto tali vincoli continuano a permanere. Con il D. L. n. 4/2019 (III modifica) si dispongono due rilevanti ampliamenti delle capacità assunzionali, e precisamente: 1) tutti gli enti locali e le regioni possono utilizzare nel triennio 2019/2021, nel tetto del 100%, i risparmi delle cessazioni dello stesso anno, avendo cura di garantire che l'effettiva assunzione si concretizzi solamente dopo la cessazione; 2) si possono utilizzare le capacità assunzionali che ovviamente non sono già state utilizzate del quinquennio precedente;

- con l'art. 33 D. L. n. 34/2019 (IV modifica) si è avviato il superamento del turn over come tetto per le nuove assunzioni, dando rilievo al rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, calcolate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità. Nello specifico, la norma cita: *"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma .... i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di*

previsione ... segue... con decreto del Ministero della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'Interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato – città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni .....”. Questo parametro determinerà il carattere virtuoso o meno dell'Ente, precisando che se virtuosi potranno effettuare nuove assunzioni a tempo indeterminato superando il tetto dei risparmi delle cessazioni. Per quelle non “virtuose” dovranno assumere l'impegno a rientrare entro il 2025 all'interno di tale rapporto. Il nuovo sistema di computo degli spazi per le assunzioni definito dall'art. 33 sembrerebbe mandare in soffitta la “mobilità neutrale” e l'obbligatorietà di coprire le mobilità in uscita con mobilità in entrata. Pertanto, gli enti potranno coprire posti resi vacanti dalla mobilità in uscita anche con assunzioni per concorso, visto che la fuoriuscita di un dipendente per mobilità rende comunque consumabile una certa spesa di personale, perché la mobilità in uscita contribuisce a ridurre il rapporto spesa di personale/entrate correnti. Resta il fatto che le regole operative dovranno essere contenute in un apposito DPCM, di attuazione dell'art. 33, comma 2, di cui sopra;

- in attesa dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, non è possibile formulare previsioni che abbiano carattere definitivo, soprattutto con riferimento a scelte di tipo strategico. Infatti, la Conferenza Stato – città e Autonomie locali, nella seduta del 30 gennaio 2020 ha accolto la richiesta dell'ANCI che pure aveva espresso il proprio assenso tecnico all'efficacia del DPCM all'1.1.2020 di posticipare appunto al 20 aprile 2020 l'efficacia del decreto stesso. Ad ogni modo, le norme oggi applicabili sono: comma 557 o 562 Legge n. 296/2006 in tema di spesa del personale (media del triennio 2011/2013 o anno 2008) e l'art. 3, comma 5 e seguenti del D. L. n. 90/2014 in materia di turnover (il 100% dei cessati del 2019 oltre i resti del quinquennio precedente);

- la disciplina in materia di capacità assunzionale degli Enti locali ha subito, nel corso degli ultimi anni, molteplici variazioni e cambiamenti a seguito dei ripetuti interventi legislativi sul punto, sino a giungere all'art. 1, comma 228 della L. 208/2015, così come modificato dall'art. 22, comma 2 del D. L. n. 50/2017 e convertito con modificazioni della Legge n. 96/2017;

- l'attuale organigramma risulta definito sulla base di un'articolazione per servizi, quale unità organizzativa di massima dimensione e strutturata in quattro ambiti di competenza, organizzati al proprio interno con una distribuzione di competenze;

**Richiamati**, in particolare l'articolo 1, commi 557 e seguenti, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, ai sensi dei quali:

“557. 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 e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

a) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile;

b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.

557-bis. Ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente.

