

## COMUNE DI STELLA CILENTO

Provincia di Salerno

Parco Nazionale del Cilento e Vallo di Diano

Patrimonio UNESCO

ORIGINALE

### VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

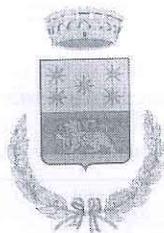
N. 16	OGGETTO
DATA	APPROVAZIONE PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023/2025 E PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2023 - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA E RICOGNIZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE.
15.3.2023	

L'ANNO DUEMILAVENTITRE', IL GIORNO QUINDICI DEL MESE DI MARZO, ALLE ORE 11:10, A SEGUITO DI CONVOCAZIONE, NELLA SEDE COMUNALE, SI È RIUNITA LA GIUNTA COMUNALE NELLE PERSONE DEI SIGNORI:

NOME	COGNOME	CARICA	PRESENTE	ASSENTE
FRANCESCO	MASSANOVA	SINDACO	X	
VINCENZO	VACCARO	VICESINDACO	X	
TONI	VASSALLUZZO	ASSESSORE	X	
TOTALE			3	

Partecipa il Segretario Comunale, Dott.ssa Emanuela ANTUONI, con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione, ai sensi dell'art. 97 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267.

Il Sindaco, in qualità di Presidente, dichiara aperta la seduta per aver constatato il numero legale degli intervenuti e rammenta agli stessi 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 previste dalla Legge. Poiché nessuno dei presenti fa rilevare la sussistenza di tali situazioni a proprio carico, il Presidente li invita a deliberare sull'oggetto indicato.



## COMUNE DI STELLA CILENTO

Provincia di Salerno

### PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**OGGETTO: APPROVAZIONE PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023/2025 E PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2023 - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA E RICOGNIZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE.**

#### IL SINDACO

**Viste e richiamate** le seguenti disposizioni legislative:

- gli artt. 2 e 5 del D.Lgs. n. 165/2001, i quali stabiliscono che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici, assumendo ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei principi stabiliti;
- l'art. 4 del sopra citato D.Lgs. n. 165/2001, il quale stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 39, comma 1, della L. n. 449/1997, che così dispone: *“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 del D.Lgs. n. 267/2000, a norma del quale *“gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. 12 marzo 1999, n.68”*;
- l'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16 della Legge n. 183/2011, il quale stabilisce che:  
*“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'art. 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”*;

**Tenuto conto** di quanto previsto:

- dall'art. 11, comma 4-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla L. n. 114/2014, in materia di acquisizione di personale mediante assunzioni a tempo determinato;
- dall'accertamento delle condizioni di soprannumero e di eccedenza dovute a ragioni finanziarie e a ragioni funzionali;
- dal D.L. n. 50/2017 convertito con modificazioni dalla L. n. 96/2017 recante *“Disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, ulteriori interventi per le zone colpite da eventi sismici e misure per lo sviluppo”*;
- dalla Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica n. 20506 del 27/03/2015 relativa all'attuazione della mobilità per interscambio o compensazione;
- dall'art. 16, comma 1 *quater* del d.l. 113/2016, il quale così statuisce: *“all' articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, dopo l'ottavo periodo e' inserito il seguente: «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”*;
- dal Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, cd. Decreto Crescita, convertito, con modificazioni, dalla

Legge 28 giugno 2019 n. 58 art. 33, comma 2, recante "Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria", nel quale si legge testualmente:

*"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 superiore. 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.";*

**Ribadito** che la spesa per l'assunzione ai sensi del art. 110, comma 1, non rientra nei limiti fissati dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 per il personale a tempo determinato (art. 16, comma 1-quater del d.l. n. 113/2016, in vigore dal 7 agosto 2016). Questo intervento normativo, unito all'eliminazione del parametro generale del rapporto tra spesa corrente dell'Ente e spesa di personale complessiva contenuto nell'art. 1, comma 557, lett. a), della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (lettera abrogata dal medesimo art. 16, comma 1, del d.l. n. 113/2016), "...ha implicitamente riportato il limite di spesa del personale a tempo determinato al parametro di riferimento della media della spesa complessiva di personale del triennio 2011 - 2013...ovvero dell'anno 2008".

