

COMUNE DI MONTECORICE
(PROVINCIA DI SALERNO)



Affissione Albo Pretorio
N. _____ del Registro
Data 01 MAR. 2022

DELIBERAZIONE ORIGINALE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 21 del 01 marzo 2022

OGGETTO: Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2022 - 2024

L'anno duemilaventidue, il giorno 01 del mese di marzo, alle ore 17.30 con il prosieguo, nella Casa Comunale e mediante riunione telematica.

La Giunta Comunale, legalmente convocata, si è riunita parzialmente in presenza e parzialmente in modalità telematica mediante piattaforma meet, la Giunta comunale sotto la Presidenza del Sindaco avv. Pierpaolo Piccirilli, nelle persone dei signori:

Pierpaolo Piccirilli	Sindaco	Presente
Raffaele Del Mastro	Assessore-Vice Sindaco	Presente
Roberto Malzone *	Assessore	Presente

**L'assessore Malzone partecipa mediante collegamento on line, abilitato alla visione, discussione e votazione.*

Partecipa, altresì, il Segretario Comunale dr.ssa Genny Di Vita, con funzioni di verbalizzante, il quale, preliminarmente, rammenta agli intervenuti che sono tenuti ad astenersi dalla discussione e dal voto sull'argomento in oggetto qualora versino in una delle situazioni di incompatibilità o di conflitto di interessi, anche potenziale, previsto dalla legge.

Poiché nessuno fa rilevare la presenza di situazioni a proprio carico,

IL PRESIDENTE

Preso atto 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;

Visto l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

"1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

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.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”

Visto inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

“1. 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.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

Visti:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:
 1. *Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;*
- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
 1. *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. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*
 2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*
 3. *Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*
 4. *Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.*
- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali disestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

Richiamato inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

"1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area."

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "*dotazione organica*" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali.

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, 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. Con decreto del Ministro 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 valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

Vista la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: "Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni", pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

Vista la determinazione dirigenziale n. 68 in data 22.02.2022 con la quale è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno **2022**, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

Preso atto che tale valore:

Considerato che, ai sensi dell'art. 5, D.M. 17 marzo 2020, per i comuni "virtuosi", nel periodo 2020-2024:

- è possibile incrementare annualmente, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 allegata al decreto, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1;

- è possibile utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1;

Preso atto del parere espresso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in data 15 gennaio 2021 (prot. n. 12454) che a proposito della possibilità per gli enti virtuosi di utilizzare in deroga i resti assunzionali del quinquennio 2015-2019 chiarisce quanto segue:

"l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo."

Preso atto inoltre che:

- sulla base dei valori corrispondenti della Tabella 2, l'incremento consentito della spesa di personale rilevata dal rendiconto 2018 è pari a € 136.943,21 (A);
- questo ente ha a disposizione resti assunzionali per il quinquennio 2015-2019 pari a € 12.483,50 (B);

Rilevato quindi che dal confronto tra i valori (A) e (B) il più favorevole è quello derivante da A, pari a € 136.943,21;

Rilevato che:

- tale ultimo importo è inferiore al valore corrispondente alla lettera (f) in All. 1);
- per l'anno **2022** il tetto massimo della spesa di personale è pertanto pari a € 626.026,09;

Considerato che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il *plafond* calcolato con il nuovo valore soglia;

Visto l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

"28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, 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. Per le medesime

amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni 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 accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. 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'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”

Visto inoltre l'art. 1, c. 234, L. n. 208/2015 che recita: “Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente”;

Richiamato inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

Preso atto che la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: *“Il divieto contenuto nell’art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all’istituto dello “scavalco condiviso” disciplinato dall’art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall’art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell’ente utilizzatore»*”;

Considerato ai fini dell’impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate che:

- si rileva la necessità di perseguire l’ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell’art. 7, D.Lgs. n. 165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all’interno della quota d’obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell’art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001¹;

Richiamata la propria precedente deliberazione n. 121 in data 10.12.2021, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto *“Adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023”*;

Ravvisata la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022-2024, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022 - 2024 predisposta dal responsabile del servizio finanziario-personale sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

1. a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

che si allega al presente provvedimento sotto la lettera A) quale parte integrante e sostanziale;

Atteso in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell’art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 con la programmazione triennale del fabbisogno:

non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Vista inoltre la determinazione del responsabile del servizio finanziario/personale n. 70 in data 22.02.2022, con la quale sono stati quantificati i limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78;

Preso atto, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: *"l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni"*.

Considerato che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020, come indicato nella determinazione dirigenziale n. 68 in data 22.02.2022 sopra citata;

Ritenuto opportuno programmare, al fine di meglio organizzare gli uffici e per incrementare l'efficacia ed efficienza dei servizi resi al cittadino, due assunzioni cat. D1 nel triennio di riferimento di cui una con accesso dall'esterno tramite procedura concorsuale, scorrimento di graduatoria o mobilità esterna ed una riservata, ai sensi della Legge n. 113 del 6/08/2021 pubblicato sulla G.U. del 07 agosto 2021, n. 188 di conversione del D.L. n. 80 del 09 giugno 2021, pubblicato sulla G.U. del 09 giugno 2021, n. 136, al personale interno di cat. C1 in possesso del titolo di studio necessario per l'accesso dall'esterno.

Ricordiamo che l'entrata in vigore del D.L. n. 80 del 09 giugno 2021, che ha modificato l'articolo 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001, ha apportato rilevanti novità in materia di assunzioni nelle P.A. con lo scopo di implementare e rafforzare il capitale umano, in particolare l'art. 3 c. 1, confermando l'obbligo dell'accesso dall'esterno ai posti pubblici, prevede le progressioni verticali attraverso il ricorso ad una procedura interna comparativa, non basata sul superamento di particolari prove da parte del dipendente, ma sull'analisi di una serie di fattori, ossia la valutazione positiva dell'ultimo triennio, l'assenza di provvedimenti disciplinari ed il possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio oltre a quello richiesto per l'accesso e gli incarichi rivestiti.

Appare chiaro, alla luce del quadro delineato, l'intento del legislatore di valorizzare gli elementi maggiormente qualificanti che connotano l'excurtus professionale, formativo e comportamentale del dipendente, al fine di rendere esplicito che il ricorso alla procedura comparativa in luogo di quella concorsuale è idonea e parimenti efficace nell'assicurare che la progressione di area e/o categoria o qualifica avvenga a beneficio dei più capaci e meritevoli.

A tal fine deve riscontrarsi che, a fronte di parametri oggettivi validi per ogni amministrazione quali la valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio e l'assenza di provvedimenti disciplinari, il legislatore ne ha previsti altri, quali il numero e la tipologia degli incarichi rivestiti e il possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso dall'esterno, la cui ampiezza trova giustificazione nel rango della fonte ordinamentale, destinata a trovare applicazione per la generalità delle amministrazioni e per tutti gli ordinamenti professionali, all'interno dei quali diventa praticabile una sua più puntuale definizione.

In buona sostanza, l'obbligata previsione legislativa di "fattispecie aperte" comporta la necessità che, per l'applicazione in concreto del comma 1-bis dell'art. 52, non si possa prescindere dalla specifica realtà organizzativa dell'ente e dalle esigenze professionali individuate al suo interno, in stretta connessione con le attività svolte e sulla base della programmazione dei potenziali fabbisogni professionali.

Preso atto dell'art. 52 comma 1bis del d. lgs. 165/2001, come sostituito dall'art. 3, comma 1, legge n. 113 del 2021 stabilisce che:

1-bis. I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente.

Ricordiamo che il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 si pone all'interno del solco tracciato dal PNRR, ed è denominato "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza". Il decreto-legge prevede anche cambiamenti in materia di progressioni verticali, nella fattispecie in riferimento all'introduzione di un tetto per le medesime.

Sono previsti percorsi di crescita per il personale della Pubblica amministrazione nell'ambito dei quali sono valorizzate non soltanto le conoscenze tecniche ma anche le competenze di carattere trasversale (manageriale, gestionale, ecc.) che il dipendente abbia maturato nel corso della propria attività lavorativa.

Inoltre, come anticipato, la riforma prevede l'introduzione di un tetto per le progressioni verticali non rapportato alle assunzioni delle singole categorie, ma al totale di quelle programmate.

Pertanto si adotta il seguente schema:

le progressioni tra le aree, cosiddette verticali, possono essere attivate nel tetto massimo del 50% dei posti che l'ente programma di coprire, senza il calcolo di tale tetto all'interno delle singole aree o categorie;

per gli Enti Locali viene stabilito che ci si debba riferire alle qualifiche diverse e decade il vincolo concorsuale in favore di una procedura comparativa.

Ad esempio, mutano i criteri e gli elementi da tenere in considerazione nei bandi:

valutazione positiva conseguita negli ultimi 3 anni di servizio

assenza di procedimenti disciplinari

possesso di titoli di studio e professionali aggiuntivi rispetto a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno

e riferimento agli incarichi che sono stati assegnati.

Tanto premesso

Considerato che la spesa necessaria per l'inquadramento in servizio delle due figure di Istruttore direttivo amministrativo cat. D1 da assegnare all'Area Demografici – Stato Civile-Cultura e Turismo full time da assumere tramite progressione verticale e di Istruttore direttivo tecnico part time 18h da assumere con procedura concorsuale da assegnare all'Area Tecnica in cui c'è una certa carenza di personale ed un insoluto di pratiche che, oltre a non dare la possibilità ai cittadini di veder riconosciuti i propri diritti, rischia di esporre l'Ente a pregiudizio dovuto a ricorsi per ritardi ed in cui, al momento, si dispone di una sola unità impiegata sia nell'Area Urbanistica che in quella LLPP, è la seguente:

Cat. D1 – Costo lordo di una unità

Costo tabellare

Stipendio annuo	tab.	Tredicesim a	Indenn. comp. a carico del Bilancio	Vacanza contrattuale	Elemento per.
€ 22.135,47		€ 1.844,62	€ 52,74	€ 167,83	€ 247,00

Oneri contributivi a carico dell'Ente

Cpdel	Irap	Inadel
€ 5.707,26	€ 2.038,31	€ 599,50

Per un costo complessivo lordo pari ad € 32.792,73 per un'unità

Il prospetto della capacità assunzionale, che si allega a formare parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, denota la necessaria disponibilità per la programmazione delle assunzioni.

L'Amministrazione ritiene, altresì, il porto turistico di Agnone – San Nicola un volano per la crescita economica del territorio su cui l'Ente e la Regione Campania hanno investito molto negli ultimi venti anni al punto da divenire meta ambita di vacanzieri e turisti ed arrivando ad ospitare fino ad oltre 200 imbarcazioni nel periodo estivo.

E' intenzione di questa Giunta incrementare l'assistenza ed i servizi erogati ai diportisti attraverso una presenza di personale, anche amministrativo, più incisiva in loco in modo da poter rispondere celermente ad eventuali esigenze degli stessi.

Si ritiene necessaria la presenza di un dipendente dell'Ente durante la settimana che possa coadiuvare il Responsabile di servizio che, per il numero di procedimenti di cui si occupa in aggiunta alle attività portuali, non può garantire la sua presenza con la costanza che un tale afflusso di imbarcazioni necessiterebbe in

modo da rendere possibili maggiori controlli sulle aree in concessione e su eventuali occupazioni abusive, accoglienza ed assistenza ai diportisti, attività di report e di front office.

L'Ente al momento dispone di un dipendente a tempo indeterminato di cat. C1 part time a 24 ore settimanali, assegnato all'Area Demografici-Cultura-Turismo che, per esperienza pregressa nel settore della nautica e per formazione professionale, si ritiene abbia le capacità necessarie per ricoprire questo ruolo.

Si dispone, quindi, la trasformazione a full time del dipendente di cat. Giuridica C1 Erminio Mileo in modo da poter essere impiegato, oltre che per supportare durante tutto l'anno maggiormente il Responsabile dell'Area Demografici – Cultura-Turismo in un ufficio che necessita della presenza costante tutti i giorni di almeno un'unità soprattutto per le funzioni delegate dello Stato Civile, per le ulteriori 12 ore a tempo indeterminato, durante il periodo estivo, nelle attività di coordinazione e controllo amministrativo delle attività portuali e dei servizi connessi.

Considerato che la trasformazione del rapporto di lavoro da part a full time del dipendente suddetto determina un incremento orario di 12 ore settimanali a tempo indeterminato avente il seguente costo:

Cat. C1 – Costo lordo di 12 ore settimanali

Costo tabellare

Stipendio annuo	tab.	Tredicesim a	Indenn. comp. a carico del Bilancio	Vacanza contrattuale	Elemento per.
€ 6.781,36		€ 565,11	€ 17,36	€ 50,89	€ 299,00

Oneri contributivi a carico dell'Ente

Cpdel	Irap	Inadel
€ 1.748,46	€ 624,45	€ 183,66

Per un costo complessivo lordo pari ad € 10.270,29

Considerato lo schema sottostante dal quale si evidenzia la spesa di personale per l'anno 2022 già in servizio a tempo pieno, quella a tempo determinato a qualunque titolo

Spesa potenziale massima (A)	€ 826.976,31
-------------------------------------	---------------------

Considerato che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2022 – 2024 l'ente deve programmare una spesa complessiva così determinata:

Personale a tempo indeterminato a tempo pieno IN SERVIZIO (+)	€ 433.889,80
Personale a tempo indeterminato a tempo parziale IN SERVIZIO (+)	€ 21.892,21
Possibili espansioni da part-time a tempo pieno (+) ²	€ 10.270,29
Personale in comando in entrata (+)	€
Possibili rientri di personale attualmente comandato presso altri enti (+)	€
Personale a tempo determinato (tutte le configurazioni) (+)	€ 13.401,59
Facoltà assunzionali a legislazione vigente (+)	€ 65.595,46
Assunzioni di categorie protette nella quota d'obbligo (+)	€
Assunzioni per mobilità (+)	€

² NOTA BENE: personale in origine assunto a tempo pieno.

Altre modalità di acquisizione temporanea di personale (+) ³	€
Spesa TOTALE (B) (=)	€ 545.049,35

Rilevato dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2022 – 2024 (B) è **inferiore** alla spesa potenziale massima (A);

Ritenuto esplicitare meglio le facoltà assunzionali del Comune di Montecorice, per maggiore trasparenza, sulla base del D.M. 17 marzo 2020 avente ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006, si pubblica la seguente tabella riassuntiva che riporta le conclusioni dell'allegato A:

Spesa personale 2020	Spesa personale 2018 (a1)	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE 2020	Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM
461.323,76	489.082,88	2.996.290,98	15,40%	27,60%

Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	(l) Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(L) Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	Migliore alternativa tra (l) e (L) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno 2022
28%	136.943,21	212.483,50	136.943,21	626.026,09

Da questi dati si evidenzia che il Comune di Montecorice, allo stato attuale, è un Comune virtuoso. In ogni caso, basandosi la capacità assunzionale sugli importi degli accertamenti degli ultimi rendiconti approvati, è buona norma, proprio per il difficile grado di esazione dei tributi, essere molto prudenti nella gestione delle risorse umane dal momento che, in caso di peggioramento degli incassi, l'Ente che dovesse procedere ad assunzioni fino al limite massimo del valore soglia della Tabella 1 DM, si potrebbe trovare facilmente in situazione di Ente non virtuoso vedendosi costretto a comprimere la spesa di personale negli anni successivi.

La programmazione delle assunzioni di questa Amministrazione prevede un incremento nel triennio 2022/2024 della spesa di personale, in prima applicazione, di € 75.855,75 dovendo procedere all'immissione in servizio di due unità di cat. D1 di cui un Istruttore direttivo amministrativo full time assunto tramite progressione verticale al fine di valorizzare le professionalità interne, un Istruttore direttivo tecnico part time da assumere tramite procedura concorsuale, scorrimento di graduatoria o mobilità esterna e alla

³ Comando, distacco, fuori ruolo, ecc.

trasformazione del rapporto a tempo indeterminato di un Istruttore amministrativo di cat. C1 da part time 24 ore a full time.

L'eventuale costo della presente programmazione è molto inferiore alla spesa sostenibile sulla base del DM 17.03.2020 che ammonterebbe, per il Comune di Montecorice ad € 136.943,21 ma sul quale importo, per quanto sopra evidenziato, è necessario essere molto prudentiali al fine di mantenere gli equilibri di bilancio nel tempo.

Richiamati:

- l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;
- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 il dispone che: *"2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica";*

Visto il proposito il parere rilasciato in data 01.03.2022 prot. n. 1687, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

Ritenuto di approvare la nuova dotazione organica organica dell'ente (allegato B);

Visto il piano occupazionale 2022-2024 predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente, che si riporta all'allegato C) alla presente deliberazione;

Dato atto in particolare che il nuovo piano occupazionale 2022-2024 prevede complessivamente n.2 posti da ricoprire mediante:

- progressione verticale;
- concorso pubblico, scorrimento di graduatoria o mobilità;

.....
fermo restando o, ove richiesto per legge, del previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del d.Lgs. n. 165/2001 e di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis, D.Lgs. n. 165/2001;

Dato atto che:

- questo ente è *in regola* con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2022-2024 *non si prevede* di ricorrere a questa forma di reclutamento;

- questo ente *non ha* in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2022-2024 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;

Ritenuto di provvedere in merito;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

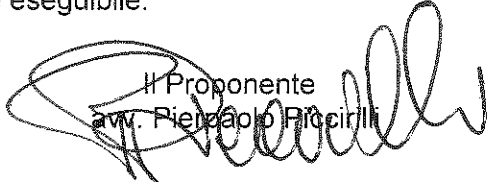
A votazione unanime e palese

PROPONE DI DELIBERARE

1. di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il **piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022-2024** quale parte integrante e sostanziale;
2. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, la **dotazione organica** dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione (Allegato B);
3. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo **piano occupazionale per il triennio 2022-2023-2024**, dando atto che lo stesso è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-*bis* e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018 (Allegato C);
4. di dare atto che il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;
5. di dare atto infine che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001:
 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
6. di dare mandato al Responsabile del Personale nominato, Responsabile unico del procedimento, di esperire la procedura di progressione verticale per la valorizzazione delle professionalità interne per la copertura di un posto di Istruttore direttivo amministrativo con passaggio dalla Cat giuridica C alla categoria giuridica D, nelle more dell'approvazione del Bilancio di Previsione;
7. di dare mandato, altresì, al Responsabile del Personale nominato Responsabile unico del procedimento, di procedere alla trasformazione del rapporto di lavoro del dipendente Istruttore amministrativo di Cat giuridica C da part time (h24) a full time (h36), nelle more dell'approvazione del Bilancio di Previsione;

8. di dare mandato, infine, al Responsabile del Personale nominato, Responsabile unico del procedimento, di procedere, entro la fine del triennio di riferimento del presente Piano dei Fabbisogni, al reclutamento tramite procedura concorsuale, scorrimento di graduatoria valida di altri Enti o attraverso mobilità esterna, di un Istruttore direttivo tecnico di cat. Giuridica D1 part time (h18);
9. di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2022 – 2024 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano⁴.
10. di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.
11. **di dichiarare** la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

Il Proponente
avv. Pierpaolo Riccirilli



Ai sensi dell'art. 49 del Decreto legislativo n. 267/2000 e ss. mm. e ii., sulla proposta di cui sopra, vengono espressi e sottoscritti i pareri di cui alla citata norma, nelle risultanze seguenti:

ATTESTAZIONE DI COPERTURA FINANZIARIA E PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA E CONTABILE

Vista la proposta di deliberazione in oggetto, nulla da rilevare.

FAVOREVOLE
Il Responsabile dell'Area I
(dott. Francesco Paolo Scola)



LA GIUNTA COMUNALE

Letta la proposta;

Ritenuto di condividerla per le motivazioni in fatto e in diritto prospettate nella suesposta proposta, che qui si intendono ripetute e trascritte quali parti integranti e sostanziali della presente deliberazione;

Visto il parere favorevole del responsabile del servizio finanziario in ordine alla regolarità tecnica e contabile ed all'attestazione di copertura finanziaria (art. 49 e 153 D. Lgs.n. 267/2000 e ss.mm.e ii.);

Con voti unanimi favorevoli, palesemente espressi

DELIBERA

1. di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il **piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022-2024** quale parte integrante e sostanziale;
2. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, la **dotazione organica** dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione (Allegato B);
3. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo **piano occupazionale per il triennio 2022-2023-2024**, dando atto che lo stesso è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-*bis* e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018 (Allegato C);
4. di dare atto che il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;
5. di dare atto infine che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
6. di dare mandato al Responsabile del Personale nominato, Responsabile unico del procedimento, di esperire la procedura di progressione verticale per la valorizzazione delle professionalità interne per la copertura di un posto di Istruttore direttivo amministrativo con passaggio dalla Cat giuridica C alla categoria giuridica D, nelle more dell'approvazione del Bilancio di Previsione con decorrenza giuridica al giorno successivo all'approvazione dello stesso avente natura autorizzatoria;
7. di dare mandato, altresì, al Responsabile del Personale nominato Responsabile unico del procedimento, di procedere alla trasformazione del rapporto di lavoro del dipendente Istruttore amministrativo di Cat giuridica C da part time (h24), incadunato nell'Area II Servizi Demografici – Cultura – Turismo, a full time (h36), nelle more dell'approvazione del Bilancio di Previsione con decorrenza giuridica al giorno successivo all'approvazione dello stesso avente natura autorizzatoria;
8. di dare mandato, infine, al Responsabile del Personale nominato, Responsabile unico del procedimento, di procedere, entro la fine del triennio di riferimento del presente Piano dei Fabbisogni, al reclutamento tramite procedura concorsuale, scorrimento di graduatoria valida di altri Enti o attraverso mobilità esterna, di un Istruttore direttivo tecnico di cat. Giuridica D1 part time (h18);
9. di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2022 – 2024 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua

adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano⁵.

10. di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

Infine, la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere, con votazione unanime e palese

DELIBERA

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18 Agosto 2000, n. 267.

COMUNE DI MONTECORICE
Protocollo Partenza N. 1706/2022 del 01-03-2022
Doc. Principale - Copia Documento

Ù

Allegato B) alla deliberazione G.C. n. in data

Comune di Montecorice (Prov. SA)

SERVIZIO PERSONALE

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

ALLA DATA DEL ____ . ____ .2022

Cat.	Profilo	Posti coperti	Posti da coprire nel triennio	Nominativi posti coperti
D3	Funzionario tecnico	1		Porzio Maria Luisa (36 ore x 12 mesi)
D1	Istruttore direttivo amministrativo, contabile e tecnico	3	1 Istruttore direttivo tecnico part time	Scola Francesco Paolo (36 ore x 12 mesi), Della Pepa Antonio (36 ore x 12 mesi), Marrocco Emanuela (36 ore x 12 mesi)
C1	Istruttore amministrativo	2	1 Istruttore direttivo amministrativo 1 Istruttore amministrativo trasformazione da part time a full time	Catania Annibale (36 ore x 12 mesi) Mileo Erminio (24 ore X 36 mesi)
	Istruttore di Vigilanza	2		Lembo Nicola (36 ore x 12 mesi), Meola Raffaele (36 ore x 12 mesi)
B3	Custode cimitero	1		Nastro Gerardo (36 ore x 12 mesi)
B1	Collaboratore amministrativo	1		Antonietta Della Pepa (36 ore x 12 mesi)
	Totale	10	3	

COMUNE DI MONTECORICE
 Protocollo Partenza N. 1706/2022 del 01-03-2022
 Doc. Principale - Copia Documento

PIANO OCCUPAZIONALE 2022-2024

ANNO 2022

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	Trasformazione FT	
D1	1 Istruttore direttivo amministrativo		FT				X			60 gg
C1	1 Istruttore amministrativo		PT						X	60 gg
COSTO COMPLESSIVO										43.063,02

ANNO 2023

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	Trasformazione FT	
C1	1 Istruttore direttivo tecnico		PT	X						Entro il 2023/2024
COSTO COMPLESSIVO										16.396,36

ANNO 2024

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	
COSTO COMPLESSIVO										

COMUNE DI MONTECORICE
 Protocollo Partenza N. 1706/2022 del 01-03-2022
 Doc. Principale - Copia Documento

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 <input type="text" value=""/>		
2020	2.647	
VALORE SOGLIA		27,60% c



Comune di Montecorice (Sa)

Il Revisore Unico

dott. Diego Musto

Parere n. 5

Al Sindaco – Sede

Al Sig. Segretario Generale – Sede

Alla Responsabile dell'Area Bilancio Servizio Finanziario – Sede



Oggetto: Piano triennale dei fabbisogni del personale 2022-2024 integrazione e approvazione.

Il sottoscritto, dott. Diego Musto, Revisore dei conti del Comune di Montecorice (SA), nominato con delibera di Consiglio Comunale n 22 del 20 novembre 2021;

Premesso

- Che ha ricevuto in data 24/02/2022 la richiesta di parere sulla proposta di delibera di Giunta Comunale avente ad **oggetto "Piano triennale dei fabbisogni del personale 2022-2024 integrazione e approvazione"**.
- Che l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che l'organo di revisione economico-finanziaria accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all'art. 39, L. n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate;
- Che l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 dispone che l'organo di revisione contabile assevera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, in conseguenza degli atti di assunzione di personale previsti nel piano triennale;

Richiamati in particolare:

- il D.M. 17 marzo 2020, applicativo dell'art. 33, D.L. n. 34/2019, ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", il quale, con decorrenza

20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dalla normativa previgente;

l'art. 57, c. 3-septies, D.L. 14 agosto 2020, n. 104;

Visto

- La proposta di deliberazione in oggetto con la quale la Giunta comunale approva, ai sensi dell'art. 6, D.Lgs. n. 165/2001, la modifica al piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2021 – 2023 e il relativo nuovo piano occupazionale, prevedendo:
- Il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- Il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- Il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018 di approvazione delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;
- Il D.M. 17 marzo 2020;
- Che è stato rispettato il vincolo di spesa derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020;

CONSIDERATO

- Che, ai sensi dell'art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Montecorice appartiene alla fascia demografica C (popolazione al 31.12.2019: n. 2625 abitanti);
- Che la spesa necessaria per l'inquadramento in servizio delle due figure di Istruttore direttivo amministrativo cat. D1 da assegnare all'Area Demografici – Stato Civile-Cultura e Turismo full time da assumere tramite progressione verticale e di Istruttore direttivo tecnico part time 18h da assumere con procedura concorsuale da assegnare all'Area Tecnica, in cui c'è una certa carenza di personale ed un insoluto di pratiche che, oltre a non dare la possibilità ai cittadini di veder riconosciuti i propri diritti, rischia di esporre l'Ente a pregiudizio dovuto a ricorsi per ritardi ed in cui, al momento, si dispone di una sola unità impiegata sia nell'Area Urbanistica che in quella LLPP, è la seguente:

Cat. D1 – Costo lordo di una unità

Costo tabellare

Stipendio annuo	tab.	Tredicesim a	Indenn. comp. a carico del Bilancio	Vacanza contrattuale	Elemento per.
€ 22.135,47		€ 1.844,62	€ 52,74	€ 167,83	€ 247,00

Oneri contributivi a carico dell'Ente

COMUNE DI MONTECORICE
Protocollo Partenza N. 1706/2022 del 01-03-2022
Doc. Principale - Copia Documento

Cpdel	Irap	Inadel
€ 5.707,26	€ 2.038,31	€ 599,50

Per un costo complessivo lordo pari ad € 32.792,73 per un'unità per un totale di 65.585,46

- Che l'Amministrazione ritiene, altresì, il porto turistico di Agnone – San Nicola un volano per la crescita economica del territorio su cui l'Ente e la Regione Campania hanno investito molto negli ultimi venti anni al punto da divenire meta ambita di vacanzieri e turisti ed arrivando ad ospitare fino ad oltre 200 imbarcazioni nel periodo estivo. E' intenzione di questa Giunta incrementare l'assistenza ed i servizi erogati ai diportisti attraverso una presenza di personale, anche amministrativo, più incisiva in loco in modo da poter rispondere celermente ad eventuali esigenze degli stessi. Si ritiene necessaria la presenza di un dipendente dell'Ente durante la settimana che possa coadiuvare il Responsabile di servizio che, per il numero di procedimenti di cui si occupa in aggiunta alle attività portuali, non può garantire la sua presenza con la costanza che un tale afflusso di imbarcazioni necessiterebbe in modo da rendere possibili maggiori controlli sulle aree in concessione e su eventuali occupazioni abusive, accoglienza ed assistenza ai diportisti, attività di report e di front office. L'Ente al momento dispone di un dipendente a tempo indeterminato di cat. C1 part time a 24 ore settimanali, assegnato all'Area Demografici-Cultura-Turismo che, per esperienza pregressa nel settore della nautica e per formazione professionale, si ritiene abbia le capacità necessarie per ricoprire questo ruolo. Si dispone, quindi, la trasformazione a full time del dipendente di cat. Giuridica C1 Erminio Mileo in modo da poter essere impiegato, oltre che per supportare durante tutto l'anno maggiormente il Responsabile dell'Area Demografici – Cultura-Turismo in un ufficio che necessita della presenza costante tutti i giorni di almeno un'unità soprattutto per le funzioni delegate dello Stato Civile, per le ulteriori 12 ore a tempo indeterminato, durante il periodo estivo, nelle attività di coordinazione e controllo amministrativo delle attività portuali e dei servizi connessi.
- Che la trasformazione del rapporto di lavoro da part a full time del dipendente suddetto determina un incremento orario di 12 ore settimanali a tempo indeterminato avente il seguente costo:
 - Cat. C1 – Costo lordo di 12 ore settimanali
 - Costo tabellare

Stipendio annuo	tab.	Tredicesima	Indenn. comp. a carico del Bilancio	Vacanza contrattuale	Elemento per.
€ 6.781,36		€ 565,11	€ 17,36	€ 50,89	€ 299,00

- Oneri contributivi a carico dell'Ente

Cpdel	Irap	Inadel
€ 1.748,46	€ 624,45	€ 183,66

- Per un costo complessivo lordo pari ad € 10.270,29

RILEVATO

- Sulla base della Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al 27,60% (A);
- Sulla base della Tabella 3 dell'art. 6, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale corrispondente è pari al 31,60% (B);

VERIFICATO

- Che, sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2018-2020, il valore della soglia percentuale applicabile al Comune di Montecorice è pari al 15,40%, come verificabile dal prospetto allegato alla presente determinazione (All. 1);
- Che tale valore è inferiore al valore della soglia di virtuosità (A);
- Che, ai sensi dell'art. 5, D.M. 17 marzo 2020, per i comuni "virtuosi", nel periodo 2020-2024:
- La programmazione delle assunzioni di questa Amministrazione prevede un incremento nel triennio 2022/2024 della spesa di personale, in prima applicazione, di € 75.855,75 dovendo procedere all'immissione in servizio di due unità di cat. D1 di cui un Istruttore direttivo amministrativo full time assunto tramite progressione verticale al fine di valorizzare le professionalità interne, un Istruttore direttivo tecnico part time da assumere tramite procedura concorsuale, scorrimento di graduatoria o mobilità esterna e alla trasformazione del rapporto a tempo indeterminato di un Istruttore amministrativo di cat. C1 da part time 24 ore a full time. L'eventuale costo della presente programmazione è molto inferiore alla spesa sostenibile sulla base del DM 17.03.2020 che ammonterebbe, per il Comune di Montecorice ad € 136.943,21 ma sul quale importo, per quanto sopra evidenziato, è necessario essere molto prudentiali al fine di mantenere gli equilibri di bilancio nel tempo.

PRESO ATTO



- Che sulla base dei valori corrispondenti della Tabella 2, l'incremento consentito della spesa di personale rilevata dal rendiconto 2018 è pari a € 136.943,21 (A);
- Questo ente ha a disposizione resti assunzionali per il quinquennio 2015-2019 pari a € 12.483,50 (B);
- Che dal confronto tra i valori (A) e (B) il più favorevole è quello derivante da A, pari a € 136.943,21;
- Che tale ultimo importo è inferiore al valore corrispondente alla lettera (o) in All. 1);
- Che l'incremento annuo della spesa in sede di prima applicazione Tabella 2 è pari a € 136.943,21;
- Che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il plafond calcolato con il nuovo valore soglia;
- Che l'anno **2022** il tetto massimo della spesa di personale è pertanto pari a € **626.026,09** come indicato nell'All.1);
- Che da questi dati si evidenzia che il Comune di Montecorice, allo stato attuale, è un Comune virtuoso. In ogni caso, basandosi la capacità assunzionale sugli importi degli accertamenti degli ultimi rendiconti approvati, è buona norma, proprio per il difficile grado di esazione dei tributi, essere molto prudenti nella gestione delle risorse umane dal momento che, in caso di peggioramento degli incassi, l'Ente che dovesse procedere ad assunzioni fino al limite massimo del valore soglia della Tabella 1 DM, si potrebbe trovare facilmente in situazione di Ente non virtuoso vedendosi costretto a comprimere la spesa di personale negli anni successivi.
- Del prospetto: All. 1): Calcolo del limite di spesa per assunzioni a tempo indeterminato (Foglio excel);

ACCERTA

- 1) Che il Piano triennale dei fabbisogni di personale e il relativo piano occupazionale per il periodo 2022 – 2024 rispetta i vincoli imposti dalla soglia di spesa per il personale determinata ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;
- 2) Che in conseguenza delle assunzioni previste nel Piano in oggetto, l'equilibrio pluriennale del bilancio è garantito.

ESPRIME

ai sensi dell'art. 19, c. 8, L. n. 448/2001 e dell'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020, parere FAVOREVOLE sulla proposta di deliberazione in oggetto asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio.

Montecorice 01 marzo 2022

Il Revisore Unico

dott. Diego Musto



Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
Pierpaolo Piccirilli



L'ASSESSORE



IL SEGRETARIO COMUNALE



Prot. n. _____/2022

Della su estesa deliberazione viene iniziata oggi la pubblicazione nel sito web istituzionale di questo Comune accessibile al pubblico ex art. 32, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n. 69, per rimanervi quindici giorni consecutivi.

Oggi stesso viene inserita nell'elenco inviato ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125, del T.U. n. 267/2000).

Dalla Residenza Municipale, li 01 MAR. 2022

IL SEGRETARIO COMUNALE



Il sottoscritto, Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

che la presente deliberazione è immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, del T.U.E.L.).

Dalla Residenza Municipale, li 01 MAR. 2022

IL SEGRETARIO COMUNALE