557-ter. In caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.”;

- il successivo comma 557 quater del citato art. 1 - introdotto dal D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114 - ai sensi del quale “Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.”, ergo triennio 2011-2013;

561. Gli enti che non abbiano rispettato per l'anno 2006 le regole del patto di stabilità interno non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsiasi tipo di contratto;

**Rilevato, altresì, che:**

- l'art. 3, comma 5, del D. L. n. 90/2014, convertito con la Legge 114/2014, così come modificato dal D. L. n. 78/2015, convertito con Legge n. 125/2015, il quale aveva previsto che negli anni 2014/2015 gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno potevano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una spesa corrispondente al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Tale percentuale veniva aumentata all'80% negli anni 2016/2017 e al 100% a decorrere dall'anno 2018. La capacità assunzionale degli enti locali è stata poi oggetto di un nuovo intervento da parte del legislatore che con L. 208/2015 ha previsto, per gli anni 2016, 2017 e 2018, la possibilità di assumere personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nella misura pari al 25 % della spesa del corrispondente personale cessato nell'anno precedente. Successivamente con D. L. n. 113/2016, convertito con L. n. 160/2016, così come integrato dall'art. 22, comma 2, del D. L. n. 50/2017, convertito con L. n. 96/2017, è stata inserita nel testo del predetto comma la previsione che per gli enti che nel 2015 non erano sottoposti al patto di stabilità interno, qualora sia rispettato il parametro stabilito triennialmente dal Ministero dell'Interno riguardante il rapporto medio dipendenti – popolazione per classe demografica, la richiamata percentuale del 25% è innalzata al 75 % nei comuni con popolazione superiore ai mille abitanti per gli anni 2017 e 2018. È stato previsto, inoltre, che la predetta percentuale è ulteriormente innalzata al 100% per i comuni con popolazione compresa tra i 1.000 e 3.000 abitanti (sino a 5.000 abitanti, modifica



apportata dalla Legge di Stabilità 2018) che presentino nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 24% della media delle entrate correnti registrate nei consuntivi dell'ultimo triennio;

- l'art. 3, comma 5 del D. L. 90/2014, convertito, con modificazioni dalla legge 114/2014, prevede per gli anni 2019/2021 la possibilità di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, oltre i resti non utilizzati delle capacità assunzionali del triennio precedente;

**Dato atto che:**

- ai fini del computo della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente, i risparmi realizzati vanno calcolati sempre sui 12 mesi, a prescindere dalla data di cessazione dal servizio;

- il tetto di spesa potenziale degli Enti locali soggetti al patto di stabilità si identifica con la spesa media del personale nel triennio 2011-2013, come chiarito tra gli altri nella deliberazione della Sezione delle autonomie n. 25/SEZAUT/2014/QMIG (richiamata dalla n. 27/SEZAUT/2015/QMIG) che ha enunciato il seguente principio di diritto: "A seguito delle novità introdotte dal nuovo art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006, il contenimento della spesa di personale va assicurato rispetto al valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali. Nel delineato contesto, le eventuali oscillazioni di spesa tra un'annualità e l'altra, anche se causate da contingenze e da fattori non controllabili dall'ente, trovano fisiologica compensazione nel valore medio pluriennale e nell'ampliamento della base temporale di riferimento";

**Rilevato, altresì, che** secondo tale orientamento il comma 557-quater ancora quindi la riduzione della spesa del personale ad un parametro temporale fisso e immutabile, individuato nel valore medio di spesa del triennio antecedente alla data di entrata in vigore dell'art.3, comma 5-bis, del D. L. n. n.90/2014, ossia del triennio 2011/2013;

- la spesa storica presunta di riferimento per le assunzioni a tempo determinato, per gli anni avvenire, è pari ad € 22.886,00;

**Ribadito che** le facoltà assunzionali dell'Ente locale, predeterminate in misura fissa del turn over, sono attualmente definite dal comma 5, art. 3 D. L. 90/2014 nel modo che segue:

2020	2021	2022
Comma 5 art. 3 D. L. 90/2014 si può procedere ad assunzioni nel limite di contingente di personale complessivamente corrispondente al 100% dei cessati anno precedente, nel rispetto delle regole di finanza pubblica e del tetto di spesa del personale.	Comma 5 art. 3 D. L. 90/2014 si può procedere ad assunzioni nel limite di contingente di personale complessivamente corrispondente al 100% dei cessati anno precedente, nel rispetto delle regole di finanza pubblica e del tetto di spesa del personale.	Comma 5 art. 3 D. L. 90/2014 si può procedere ad assunzioni nel limite di contingente di personale complessivamente corrispondente al 100% dei cessati anno precedente, nel rispetto delle regole di finanza pubblica e del tetto di spesa del personale.