#### **Visti e richiamati**, altresì:

➤ l'art. 15 "Progressioni tra le aree" del CCNL Funzioni Locali del 2019-2021, il quale così prevede:

1. Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale, gli Enti disciplinano le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa basata:

- sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
- sull'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni;
- sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
- sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

2. In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25 (Periodo di prova), comma 2 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

3. Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area. C."

➤ l'art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs. n. 165/2001, ai sensi del quale:

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”.

**Visto** il Ccnl. FL 2019/2021 ed il nuovo sistema di classificazione del personale di cui al **Titolo III – Ordinamento Professionale, Capo I**, articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

1. Area degli Operatori (attuale Cat. A);
2. Area degli Operatori esperti (attuale Cat. B e B3);
3. Area degli Istruttori (attuale Cat. C);
4. Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (attuale Cat. D).

**Richiamato** il principio della programmazione economico-finanziaria pluriennale, il quale prevede che il Documento Unico di Programmazione (DUP) costituisce, nell'ambito di detta programmazione, lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli enti locali e consente di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali e organizzative e costituisce, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione;

**Considerato** che l'obbligo di programmazione in materia di assunzione del personale è, altresì, sancito dall'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come da ultimo modificato dall'art. 4 del D. Lgs n. 75/2017, ponendo in posizione fondamentale lo strumento del piano triennale dei fabbisogni di personale, che sostituisce il tradizionale assetto organizzativo della dotazione organica, in coerenza con la pianificazione pluriennale di personale e della performance, sulla base delle linee di indirizzo, da emanarsi dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, nonché d'intesa con la Conferenza unificata per quanto riguarda le amministrazioni regionali e gli enti locali;

**Dato atto che:**

- in data 27 aprile 2020 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana il decreto ministeriale attuativo delle disposizioni contenute al comma 2, dell'articolo 33, del D.L. n. 34/2019, come sopra richiamate, ossia il D.M. 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, con il quale sono state individuate le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni;

**Considerato che**, dunque, in precedenza l'ordinamento affidava un ruolo centrale alla dotazione organica, quale base e al contempo limite invalicabile, per la programmazione degli interventi e che ora tale strumento scompare quasi completamente dal panorama normativo, venendo totalmente soppiantato dal piano del fabbisogno.

**Accertato** che le facoltà assunzionali sono definite dal D.L. 30 aprile 2019 n. 34, “Decreto crescita”, che all'art. 33 c.2 prevede che, a decorrere dalla data che verrà individuata con apposito decreto attuativo, i Comuni potranno effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato entro il limite di una spesa complessiva per il personale dipendente (al lordo degli oneri riflessi) non superiore al valore soglia, definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli risultanti dal rendiconto dell'anno precedente a quello in cui è prevista l'assunzione, che dovranno essere calcolate al netto delle entrate a destinazione vincolata e del Fondo Crediti Dubbia Esigibilità stanziato in Bilancio di Previsione;

**Atteso**, pertanto, che il fulcro centrale della “nuova” normativa va ricercato nella diversa regola (assunzionale) rispetto al passato, che, superando la c.d. logica del turnover, è basata sulla sostenibilità finanziaria della spesa, ossia sul favorevole rapporto tra spese di personale ed entrate correnti.

**Verificato** che, secondo il Decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei ministri - dipartimento della funzione pubblica, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27.4.2020:

- ai sensi dell'art. 3 del citato DPCM, il Comune di Stella Cilento **rientra nella fascia demografica di cui alla lett. A)**;
- ai sensi dell'art. 4, tabella 1, il valore soglia di massima spesa del personale del Comune di Stella Cilento è il 29,5% **rispetto** alle entrate correnti;
- ai sensi dell'art. 5, tabella 2, la percentuale massima annuale di incremento del personale in servizio per l'anno 2023 del Comune di Stella **Cilento è pari al 34,0%**;

- ai sensi dell'art. 6, tabella 3, il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale di cui all'art. 6, tabella 3 è pari al 33,5%);

**Considerato** che il Comune di Stella Cilento, in base ai calcoli effettuati dall'ufficio finanziario, presenta un rapporto spese di personale / media entrate correnti pari al **27,64%**, come dimostrato dai conteggi di cui all'allegato prospetto di calcolo della capacità assunzionale;

**Preso atto** che la spesa di personale:

- è inferiore al valore soglia di massima spesa del personale di cui all'art. 4, tabella 1 (29,5%);
- è inferiore alla percentuale massima annuale di incremento del personale in servizio per l'anno 2023 di cui all'art. 5, tabella 2 (34,0%);
- è inferiore al valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale di cui all'art. 6, tabella 3 (33,5%);

**Verificato**, pertanto, che:

- il Comune di Stella Cilento è da considerarsi ente virtuoso e che, pertanto, ai sensi dell'art. 4, comma 2, del più volte citato D.P.C.M. 17 marzo 2020, collocandosi *al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, può "...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"*;
- la capacità assunzionale massima, intesa quale tetto di spesa complessiva per il Comune di Stella Cilento nell'anno 2023 è pari ad **euro 181.730,59**;

**RICHIAMATA** la deliberazione n. 15/SEZAUT/2018/QMIG6 del 30 luglio 2018, con cui si è stabilito il principio secondo cui "Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., l'ente locale di minori dimensioni che abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate nel 2009 o nel triennio 2007-2009 per importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, individuarlo nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa - anche contrattuale - ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento". A parere della sezione centrale, quindi, il criterio della "spesa necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente" rappresenta una concreta indicazione per gli enti in regola con l'obbligo di riduzione e contenimento delle spese di personale di cui all'art. 1 della legge 296/2006, i quali, viepiù ove siano di modeste dimensioni e possano contare su esigue risorse umane a disposizione, risulterebbero oltremodo penalizzati da una spesa storica modica, pur essendo particolarmente esposti a contingenze di natura straordinaria e non prevedibile;

**Dato atto** che il Comune di Stella Cilento ha sostenuto, nel 2009, spese per contratti di lavoro a tempo determinato o di tipo flessibile pari ad **€ 28.620,86**;

**Evidenziato**, alla luce della citata deliberazione n. 15/SEZAUT/2018/QMIG6 del 30 luglio 2018, come detta spesa, in relazione alle attuali esigenze dell'ente, può considerarsi inidonea a costituire un ragionevole parametro assunzionale, atteso che gli uffici sono gravemente carenti di risorse umane;

**Considerato** che il Comune di Stella Cilento si trova a dover fronteggiare un aumento dei carichi di lavoro in tutti i settori (amministrativo-finanziario e tecnico), anche in considerazione della gestione dei fondi nell'ambito del PNRR, nonché in vista del prossimo collocamento in quiescenza (previsto per l'anno in corso) della dipendente addetta ai servizi demografici dell'Ente;

**Atteso** che per tutte queste esigenze, è necessario, in particolare, potenziare i servizi tecnici onde garantire l'indispensabile e regolare funzionamento dell'Area tecnica e di tutti i servizi alla stessa afferenti ed evitare la paralisi dei servizi tecnici;

**Ritenuto**, pertanto, per l'anno 2023, di procedere alle seguenti assunzioni di personale:

**a tempo indeterminato:**

- di n. 1 unità, ex cat. C (C1), profilo professionale "istruttore amministrativo-contabile" (nuova Area Area degli Istruttori ex CCNL 2019-2021) a tempo parziale al 50% (18 ore settimanali), mediante concorso pubblico o scorrimento di graduatorie di altri enti ovvero tramite altre forme di reclutamento previste dalle vigenti leggi in materia, previo espletamento delle formalità di legge;
- di n. 1 unità, cat. C (C1), profilo professionale "istruttore amministrativo-contabile" (nuova Area Area degli Istruttori ex CCNL 2019-2021), a tempo pieno, mediante progressione verticale;

- di n. 1 operaio esperto, ex cat. B1, (nuova Area Area degli operai esperti ex CCNL 2019-2021), part time al 50% (18 ore settimanali);

**a tempo determinato:**

- 1 istruttore tecnico, ex cat. C, posizione economica C1 (nuova Area Area degli Istruttori ex CCNL 2019-2021), mediante contratto di somministrazione di lavoro, a tempo determinato e part-time al 50% (18 ore settimanali), avvalendosi della possibilità offerta dall'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, comma 2: *“Le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche”*., in considerazione dell'enorme carico di lavoro richiesto per far fronte ai servizi afferenti all'area tecnica, e, dunque, per soddisfare le esigenze collegate a necessità non fronteggiabili con il personale dipendente dell'Ente (ridotto ad una sola unità, peraltro con contratto a tempo determinato e parziale (12 ore settimanali);

