



## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N.122 del registro	<b>MODIFICA FABBISOGNO PERSONALE TRIENNIO 2022/2024</b>
Data 24/11/2022	

L'anno duemilaventidue, il giorno ventiquattro del mese di Novembre alle ore 13.00 e seguenti si è riunita nella sala delle adunanze del Comune suddetto, la Giunta Comunale con la presenza dei signori:

		Presenti	Assenti
Veronica Cimino	Sindaco	P	
Paolo Gatta	Vice Sindaco	P	
Danilo Romei	Assessore	P	
Francesco De Santis	Assessore	P	
Simona Caricasulo	Assessore	V	
Elisabetta Cicerchia	Assessore	P	

Partecipa con funzioni consultive, referenti e di assistenza e ne cura la verbalizzazione (art.97, c.4.a, del T.U. n. 267/2000), il Segretario Comunale Dott.ssa Giulia De Santis .

Il Sindaco, dopo aver constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione e invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

## LA GIUNTA COMUNALE

**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”;

## **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 dissestati 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 ad 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 apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed 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 delle capacità assunzionali;

**Atteso** dunque che il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali:

- ✓ pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- ✓ prevede che tali vincoli e limiti debbano essere tenuti in debita considerazione nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

**Visto** l'articolo 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (*Legge finanziaria 2007*), il quale contiene la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti nel 2015 a patto di stabilità, prevedendo che:

- ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, tali enti "assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: a) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile; b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici; c)

*contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali” (comma 557);*

- costituiscono spese di personale anche quelle “sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente” (comma 557-bis);
- in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di assunzione già previsto in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno (comma 557-ter);
- gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della legge di modifica (comma 557-quater) (*triennio 2011-2013*);

**Visto** l'art. 33 del D.L. n. 34/2019 e ss.mm.ii. che detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle Regioni a statuto ordinario e nei Comuni in base alla sostenibilità finanziaria;

**Visto** il comma 2 del predetto articolo, il quale prevede: “*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 predetto valore soglia”;*

**Visto** il Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 17 marzo 2020 recante Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni, che a decorrere dal 20 aprile 2020 ha introdotto un nuovo sistema di calcolo delle capacità assunzionali dei comuni, come meglio spiegato dalla Circolare Interministeriale 8/6/2020, innovando un modello basato sulla spesa per il turn over che ormai era in uso da molti anni., suddividendo tutti i comuni in tre grandi aggregati:

A. i comuni che hanno un valore percentuale del rapporto spesa del personale/ entrate correnti inferiore alla soglia di massima spesa del personale individuata dalla tabella 1 dell'art.4 del DM;

B. i comuni che hanno un valore percentuale del rapporto spesa del personale/ entrate correnti superiore alla soglia di rientro della maggior spesa del personale individuata dalla tabella 3 dell'art.6 del DM;

C. i comuni che hanno un valore percentuale del rapporto spesa del personale/ entrate correnti compreso tra i valori del gruppo a) e i valori del gruppo b);

**Visto** l'articolo 6 del DPCM che specifica: “la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296”;

**Visto** l'articolo 57, comma 3 septies, della legge di conversione del d.l. n. 104/2020, in base al quale le assunzioni finanziate da altri soggetti ed effettuate a partire dal giorno successivo alla data di entrata in vigore della legge di conversione, quindi dal 14 ottobre 2020, siano “neutralizzate” ai fini della determinazione delle capacità assunzionali di cui all'articolo 33 del d.l.

n. 34/2019. A tal fine la spesa deve essere esclusa da quella per il personale e le entrate devono essere escluse da quelle correnti che servono a determinare tale rapporto;

**Visto** che il nuovo meccanismo per il calcolo delle capacità assunzionali dei comuni chiede agli enti di avere come riferimento il rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti e si basa sulla sostenibilità finanziaria della spesa; pertanto, indipendentemente dalla fascia di appartenenza, ciò che deve guidare le procedure di assunzione di personale per gli enti locali, al fine di assicurare un turn over compatibile con l'adempimento della *mission* istituzionale, è la sostenibilità, in prospettiva futura, degli oneri conseguenti. Ciò al fine di garantire gli equilibri di bilancio presenti e futuri (Corte Conti se. Reg. Veneto 15/2021);