**Rilevato che:**

- si è verificata n. 1 cessazione nell'anno 2018 Categoria (B 4), destinata all'area AA. GG.;

- si sono verificate 2 cessazioni nell'anno 2019 – 2 Categoria (B4 e B3), destinate, rispettivamente, all'area AA. GG. e Tecnica;

- si è verificata n. 1 cessazione nell'anno 2020 Categoria (C6), destinata all'area Economico – Finanziaria – Tributi;

- la Corte dei Conti, Sezione Autonomie, con Deliberazione n. 28/2015, è intervenuta in merito alla corretta interpretazione della nuova disciplina del "turn over" chiarendo, per gli enti sottoposti al patto di stabilità interno, la possibilità di utilizzare i "resti" derivanti dalle percentuali assunzionali annuali non utilizzate nel triennio precedente. Nel merito, i giudici hanno espresso il seguente principio di diritto: "Che il riferimento al triennio precedente è da intendersi in senso dinamico con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni ed inoltre con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale va calcolato imputando la spesa a regime per l'intera annualità";

- il D. L. n. 101/2013, all'art. 4, commi da 3 a 5, prevede che l'autorizzazione all'avvio di nuovi concorsi, per le amministrazioni dello Stato, sia subordinata alla verifica dell'assenza di graduatorie concorsuali approvate dal 1° gennaio 2008, relative alle professionalità necessarie e che, prima di avviare nuovi concorsi, possano essere utilizzate le graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni, previo accordo tra le stesse che devono attivare procedure di mobilità. La giurisprudenza consolidata condivide la possibilità di stipulare l'accordo anche dopo la formazione della graduatoria con il limite che i posti da coprire non siano di nuova istituzione o trasformazione. Tuttavia si avverte che tale posizione interpretativa si riferisce all'assetto ordinamentale caratterizzato dall'operatività del sistema della dotazione organica, ma ad una lettura più estensiva non può prescindere dalla previsione di un nuovo modello di programmazione del personale finalizzato, ormai, a superare il meccanismo rigido della dotazione organica e di conseguenza la distinzione tra posti in organico resi disponibili in base a vacanze pregresse rispetto alle procedure concorsuali e posti di nuova istituzione dovrebbe venir meno. Invero, come precisato dal Consiglio di Stato, Sez. III, sentenza 2938 del 30/06/2016, la disposizione recata dall'art. 91, comma IV del Tuel che risponde alla ratio di evitare che le pubbliche amministrazioni possano essere indotte a modificare la pianta organica, al fine di assumere uno dei candidati inseriti in una determinata graduatoria, non trova

applicazione nel caso di trasformazione di un posto già previsto nella pianta organica, mediante soppressione e successiva istituzione di un nuovo posto afferente ad una disciplina differente;

- sul supplemento ordinario n. 10/L alla Gazzetta Ufficiale n. 51 del 29 febbraio è stata pubblicata la Legge n. 8, di conversione del decreto legge n. 162 del 30 dicembre 2019, definito comunemente Milleproroghe: - l'art. 17 comma 1 - bis del decreto consente agli enti locali, che intendono procedere ad assunzioni in attuazione del PTFP, di poter attivare lo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga all'art. 91, comma 4, Tuel, quindi anche su posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso;

- il legislatore (art. 1 commi 519 e 558, Legge n. 296/2006, art. 3, comma 90, legge n. 244/2007, art. 27 D. Lgs. n. 75/2017) ha previsto disposizioni speciali in materia di "stabilizzazione" quale forma di reclutamento riservata ad una platea di destinatari, con il fine di valorizzare la loro esperienza professionale presso le pubbliche amministrazioni. La Legge del 2007 ha sottolineato che l'accesso ai ruoli della pubblica amministrazione è comunque subordinato all'espletamento di procedure selettive di natura concorsuale;

**Precisato che** per dare corso alle stabilizzazioni dei precari le risorse finanziarie sono costituite dalle risorse aggiuntive che gli enti possono utilizzare rispetto alle ordinarie capacità assunzionali, cioè quelle spese per il finanziamento delle assunzioni di cui all'art. 9, comma 28, D. L. n. 78/2010, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015/2017;