- n. 1 istruttore direttivo tecnico, da reclutare ai sensi dell'art. 110, comma 1, d.lgs. n. 267/2000, ex cat. D (D1) (Area degli Istruttori ex CCNL 2019-2021), per n. 12 ore settimanali, cui affidare la Responsabilità dell'area tecnica, con decorrenza 01/06/2023 e fino alla scadenza del mandato elettivo del Sindaco;

- n. 1 “Agente di P.M./Istruttore di vigilanza”, ex cat. C. (C-1), con contratto part-time al 33,33% (12 ore settimanali), dando atto che detta assunzione era, in ogni caso, già prevista per l'anno 2023;

- n. 1 “Agente di P.M./Istruttore di vigilanza”, ex cat. C. (C-1), con contratto part-time al 50% (18 ore settimanali), dal 15/06/2023 al 31/08/2023;

**Rilevato** che la ricognitoria avviata per l'approvazione del presente fabbisogno assunzionale evidenzia che non risultano eccedenze di personale e che, quindi, non è necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale, ai sensi del sopra richiamato articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001;

**Considerato** che la mancata adozione della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ex art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, impedisce all'ente locale di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette, come stabilito dall'art. 91, u.c., del D.Lgs. n. 267/2000;

**Dato atto** che il Comune di Stella Cilento:

- ha ottemperato all'obbligo di contenimento delle spese di personale di cui all'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006, così come stabilito al comma 557 quater, integrato dal comma 5 bis dell'art. 3 del D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. n. 114/2014;
- ha approvato, con D.G.C. n. 21/2022, il Piano delle azioni positive per il triennio 2022/2024) in tema di pari opportunità (art. 48, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006);
- non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000 - Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni;

**Ritenuto**, pertanto, di procedere all'approvazione del Piano triennale del fabbisogno di personale 2023-2025, del Piano occupazionale per l'anno 2023, nonché alla programmazione di spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023, così come riportato nella parte dispositiva del presente atto, dando atto che dal fabbisogno di personale così come programmato discende la nuova dotazione organica di questo ente, intesa quale riflesso diretto del fabbisogno programmato;

**Considerata** la possibilità di modificare, in qualsiasi momento, la programmazione di fabbisogno di personale di cui al presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro normativo di riferimento o sopravvenienze organizzative, relativamente al triennio in considerazione;

**Precisato** che il presente provvedimento costituisce atto di programmazione, per cui la pertinente copertura finanziaria, nel rispetto dei vincoli fissati dalla normativa in premessa citata, sarà ricompresa nel bilancio pluriennale 2023-2025, negli stanziamenti previsti nell'allegato al bilancio del personale per gli anni di riferimento, fermo restando che tutte le assunzioni previste potranno aver luogo solo ricorrendone le condizioni di legge;

**Visti:**

- il D.Lgs. n.267/2000, modificato e integrato dal D.Lgs.n.126/2014;
- il D.Lgs.n.118/2011;
- il D.Lgs.n.165/2001;
- lo Statuto comunale;

- il regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;
- il regolamento comunale di contabilità;
- il regolamento comunale sui controlli interni;

**Dato atto** che la presente proposta sarà trasmessa al Revisore dei Conti, per l'acquisizione del parere di competenza;

**Acquisito** il parere di regolarità tecnica e contabile espresso dal Responsabile del servizio interessato, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000;

## PROPONE

**DI APPROVARE** la premessa narrativa quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;  
**DI DARE ATTO** che, secondo il Decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei ministri - dipartimento della funzione pubblica, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27.4.2020:

- ✓ ai sensi dell'art. 3 del citato DPCM, il Comune di Stella Cilento rientra nella fascia demografica di cui alla lett. A);
- ✓ ai sensi dell'art. 4, tabella 1, il valore soglia di massima spesa del personale del Comune di Stella Cilento è il 29,5% rispetto alle entrate correnti;
- ✓ ai sensi dell'art. 5, tabella 2, la percentuale massima annuale di incremento del personale in servizio per l'anno 2023 del Comune di Stella Cilento è pari al 34,0%;
- ✓ ai sensi dell'art. 6, tabella 3, il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale di cui all'art. 6, tabella 3 è pari al 33,5%;
- ