



# COMUNE DI GUARDIA LOMBARDI

Provincia di Avellino

COPIA

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 16 Del 02-03-2022

**Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022/2024, STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE, RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE.**

L'anno duemilaventidue il giorno due del mese di marzo alle ore 17:00, 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>SICONOLFI FRANCESCANTONIO</b>	<b>SINDACO</b>	<b>P</b>
<b>SALVATORE ANGELO</b>	<b>VICESINDACO</b>	<b>P</b>
<b>DEL SORDI ELVIRA GERARDA</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>

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

Assume la presidenza il Signor SICONOLFI FRANCESCANTONIO in qualità di SINDACO assistito dal SEGRETARIO COMUNALE Dott. SERINO FRANCESCO

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 \_\_\_\_\_

**Richiamate** le seguenti deliberazioni:

Delibera di C.C n. 7 del 31.05.2021, ad oggetto l'approvazione del Documento unico di programmazione (DUP) anni 2021-2023;

Delibera di G.C. n. 6/2021, così come aggiornata con deliberazione di G. C. n. 80/2021 avente ad oggetto la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2021-2023 e successivo aggiornamento, nonché la ricognizione per l'anno 2021 di eventuali situazioni di esubero di personale nell'organico dell'ente;

Delibera di C.C n. 8 del 31.05.2021, avente ad oggetto l'approvazione bilancio di previsione 2021/2023";

Delibera di C. C. n. 25 del 30.07.2021 di approvazione del rendiconto della gestione esercizio finanziario 2020;

Delibera di G.C. n. 5 del 22.01.2021 con la quale ha approvato il Piano triennale di azioni positive 2020/2022, in tema di pari opportunità (art. 48, comma 1, D. Lgs. n. 198/2006);

**Visti:**

il decreto legge 24 giugno 2016 n.113, convertito con modificazioni dalla legge 7 Agosto 2016 n.160 e, in particolare, l'articolo 9, comma 1-quinquies, a tenore del quale: "In caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato nonché di mancato invio, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche dei cui all' articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196.[...] gli enti territoriali [...], non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto. È fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione del precedente periodo";

l'art.1, comma 762, della L. n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), il quale ha previsto che dal 2016 tutte le norme finalizzate al contenimento della spesa di personale, che fanno riferimento al patto di stabilità interno, si intendono riferite ai nuovi obiettivi di finanza pubblica del "pareggio di bilancio"; restano ferme le disposizioni di cui all'art.1, comma 562, della L. n. 296/2006 e le altre disposizioni in materia di spesa di personale riferite agli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno;

l'articolo 1, commi 819 e seguenti, della legge 30 dicembre 2018 n.145 (legge finanziaria 2019) con cui sono state disapplicate le regole del pareggio di bilancio ed introdotto, quale nuovo obiettivo di finanza pubblica, l'equilibrio di bilancio inteso come risultato di competenza dell'esercizio non negativo; il decreto legge 28 gennaio 2019 n. 4, convertito con modificazioni dalla legge 28 marzo 2019 n. 26, che all'art.14-bis, comma 1, lettera a) ha esteso la possibilità di recuperare i resti assunzionali fino al quinquennio precedente, mentre alla lettera b) introduce il comma5-sexies all'art. 3, del decreto legge n. 90 del 2014, convertito con modificazioni dalla legge n. 114 del 2014 che testualmente recita: "Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali 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;

l'articolo 3, comma 8, della legge 19.06.2019 n. 56 "Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo" a mente del quale: "Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n.145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001";

**Visto** l'art. 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75 che recita: «2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, 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; 3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.»;

**Viste** in tal senso le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018);

**Visti:**

l'art. 33, comma 2, del decreto legge n. 34 del 30 aprile 2019, convertito dalla legge n. 58 del 28 giugno 2019 (cosiddetto decreto "Crescita") e successive modificazioni, che ha introdotto importanti novità alla disciplina delle capacità assunzionali con il chiaro intento di superare il meccanismo del turnover legato alle cessazioni di personale a favore di un criterio ancorato alla virtuosità finanziaria degli enti, prevedendo letteralmente quanto segue: "I Comuni possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni del 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, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, non superiore ad un valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, dalla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione";

il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 17 marzo 2020, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale, serie generale, n. 108 del 27 aprile 2020, attuativo del citato articolo 34, comma 2, del decreto legge n. 34 del 2019, con cui sono fissate la data di decorrenza al 20 aprile 2020 delle nuove disposizioni di legge, 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 collocheranno al di sotto del predetto valore soglia;

la Circolare Ministeriale interpretativa di indirizzo (firmata del 08-06-2020) in ordine alle modalità applicative del predetto decreto, che fornisce chiarimenti sull'applicazione iniziale delle nuove regole che si applicano ai Comuni con decorrenza 20/04/2020;

**Rilevato che:**

- l'art. 4 del D.P.C.M. 17.03.2020 individua nella tabella 1 i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art.2 del precitato D.P.C.M., che – ove rispettati – consentono agli Enti, entro i limiti indicati dal successivo art.5, di procedere ad assunzioni;

- per il Comune di Guardia Lombardi, appartenente alla fascia demografica da 1.000 a 1.999 abitanti, il valore soglia di cui sopra è pari al 28,60%;

- ai sensi dell'art. 5 comma 1 del precitato D.P.C.M., in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni possono incrementare annualmente per assunzioni di personale a tempo indeterminato la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2 dello stesso D.P.C.M., in misura non superiore al valore percentuale indicato nella tabella 2, fermo restando che la spesa complessiva del personale non può comunque superare il valore soglia di cui all'articolo 4, comma 1, del D.P.C.M., ossia il 28,60% del rapporto della spesa di personale rispetto alle entrate correnti, secondo la definizione dell'art. 2 del citato DPCM 17 marzo 2020, come risultanti dall'allegato prospetto;

- ai sensi dell'art. 6 comma 1 dello stesso D.P.C.M i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del D.P.C.M., risulti superiore al valore soglia per fascia demografica individuato nella tabella 3 dello stesso comma, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nel 2025 del predetto valore soglia. Detto valore soglia per i comuni appartenenti alla fascia demografica da 1.000 a 1.999 abitanti è pari al 32,6%;

**Accertato che** il Comune di Guardia Lombardi si colloca nella percentuale del 27,23% , derivante dal rapporto tra la spesa complessiva del personale impegnata in termini di competenza e rilevata nel rendiconto della gestione 2020 al netto di IRAP e la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative al triennio 2018 - 2020, al netto del valore del fondo crediti di dubbia esigibilità iscritto nella parte corrente del bilancio di previsione assestato 2021, come da allegato prospetto redatto dal Responsabile di Area Finanziaria, facente parte integrante della presente deliberazione;

**Dato atto che** tale valore andrà poi ricalcolato annualmente sulla base dei valori registrati rispetto all'ultimo Rendiconto di Gestione approvato;

**Dato atto che** il piano triennale dei fabbisogni di personale rappresenta uno strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

**Considerato che** questa Amministrazione adegua la propria organizzazione interna al principio della massima funzionalità dei servizi, prevedendo una programmazione annuale e triennale delle risorse umane di natura dinamica, coerente con le linee strategiche di mandato, con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance previste nei documenti programmatici e nel rispetto della riduzione delle spese di personale;

**Ricordato che** il piano triennale dei fabbisogni del personale ha una valenza triennale ma deve essere approvato annualmente, in coerenza con gli altri strumenti di programmazione economico finanziario dell'Ente;

**Ribadito** il concetto che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogniquale volta lo richiedano norme di legge, nuove

metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;

**Rilevato che** l'art. 33 del D.Lgs.n.165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art.16 della L. n.183/2011 (Legge di stabilità 2012), introduce dall'1/1/2012 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; in tal senso si è provveduto con la presente deliberazione dalla quale emerge l'assenza di personale in esubero;

**Considerati, inoltre:**

i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente;

l'ammontare delle spese di personale relative ai posti attualmente coperti;

i risparmi derivanti dalle cessazioni già intervenute e quelle correlate alle cessazioni che interverranno nell'anno 2022;

le richieste verbali pervenute dai Titolari di Posizione Organizzativa per quanto riguarda le esigenze dei rispettivi uffici;

**Considerato** il particolare periodo in cui versa il paese a causa della pandemia da Covid-19 e le incertezze in termini economico finanziari che incidono anche sulla programmazione di questo Ente;

**Ritenuto** di osservare un principio di prudenza nel redigere il piano triennale di fabbisogno di personale al fine di contenere l'incremento di spesa, sebbene consentito dalle nuove disposizioni normative, fatta salva la facoltà di intervenire nel corso del triennio per introdurre eventuali possibili aggiornamenti;

**Rilevato che** le assunzioni che seguono risultano compatibili con il contenimento della spesa di personale ex art. 1 comma 557 e segg. della L. 296/2006 e s. m. i. ed ex art. 9, co. 28 del D.L. 78/2010 e s. m. i., e con la capacità assunzionale derivante dal richiamato decreto del 17 marzo 2020;

**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 (Allegato prospetto);

- 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 2021, risulta essere inferiore alla spesa media calcolata sul triennio 2011/2013 (Allegato prospetto);

- 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 o rapporti di lavoro a tempo determinato, attivati o da attivare, nel corso del 2022, dovrà essere contenuta entro il limite di spesa di € 22.886,00, determinato ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 e potrà essere utilizzata per forme contrattuali di lavoro interinale, per contratti di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 14 del CCNL 22.01.2004, art. 1, comma 557, legge 311/2004, art. 92, comma 1, D. lgs. 267/2000, art. 90 d. lgs. 267/200 (ufficio staff). La spesa per eventuale incarico ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D. lgs 267/2000 resta esclusa dal limite di spesa determinato in € 22.886,00, così come previsto dall'art. 16, comma 1-quater, del D.L. n. 113/2016, convertito in legge n. 160/2016.

Il ricorso a forme di lavoro flessibile o contratti di lavoro a tempo determinato, di cui alle disposizioni legislative sopra richiamate, dovrà essere disposto con apposita deliberazione dell'Organo di Governo dell'Ente entro il suddetto limiti di spesa.

- 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 2021/2023 in conformità agli obiettivi programmatici dell'amministrazione;

**Considerato che** in base alla situazione consolidata al 01.01.2022 la dotazione organica del Comune di Guardia Lombardi con il personale a tempo indeterminato è costituita come segue:

AREA AFFARI GENERALI	Profilo	Categoria (Giur./Econo m.)	Posti in organico	Posti coperti	di cui part time	Posti vacanti	Note
	Istrut. Diret. amministr.	D	1	0	0	1	
	Addetto uff. elet.	B	1	0	0	1	
	Addetto anagrafe - stato civile	B	1	1	0	0	
TOTALE			3	1		2	
AREA TECNICA	Istrut. Diret. tecn.	D	1	0	0	1	
	Istruttore tecnico	C	1	1	0	0	
	Operaio	A	4	3	2	1	
	Nicroforo	A	1	0	0	1	
TOTALE			7	4	2	3	
AREA EC. - FINANZ. - TRIBUTI	Istrut. Diret. Cont.	D	1	0	0	1	
	Istrut. Trib.	C	1	0	0	1	
TOTALE			2	0	0	2	
AREA POLIZIA MUNICIPALE	Istrut. Diret.	D	1	1	0	0	
TOTALE			1	1	0	0	

**Visti:**

- 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,
- i vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) del comparto Funzioni Locali;

**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;

DELIBERA DI GIUNTA n.16 del 02-03-2022 COMUNE DI GUARDIA LOMBARDI

- il parere favorevole dell'organo di revisione (prot. n. 898 del 02.03.2022), 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 parte premessa e narrativa che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

**Di prendere atto** che questo Comune:

- si colloca nella percentuale del 27,23% così come evidenziato nell'allegato prospetto;

**Di Approvare** la programmazione triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2022/2024, valida anche come piano occupazionale relativo agli anni di riferimento, nel seguente modo:

##### ANNO 2022:

al momento non si prevedono assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

La spesa per i contratti flessibili o rapporti di lavoro a tempo determinato, attivati o da attivare, nel corso del 2022, dovrà essere contenuta entro il limite di spesa di € 22.886,00, determinato ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 e potrà essere utilizzata per forme contrattuali di lavoro interinale, per contratti di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 14 del CCNL 22.01.2004, art. 1, comma 557, legge 311/2004, art. 92, comma 1, D. lgs. 267/2000, art. 90 D. lgs. 267/2000 (ufficio staff). La spesa per eventuale incarico ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D. lgs 267/2000 resta esclusa dal limite di spesa determinato in € 22.886,00, così come previsto dall'art. 16, comma 1-quater, del D.L. n. 113/2016, convertito in legge n. 160/2016.

Il ricorso a forme di lavoro flessibile o contratti di lavoro a tempo determinato, di cui alle disposizioni legislative sopra richiamate, dovrà essere disposto con apposita deliberazione dell'Organo di Governo dell'Ente entro il suddetto limiti di spesa.

##### ANNO 2023:

al momento non si prevedono assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

La spesa per i contratti flessibili o rapporti di lavoro a tempo determinato, attivati o da attivare, nel corso del 2022, dovrà essere contenuta entro il limite di spesa di € 22.886,00, determinato ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 e potrà essere utilizzata per forme contrattuali di lavoro interinale, per contratti di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 14 del CCNL 22.01.2004, art. 1, comma 557, legge 311/2004, art. 92, comma 1, D. lgs. 267/2000, art. 90 d. lgs. 267/2000 (ufficio staff). La spesa per eventuale incarico ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D. lgs 267/2000 resta esclusa dal limite di spesa determinato in € 22.886,00, così come previsto dall'art. 16, comma 1-quater, del D.L. n. 113/2016, convertito in legge n. 160/2016.

Il ricorso a forme di lavoro flessibile o contratti di lavoro a tempo determinato, di cui alle disposizioni legislative sopra richiamate, dovrà essere disposto con apposita deliberazione dell'Organo di Governo dell'Ente entro il suddetto limiti di spesa.

##### ANNO 2024:

al momento non si prevedono assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

La spesa per i contratti flessibili o rapporti di lavoro a tempo determinato, attivati o da attivare, nel corso del 2022, dovrà essere contenuta entro il limite di spesa di € 22.886,00, determinato ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 e potrà essere utilizzata per forme contrattuali di lavoro interinale, per contratti di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 14 del CCNL 22.01.2004, art. 1, comma 557, legge 311/2004, art. 92, comma 1, D. lgs. 267/2000, art. 90 d. lgs. 267/2000 (ufficio staff). La spesa per eventuale incarico ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D. lgs 267/2000 resta esclusa dal limite di spesa determinato in € 22.886,00, così come previsto dall'art. 16, comma 1-quater, del D.L. n. 113/2016, convertito in legge n. 160/2016.

Il ricorso a forme di lavoro flessibile o contratti di lavoro a tempo determinato, di cui alle disposizioni legislative sopra richiamate, dovrà essere disposto con apposita deliberazione dell'Organo di Governo dell'Ente entro il suddetto limiti di spesa.

la normativa vigente, ferma restando la possibilità di ricorso a forme di lavoro flessibili nel rispetto della

**Di confermare** la dotazione organica come da prospetto riportato in premessa;

**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 del fabbisogno di personale anni 2022 – 2023 e 2024 trova copertura finanziaria nell'ambito degli stanziamenti del Bilancio di Previsione armonizzato 2021/2023 e nei corrispondenti Capitoli del predisponendo Bilancio di Previsione armonizzato per tale triennio 2022/2024;

**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;

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno **2022**

ANNO	VALORE	FASCIA
2020	1.541	b

Spesa di personale - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. tabella di dettaglio) **(I)**

ANNI	VALORE
2020	350.361,00 €
2018	1.435.058,00 €
2019	1.380.416,00 €
2020	1.310.385,00 €

Entrate correnti ( titoli I-II-III ) - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio

	1.375.286,33 €
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio 2021	88.549,00 €
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	1.286.737,33 €

Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette **(a)**

27,23%

Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM **(b1)**

26,60%

Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM **(b2)**

32,60%

Incremento TEORICO massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (solo se (a) < o = (b)) **(c)**

17.645,88 €

Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM **(d)**

80.583,03 €

Incremento EFFETTIVO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato **(e)**

17.645,88 €

Tetto massimo EFFETTIVO di spesa di personale per l'anno (art. 5, c. 1) **(f)**

368.006,88 €

Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. tabella di dettaglio) **(g)**

9,00 €

Incremento EFFETTIVO della spesa di personale + Resti assunzionali **(e+g)**

17.645,88 €

Verifica del limite di incremento di spesa rispetto al valore corrispondente della Tabella 2 **(h)**

17.645,88 €

Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno 2022 **(i)**

368.006,88 €

**NOTA BENE:**

Se (a) è maggiore di (b1) ma è inferiore a (b2), non è consentito aumentare la spesa di personale oltre il limite del 2019.  
Se (a) è maggiore di (b1) e maggiore di (b2), l'ente deve ridurre progressivamente il rapporto spesa / entrate correnti.  
Se (c) è maggiore di (d), l'incremento di spesa (e) non può essere superiore a (d).  
(f) è dato dalla somma della spesa di personale netta da ultimo rendiconto + (e).  
Se  $(e+g) \geq (c)$ , l'aumento di spesa è pari a (c), altrimenti esso è pari a  $(e+g)$ .



FASCE DEMOGRAFICHE

VALORI SOGLIA

DA	A	2010	2011	2012	2013	2014
0	999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
1.000	1.999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
2.000	2.999	20,00%	26,00%	28,00%	29,00%	30,00%
3.000	4.999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
5.000	9.999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
10.000	59.999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
60.000	249.999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
250.000	1.499.999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
1.500.000	50.000.000	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%
Abitanti al 31.12						
2020	1.634					
VALORI SOGLIA		23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%

FASCE DEMOGRAFICHE

DA	A	VALORE SOGLIA	FASCIA
0	999	29,50%	a
1.000	1.999	28,60%	b
2.000	2.999	27,60%	c
3.000	4.999	27,20%	d
5.000	9.999	26,90%	e
10.000	59.999	27,00%	f
60.000	249.999	27,60%	g
250.000	1.499.999	28,80%	h
1.500.000	50.000.000	25,30%	i
Abitanti al 31.12			
2013	1.934		
VALORE SOGLIA		28,60%	b

**APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022/2024,  
STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE, RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE  
DI PERSONALE.**

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  
02.03.2022

Resp. Area AA.GG.  
f.to SICONOLFI Francescantonio

Guardia Lombardi  
02.03.2022

Resp. Area Finanziaria  
f.to RESTAINO Ruggiero



Guardia Lombardi  
02.03.2022

Resp. Area tecnica  
f.to GRAZIANO Giuseppe

Guardia Lombardi  
02.03.2022

Resp. Area Vigilanza/AA.PP.  
f.to MAGNOTTA Rocco

Per la regolarità contabile: parere favorevole

Guardia Lombardi  
02.03.2022

Resp. Area Finanziaria  
f.to RESTAINO Ruggiero

**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, successivamente aggiornata con deliberazione di G. C. n. 52/2020, 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 2022/2024;

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

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente  
F.to SICONOLFI FRANCESCANTONIO

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to SERINO FRANCESCO

---

**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. 1028, in data odierna, delle deliberazioni comunicate ai capigruppo consiliari (art. 125, del T.U. n. 267/00).

Li, 09.03.2022

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to SERINO FRANCESCO

---

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

Li, 02-03-2022

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to SERINO FRANCESCO

---

**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 SERINO FRANCESCO

---

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

È copia conforme all'originale.

Li, 09.03.2022



IL SEGRETARIO COMUNALE  
SERINO FRANCESCO

DELIBERA DI GIUNTA n.16 del 02-03-2022 COMUNE DI GUARDIA LOMBARDI