- la programmazione triennale del fabbisogno del personale deve comprendere anche i fabbisogni di personale da acquisire con forme flessibili di lavoro, con particolare riferimento al tempo determinato ed all'assegnazione temporanea prevista di dipendenti;

**Precisato, altresì, che:**

- l'art. 9 comma 28 del D. L. n. 78/2010, convertito nella Legge n. 122 del 2010, stabilisce inoltre che, a decorrere dal 2013, gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni a tempo determinato strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale, nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro sociale;

- il regime vincolistico per l'acquisizione di personale a tempo determinato o con altre forme di contratto flessibile soggiace ad una serie di limitazioni: limite di spesa pari al 50% della spesa sostenuta allo stesso titolo nell'esercizio 2009 (limitazione non operante per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale); la spesa per i rapporti di lavoro flessibile non può comunque superare il 100% della spesa sostenuta allo stesso titolo nell'anno 2009 (Corte dei Conti, Sez. Autonomie n. 2 del 29/01/2015); a decorrere dall'anno 2014, non possono stipulare contratti di collaborazione coordinata e continuativa quando la spesa complessiva per tali contratti è superiore rispetto alla spesa del personale dell'amministrazione che conferisce l'incarico come risultante dal conto annuale del 2012, al 4,5% per le amministrazioni con spesa di personale pari o inferiore a 5 milioni di € ....;

**Considerato, altresì, che:**

- la spesa complessiva della dotazione organica non può superare la spesa media del triennio 2011/2013, come peraltro chiarito dalla Corte dei Conti in sede consultiva, sez. reg. le Puglia 111/2018/Par.;

- la spesa complessiva della dotazione organica del Comune di Guardia Lombardi non supera la spesa media del triennio 2011/2013;

**Dato atto che:**

- sia il pareggio di bilancio che il tetto alla spesa del personale sono stati rispettati negli anni precedenti e che allo stato delle informazioni il saldo di competenza non negativo, calcolato in termini di competenza fra le entrate finali e le spese finali di cui al comma 707 e seguenti dell'art. 1 della legge 208/2015 e ss. mm. ii. e il tetto alla spesa del personale sono stati rispettati anche nel corrente esercizio finanziario;

- il Comune di Guardia Lombardi non è un Ente strutturalmente deficitario né versa in condizioni di dissesto finanziario, come definito dagli artt. 262 e 243 D. Lgs. 267/00;

- questo Ente nel corso dell'anno 2009 ha sostenuto spese per contratti di lavoro flessibile per un totale di € 22.886,00 e che, pertanto, il limite di spesa per l'anno 2020 rientra;

- risultano rispettati i vincoli imposto dall'art. 1, comma 551 - quater, Legge 296/2006, in quanto la spesa del personale scaturente dalla spesa prevista nel bilancio di previsione per l'anno 2019, risulta essere inferiore alla spesa media calcolata sul triennio 2011/2013;

- risultano rispettate le regole relative all'obbligo di certificazione dei crediti - Piattaforma telematica;

- la programmazione del fabbisogno del personale è un documento dinamico che può essere integrato o modificato in funzione di nuove esigenze ovvero di limitazioni o vincoli derivanti da innovazioni del quadro normativo vigente che disciplinano le possibilità occupazionali nella pubblica amministrazione;

- la determinazione del fabbisogno del personale è ora soggetta, quale relazione sindacale, alla informazione, atteso che la materia è ricompresa nell'organizzazione degli uffici e servizi;

**Rilevato che:**

- la spesa per i contratti flessibili, attivati o da attivare, nel corso del 2020 risulta essere la seguente:

n. 1 posto di "Esecutore Amministrativo" - Cat. B - Posizione Giuridica ed economia B3 - con contratto a tempo determinato e a tempo parziale - 15 ore settimanali - ricorso ad agenzia di somministrazione di lavoro;

- la disamina delle richieste dotazionali è stata effettuata tenendo conto dei limiti finanziari, della sostenibilità del bilancio e delle criticità maggiormente sofferte nei servizi dell'Ente;

**Verificata** la necessità di approvare, nel rispetto delle norme richiamate ed al fine di garantire l'ordinato funzionamento dei servizi, il programma di fabbisogno del personale e il piano occupazionale per il triennio 2020/2022 in conformità agli obiettivi programmatici dell'amministrazione;

**Considerato che** in base alle risultanze dei precedenti atti programmatici, da ultimo la Deliberazione di G. C. n. 4/2020, la dotazione organica del Comune di Guardia Lombardi è rappresentata come segue:

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

**Viste** le risultanze di cui sopra ed osservato che, al fine di garantire una più piena ed efficace organizzazione degli uffici e dei servizi, occorre procedere alla copertura di:

n. 1 posto di "Esecutore Amministrativo" – Cat. B - Posizione Giuridica ed economia B3 – con contratto a tempo determinato e a tempo parziale - 15 ore settimanali - ricorso ad agenzia di somministrazione di lavoro;

n. 1 posto di Istruttore Direttivo Finanziario, part – time, mediante convenzionamento ex art. 14 CCNI. 22.01.2004 oppure ex art. 1, comma 557, Legge n. 311/2004;

n. 1 posto di Istruttore Direttivo Tecnico, part – time (9 ore settimanali), mediante convenzione ex art. ex art. 1, comma 557, Legge n. 311/2004;

**Precisato che:**

- è stato pubblicato in G. U. n. 108 del 27 aprile 2020, il Decreto 17 marzo 2020, recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni", attuativo dell'art. 33, comma 2, del D. l. n. 34/2019, convertito con modificazioni nella Legge n. 58/2019, cd. "Decreto Crescita" prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn – over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, e più precisamente ha definito il nuovo parametro nel rapporto fra spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

- il Ministero per la p.a., di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero dell'interno, ha emanato la circolare esplicativa n. 1374 del 8 giugno 2020 che fornisce chiarimenti sul D.M. 17 marzo 2020, soprattutto nelle misure che seguono:

con riferimento al solo anno 2020, possono essere fatte salve le procedure purché siano state effettuate entro il 20 aprile le comunicazioni obbligatorie ex articolo 34 bis della legge n. 165/2001;

per entrate correnti si intende la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono alla media;

il FCDE è quello stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso;

al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, le entrate correnti da considerare appare opportuno richiamare gli estremi identificativi di tali entrate, come riportati negli aggregati BDAP accertamenti, delle entrate correnti relativi ai titoli I, II e III: 01 entrate titolo I, entrate titolo II, entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti;

il valore soglia è pari al 28,6%;

- i Comuni possono programmare a seconda che si collocano al di sopra o al di sotto del rispettivo valore soglia, in particolare se al di sotto possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia;

**Acquisita** l'attestazione a firma del Responsabile del settore finanziario, e rilevato che dallo stesso si evince che il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, così come definite dall'art. 2 del decreto in argomento ammonta al 32,56%, depositata agli atti d'ufficio;

**Visti:**

- l'art. 4 del citato decreto che individua i valori soglia di massima spesa del personale per la fascia b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti nella percentuale del 28,6%;

- il comma 3 dell'art. 6 del citato decreto che prevede che "I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 e dalla Tabella 3 del presente articolo non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato";

**Visti, altresì:**

- le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno del personale;

- il D. Lgs. n. 267/2000 e ss. mm. ii;

- il vigente Regolamento uffici e servizi;

- il D. Lgs. n. 165/2001;

- la L. n. 296/2006;

- il D. L. n. 90/2014;

- il D. L. n. 113/2016;

- la L. n. 232/2016;



- il D. L. n. 244/2016;
- il D. Lgs. n. 75/2017;
- la L. n. 205/2017;
- la L. n. 160/2019;
- il D. M. 17 marzo 2020;
- la circolare esplicativa 1374 del 08/06/2020.

**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;

- il parere favorevole dell'organo di revisione (prot. n. 3421 del 10.09.2020), depositato agli atti d'ufficio;

Con votazione unanime resa nei modi e nelle forme di legge

**DELIBERA**

Per le motivazioni che precedono e che qui si abbiano per ripetute e trascritte:

**Di Approvare** la programmazione triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2020/2022, valida anche come piano occupazionale relativo agli anni di riferimento, nel seguente modo:

**ANNO 2020:**

- n. 1 posto di "Esecutore Amministrativo" – Cat. B - Posizione Giuridica ed economia B3 – con contratto a tempo determinato e a tempo parziale - 15 ore settimanali - ricorso ad agenzia di somministrazione di lavoro;
- n. 1 posto di Istruttore Direttivo Finanziario, part – time, mediante convenzionamento ex art. 14 CCNL 22.01.2004 oppure ex art. 1, comma 557, Legge n. 311/2004;
- n. 1 posto di Istruttore Direttivo Tecnico, part – time (9 ore settimanali), mediante convenzione ex art. ex art. 1, comma 557, Legge n. 311/2004;

**ANNO 2021:** l'Amministrazione ritiene, per il momento, di non programmare assunzioni nel periodo di riferimento, riservandosi di decidere in ordine ad eventuali assunzioni (per la sostituzione dell'eventuale personale collocato a riposo e dell'eventuale personale dimissionario o trasferito per mobilità volontaria presso altri enti o cessato) nel periodo di riferimento compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e con la normativa vigente, ferma restando la possibilità di ricorso a forme di lavoro flessibili nel rispetto della normativa e dei limiti di spesa previsti in materia;

**ANNO 2022:** l'Amministrazione ritiene, per il momento, di non programmare assunzioni nel periodo di riferimento, riservandosi di decidere in ordine ad eventuali assunzioni (per la sostituzione dell'eventuale personale collocato a riposo e dell'eventuale personale dimissionario o trasferito per mobilità volontaria presso altri enti o cessato) nel periodo di riferimento compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e con la normativa vigente, ferma restando la possibilità di ricorso a forme di lavoro flessibili nel rispetto della normativa e dei limiti di spesa previsti in materia;

**Di Rideterminare e modificare** la dotazione organica come da prospetto riportato in premessa;

**Di prendere atto** che, ai sensi dell'art. 6 "Individuazione dei valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale" del sopra citato decreto, questo Comune presenta un rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo la definizione dell'art. 2, pari a 32,56%;

**Dare atto** che, a seguito della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in soprannumero, né eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria;

**Di Riservarsi** la possibilità di modificare in qualsiasi momento il piano triennale del fabbisogno di personale approvato con il presente atto, qualora si verificassero mutamenti del quadro normativo e, comunque, secondo le necessità di questo Ente;

**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 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, depositato agli atti d'ufficio;

**Di incaricare** i competenti uffici, per tutti i relativi e conseguenti adempimenti;

**Di Pubblicare** il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione Trasparente" nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e ss. mm. ii;

**Di Trasmettere** il presente piano triennale dei Fabbisogni alla Ragioneria generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei Fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6 – ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;

**Di Trasmettere** copia del presente atto alle OO. SS. e alle RR. SS. UU, quale informativa;

**Di Dare atto** che l'attuale programmazione non diverge contenutisticamente dalla programmazione approvata con Deliberazione di G. C. n. 4/2020, ma è stata solo confermata la compatibilità con le nuove regole operanti in materia assunzionale;

**Di Dare atto** che questo provvedimento è parte integrante e sostanziale del DUP e sarà contenuto nel Bilancio di previsione 2020/2022;

**Di Dichiarare** il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000.

**ORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI E SERVIZI DELL'ENTE: INTERVENTI DI  
RIORGANIZZAZIONE DELL'ASSETTO STRUTTURALE - AGGIORNAMENTO  
DOTAZIONE ORGANICA ED APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI  
2020/2022 ALLA LUCE DEL DECRETO ATTUATIVO DELL'ART. 33 DEL D. L. N. 34/2019.**

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  
10.09.2020

il responsabile servizio finanziario  
TRUFFIO Rosapina

Per la regolarità contabile: parere favorevole

Guardia Lombardi  
10.09.2020

il responsabile servizio finanziario  
TRUFFIO 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. 3435, in data odierna, delle deliberazioni comunicate ai capigruppo consiliari (art. 125, del T.U. n. 267/00).

Li, 10.09.2020

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, 10-09-2020

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, 10.09.2020

IL SEGRETARIO COMUNALE  
MUTASCIO ANNA

DELIBERA DI GIUNTA n.52 del 10-09-2020 COMUNE DI GUARDIA LOMBARDI