**Visto** l'articolo 9, comma 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”;*

**Visti** i commi 797 – 800 art. 1 Legge di Bilancio 2021, in base ai quali: *“Al fine di potenziare il sistema dei servizi sociali, gestiti in forma singola o associata, per portare gli enti a raggiungere il rapporto tra assistenti sociali e residenti di 1 a 5000 e poi di 1 a 4000 vengono previsti:*

- a) un contributo di 40.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato in numero eccedente il rapporto di 1 a 6.500 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 5.000;  
 b) un contributo di 20.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato in numero eccedente il rapporto di 1 a 5.000 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 4.000”;

**Richiamato** inoltre il testo del comma 1-quinquies dell’art. 9 del D.L. n. 113/2016 che 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;

**Considerato** ai fini dell’impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida 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. 165/2001;

**Considerato** inoltre quanto introdotto in tema di turn-over dalla L.26/2019 a modifica del D.L. 90/2014 art. 3 co.5, che dispone “A decorrere dall’anno 2014 e’ consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile” e che quindi sono ampliate le capacità assunzionali a tempo indeterminato con l’estensione a 5 anni precedenti gli anni precedenti in cui possono essere utilizzati i risparmi derivanti da cessazioni;

Viste le cessazioni previste e riportate nella tabella seguente:

### **Anno 2022**

n. 1 dipendente categoria C6 dal 01/07/2022	34.333,57 €
n. 1 dipendente categoria C3 dal 17/01/2022	31.547,87 €
n. 1 dipendente categoria D1 dal 7/03/2022	€ 32.597,73

### **Anno 2023**

n. 1 dipendente categoria C3 (data da definire)	31.547,87 €
n. 1 dipendente categoria B8 (data da definire)	31.288,58 €

### **Anno 2024**

Non sono previste cessazioni

**TOTALE RISPARMIO** **161.315,61 €**

**Preso atto** che, la popolazione residente al 31/12/2021 è di n. 17.851 e che ai sensi del DPCM, il Comune di Rocca di Papa si colloca nella fascia demografica 10.000 – 59.999 e, pertanto, la

percentuale da applicare al calcolo del “valore soglia” è pari al 27 %, pari ad una spesa massima del personale teorica calcolata in base fascia demografica di **€ 2.783.574,27**;

**Rilevato** pertanto che, secondo la riclassificazione della spesa dettata dal Decreto e dalla Circolare Interministeriale, la Spesa del Personale (Macroaggregato 1), al netto di IRAP, risultante dall'ultimo Rendiconto di gestione approvato (2021) è pari ad **€ 1.995.266,02**, mentre la spesa 2018 è pari ad **€ 2.059.095,73**;

**Preso atto** quindi che in base alla normativa sopra richiamata l'incidenza spesa del personale/entrate correnti è determinata secondo quanto riportato nella tabella, come di seguito riportata:

<b>Calcolo delle entrate correnti</b>				
<b>Entrate correnti</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>Media del triennio</b>
Titolo 1				
Titolo 2				
Titolo 3				
Totale entrate correnti	13.708.340,58	12.739.138,53	12.770.430,73	€ 13.072.636,61
FCDE ultima annualità			2.763.102,25	
<b>Entrate correnti nette</b>				<b>€ 10.309.534.36</b>

<b>Spesa del personale</b>	
Spesa del personale 2021 al netto di irap	1.995.266,02

<b>Incidenza spesa del personale/entrate correnti</b>	
Incidenza spesa del personale/entrate correnti	<b>19,35%</b>

<b>Fascia demografica dell'ente - Valori soglia percentuali</b>		
<b>Fascia demografica</b>	<b>Valore soglia</b>	<b>Soglia di rientro</b>
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	<b>27,00%</b>	<b>31,00%</b>

<b>Esito del test di verifica</b>	
<b>SPESA DEL PERSONALE DA INCREMENTARE</b>	<b>SI</b>
<b>SPESA DEL PERSONALE DA RIDURRE</b>	<b>NO</b>

<b>Spesa massima del personale teorica</b>	
Spesa massima del personale teorica calcolata in base fascia demografica	<b>€ 2.783.574,27</b>
Incremento massimo (+) oppure decremento massimo (-) rispetto alla spesa ultimo rendiconto	<b>€ 788.308,25</b>

**Verificato**, pertanto, che la Spesa del Personale come risultante dall'ultimo Rendiconto di gestione approvato (anno 2021) con delibera di Consiglio n. 10 del 26/05/2022 è inferiore al “valore soglia” con un rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti pari al **19,35%**;

**Evidenziato** che il richiamato DM 17 marzo 2020 prevede inoltre, per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia, una disciplina transitoria in base alla quale, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, essi possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore ad ulteriori valori percentuali indicati nella Tabella 2 del medesimo DM.



**Attestato** che il limite di incremento di Spesa del Personale per le assunzioni a tempo indeterminato e l'incremento annuali massimo rispetto alla spesa del personale 2018 per il triennio 2022-2024 è così definito:

<b>Calcolo incrementi della spesa 2020 - 2024</b>	
Spesa del personale 2018	2.059.095,73

<b>Fascia demografica dell'ente</b>
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti

<b>Calcolo incrementi annuali massimi rispetto alla spesa 2018</b>					
Periodi	Anno	% incremento	Incremento Rispetto al 2018	Resti assunzionali 2015 - 2019	Incremento spesa annuale (limite massimo spesa di personale)
Periodo transitorio	2020	9,0%	€ 185.318,62		€ 2.244.414,35
	2021	16,0%	€ 329.455,32		€ 2.388.551,05
	2022	19,0%	€ 391.228,19		€ 2.450.323,92
	2023	21,0%	€ 432.410,10		€ 2.491.505,83
	2024	22,0%	€ 453.001,06		€ 2.512.096,79

**Rilevato** che rispetto a tali percentuali massime di incremento occorre evidenziare che:

- i valori riportati in tabella hanno come base la spesa di personale sostenuta nel 2018 (art. 5, comma 1);
- i valori sono incrementali, nel senso che ciascun valore percentuale assorbe quello individuato per le annualità precedenti;
- l'utilizzo di eventuali resti assunzionali consente il superamento delle percentuali massime di crescita (art. 5, comma 2);
- la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296 (art. 7, comma 1).

**Ribadito** pertanto che l'applicazione delle nuove regole in materia di determinazione della capacità assunzionale in base al principio di sostenibilità finanziaria, a differenza di quelle in materia di turn-over, non portano alla definizione di un budget assunzionale, che può essere speso nell'esercizio di riferimento, ma all'individuazione di un limite complessivo di spesa: pertanto le percentuali di crescita annuale individuate dalla Tabella 2 consentono la quantificazione di una spesa aggiuntiva che si somma al valore della spesa di personale registrata nel 2018, e da tale sommatoria si ricava il limite complessivo della spesa di personale nell'anno di riferimento.

**Rilevato** che il costo stimato per i rinnovi contrattuali è di 68.384,96 (3,5% del monte salari 2018) e che non incidono sulle facoltà assunzionali

**Rilevato altresì** che il limite di spesa per il lavoro flessibile è pari ad € 100.212,52, di cui la spesa relativa è la seguente e che si rende necessario integrare le assunzioni a tempo determinato come di seguito indicato ;

<b>SPESA PERSONALE SOSTENUTA NEL 2009 Euro 100.212,52</b>
---

	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
Spesa complessiva di personale a tempo determinato prevista nel bilancio di previsione	€ 30.044,71	€ 30.044,71	€ 30.044,71
Istruttori di vigilanza finanziati con art. 208 cds (spesa non soggetta al limite ai sensi dell'art. 1, comma 557 L. 296/2006)	€ 30.044,71	€ 30.044,71	0
Istruttore amministrativo (art. 90 del D.L.267/2000)	€ 30.044,71	€ 30.044,71	€ 30.044,71
Rispetto limite di spesa	Si	Si	Si
Margine di spesa rispetto al limite per nuove assunzioni	€ 70.167,81		

**Evidenziato** altresì che, come sopra richiamato, indipendentemente dalla fascia di appartenenza, ciò che deve guidare le procedure di assunzione di personale, al fine di assicurare un turn over compatibile con l'adempimento della missione istituzionale, è la sostenibilità, in prospettiva futura, degli oneri conseguenti e pertanto è necessario ponderare attentamente la sostenibilità dell'onere conseguente alla provvista di personale in un'ottica pluriennale che tenga in debita considerazione il livello delle entrate correnti e il rapporto tra queste e la spesa corrente, assicurando, dunque, stabili equilibri di bilancio anche in chiave prospettica (Corte conti Veneto 15/2021);

**Rilevato** che, con riferimento a tutto quanto sopra, è necessario individuare sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente, al fine di una corretta gestione del personale, e procedere alla verifica della situazione dell'ente rispetto a tutti i vincoli, limiti, adempimenti e disposti di legge, relativi a:

- a) facoltà assunzionali a tempo indeterminato
- b) contenimento della spesa di personale
- c) dotazione organica
- d) procedure di stabilizzazione
- e) progressioni verticali e di carriera
- f) lavoro flessibile
- g) programmazione piano triennale dei fabbisogni di personale
- h) trattamento accessorio del personale dipendente;

Inoltre questo programma di fabbisogno tiene conto:

- di tutti i vincoli di finanza pubblica;
- del bilancio di previsione 2022/2024, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 21 del 15/06/2022, esecutiva ai sensi di legge;
- del limite di cui all'articolo 1, comma 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della legge n. 296/2006 e ss. mm. e ii.;
- della ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001;

**Considerato** che sono state effettuate le seguenti assunzioni programmate per l'anno 2022 con la delibera n. 33 del 22/04/2022:

➤ assunzioni a tempo pieno e indeterminato:

- n. 1 Istruttore amministrativo a far data dal 15/09/2022 in sostituzione di n. 1 dipendente del Settore Lavori Pubblici cessato dal servizio per pensionamento;

- n. 1 Istruttore di Vigilanza a far data dal 15/09/2022 in sostituzione di n. 1 dipendente del Settore Polizia locale cessato dal servizio per pensionamento;
  - di n. 1 istruttore amministrativo di Categoria C presso il Settore Bilancio e Sviluppo con assunzione a far data dal 18/11/2022;
  - n. 2 istruttori tecnici di categoria presso il Settore Urbanistica con assunzione a far data 01/11/2022;
  - n. 1 assistente sociale - categoria D – a far data dal 04/10/2022
- assunzioni a tempo parziale e determinato:
- n. 1 Istruttore di Vigilanza a far data dal 04/10/2022

In aggiunta a quello già effettuato e qui integralmente riportato

**Considerata** la necessità di:

- potenziamento dei servizi sociali con assunzione di n. 2 dipendenti di categoria D – assistenti sociali – mediante scorrimento della graduatoria di altri enti – di cui uno già previsto con la precedente delibera e già assunto come sopra riportato - in vista del rafforzamento del sistema dei servizi sociali territoriali previsti dall'Art. 1, comma 797 e seguenti della L. di Bilancio n. 178/2020 finanziati con il Fondo di Solidarietà Comunale come indicato in delibera di giunta n. 87/2022 “ Indirizzi per assegnazione nuovi assunti agli uffici e per assunzione di istruttore direttivo D assistente sociale art. 1, comma 797, L.178/20;
- di valorizzare le professionalità interne, attivando procedure comparative tra aree e confermando n. 3 progressioni verticali in categoria D secondo quanto già previsto con Delibera di Giunta n.160 del 30 dicembre 2021 nel rispetto del tetto del 50% delle assunzioni effettuate e dei limiti assunzionali, per i settori Urbanistica, Risorse Umane e Vigilanza e Custodia;
- potenziamento del settore polizia locale con assunzione di n. 4 istruttori di vigilanza part time a 18 ore nell'ambito del “Progetto per il Potenziamento della Sicurezza Rocca di Papa Sicura” - approvato con Delibera di Giunta n. 82 del 30/08/2022 - per rafforzamento servizi di controllo e sicurezza urbana e stradale anno 2022 e 2023 in occasioni di eventi e manifestazioni sportive con utilizzo dei proventi come previsto dall'art. 208 comma 1 decreto legislativo del 30.04.1992 n. 285 “Nuovo codice della strada”, di cui uno già assunto come sopra riportato;
- potenziamento del settore Bilancio e sviluppo con assunzione di n. 1 istruttore Direttivo-contabile;

**Vista** la necessità di modificare programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022-2024 approvata con Delibera di Giunta n. 33/2022 che tiene conto:

- a) del fabbisogno di personale connesso ad 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, come meglio descritti nel DUP approvato con deliberazione comunale n. 20 del 15/06/2022 e nel Piano Performance/piano obiettivi approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 77 del 24/08/2022
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;
- d) delle capacità assunzionali per il personale a tempo indeterminato, ai sensi del Decreto del 17 marzo 2020;

Ritenuto necessario modificare il piano occupazionale 2022/24, prevedendo quanto segue:

<b>ASSUNZIONI TEMPO INDETERMINATO 2022 DA EFFETTUARE</b>					
<b>Prof. Professionale</b>	<b>Modalità di reclutamento</b>	<b>CTG</b>	<b>N.</b>	<b>Spesa unitaria annuale (compresi oneri) esclusa IRAP</b>	<b>Spesa totale annuale (compresi oneri) esclusa IRAP</b>
<b>Istruttore Direttivo (progressione verticale)</b>	Progressione verticale	D	3	€ 2.553,02	€ 7.659,06
<b>Assistente sociale (fondo di solidarietà)</b>	Mobilità/utilizzo graduatorie/concorso	D	1	€ 32.597,73	€ 32.597,73
<b>Istruttore direttivo-contabile</b>	Mobilità/utilizzo graduatorie/concorso	D	1	€ 32.597,73	€ 32.597,73

<b>ASSUNZIONI TEMPO INDETERMINATO 2022 EFFETTUATE</b>					
<b>Istruttore amministrativo</b>	Utilizzo graduatoria del Comune di Marino	C	1	€ 30.044,71	€ 30.044,71
<b>Istruttore amministrativo</b>	Utilizzo graduatoria del Comune di Monteporzio	C	1	€ 30.044,71	€ 30.044,71
<b>Istruttore tecnico</b>	Utilizzo graduatoria del Comune di Ciampino	C	2	€ 30.044,71	€ 60.089,42
<b>Istruttore di vigilanza</b>	Utilizzo graduatoria del Comune di Marino	C	1	€ 30.044,71	€ 30.044,71
<b>Assistente sociale (fondo di solidarietà)</b>	Utilizzo graduatoria del Comune di Grottaferrata	D	1	€ 32.597,73	€ 32.597,73
<b>TOTALE</b>					<b>€ 255.675,78</b>
<b>ASSUNZIONI NEUTRALIZZATE AI SENSI l'articolo 57, comma 3 septies D.L. n. 104/2020</b>					<b>€ 65.195,45</b>
<b>TOTALE SPESA DEL PERSONALE</b>					<b>190.480,33</b>
<b>TOTALE LIMITE INCREMENTO SPESA PERSONALE</b>					<b>€ 2.450.323,92</b>

<b>ASSUNZIONI TEMPO DETERMINATO 2022 DA EFFETTUARE</b>					
<b>Prof. Professionale</b>	<b>Modalità di reclutamento</b>	<b>CTG</b>	<b>N.</b>	<b>Spesa unitaria annuale (compresi oneri) esclusa IRAP</b>	<b>Spesa totale annuale (compresi oneri) esclusa IRAP</b>
<b>Istruttore di vigilanza</b>	Mobilità/utilizzo graduatorie/concorso	C	3	€30.044,71	€ 45067,07
<b>ASSUNZIONI TEMPO DETERMINATO 2022 EFFETTUATE</b>					
<b>Istruttore di vigilanza</b>	Mobilità/utilizzo graduatorie/concorso	C	1	€15.022,35	€15.022,35
<b>TOTALE</b>					€60.089,42
<b>TOTALE LIMITE SPESA PERSONALE PER LAVORO FLESSIBILE</b>					<b>€100.212,52</b>
<b>SPESE IN DEROGA AL TETTO DEL LAVORO FLESSIBILE</b>					€ 60.089,42

Non sono previste assunzioni per l'anno 2023 e 2024 nel presente atto in considerazione dell'imminente predisposizione del Piano del Fabbisogno del Personale 2023-2025.

**Visto** il nuovo piano occupazionale 2022-2024, predisposto sulla base della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle nuove esigenze dell'Ente, che si riporta in allegato alla presente deliberazione;

**Dato atto** che il presente programma tiene conto:

- degli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 689/1999;
- che questo ente *non ha* in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- che il piano occupazionale 2022-2024, come modificato con il presente atto, di cui all'allegato 2, è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- della nuova disciplina relativa ai limiti della capacità per le assunzioni a tempo indeterminato determinata ai sensi del DM del 17 marzo 2020, le spese previste per il lavoro flessibile e l'andamento della spesa di personale in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557 e seguenti della legge n. 296/2006, salvo le deroghe previste dal DPCM 17 marzo 2020 per le assunzioni a tempo indeterminato,;

**Evidenziato** che sul presente provvedimento non è necessaria la procedura di informazione così come previsto dagli art 4 e 7 del CCNL Funzioni Locali 2016-18;

Visto il parere rilasciato dall'organo di revisione economico-finanziaria n. 12 del 26/10/2022 acquisito agli atti dell'ente con prot. n. 35169 del 27/10/2022.

**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 che**

- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 21 del 15/06/2022 esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Bilancio di Previsione finanziario 2022 - 2024;
- con deliberazione Consiglio Comunale n. 20 del 15/06/2022 è stato approvato il Documento unico di programmazione (DUP) - periodo 2022/2024;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 33 del 22/04/2022 del è stato approvato il Piano del fabbisogno del personale 2022/2024;
- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 10 del 26/05/2022 esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Rendiconto della gestione esercizio finanziario 2021;

Con votazione unanime favorevole legalmente resa

## DELIBERA

**1.** di **approvare**, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia, la modifica del piano triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2022-2024 (allegato 1), redatto ai sensi dell'articolo 91, comma 1 del d.Lgs. n. 267/2000, dando atto che:

- 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;
- è comprensivo dei fabbisogni di lavoro flessibile necessario per lo svolgimento di attività temporanee o eccezionali ai sensi dell'art 36 del D.lgs. 165/2001 e nel rispetto dei limiti di cui al CCNL Funzioni Locali;

**2.** di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, la modifica della dotazione organica (Allegato 2) dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

**4.** di dare atto che le assunzioni a tempo indeterminato annualità 2022 comportano una spesa complessiva annua, al netto di Irap, pari ad **€ 190.480,33** (al netto delle assunzioni neutralizzate ai sensi dell'art. 57, comma 3 septies D.L. n. 104/2020);

**5.** di pubblicare la presente modifica al Piano Triennale di fabbisogno 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 s.m.i.;

**6.** di trasmettere la presente il piano triennale di fabbisogno 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;

**7.** di demandare ai Responsabili del Servizio, ciascuno per quanto di competenza, gli adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento, compresa l'informativa alle organizzazioni sindacali;

**8.** di dichiarare, il presente atto, con separata e unanime votazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.





## Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2022 / 188**

Ufficio Proponente: **Atti Amministrativi**

Oggetto: **MODIFICA FABBISOGNO PERSONALE TRIENNIO 2022/2024**

## Parere Tecnico

Ufficio Proponente (Atti Amministrativi)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 24/11/2022

Il Responsabile di Settore

Dott.a Giulia De Santis

## Parere Contabile

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 24/11/2022

Responsabile del Servizio Finanziario

Silvia Scaramella

Il presente verbale viene così sottoscritto:

**IL SINDACO  
VERONICA CIMINO**

**IL SEGRETARIO COMUNALE  
DOTT.SSA GIULIA DE SANTIS**

---

**PUBBLICAZIONE ALL'ALBO**

La presente deliberazione è pubblicata all'Albo per 15 giorni, ai sensi degli Artt. 124 e 134 del D.Lgs n.267/2000 e dell' Art. 32 della Legge n. 69 del 18/06/2009

**ESECUTIVITA'**

Il Segretario attesta che la presente deliberazione è esecutiva

- è immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D. Lgs. 267/2000
- È trasmessa ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del D. Lgs. 267/2000

Rocca di Papa, li 28/11/22

**IL SEGRETARIO COMUNALE  
DOTT.SSA GIULIA DE SANTIS**

---

Il presente documento è sottoscritto con firma digitale - ai sensi degli art. 23, 25 DPR 445/2000 e art. 20 e 21 D.Lgs 82/2005 da:

Veronica CIMINO in data 30/11/2022  
Giulia De Santis in data 30/11/2022

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE ALL'ALBO

La presente deliberazione è pubblicata all'Albo per 15 giorni dal 30/11/2022 al 15/12/2022, ai sensi degli Artt. 124 e 134 del D.Lgs n.267/2000 e dell' Art. 32 della Legge n. 69 del 18/06/2009

Rocca di Papa, li 30/11/2022

Il Responsabile della Pubblicazione  
Francesca Fondi

---

Il presente documento è sottoscritto con firma digitale - ai sensi degli art. 23, 25 DPR 445/2000 e art. 20 e 21 D.Lgs 82/2005 da:

FRANCESCA FONDI in data 30/11/2022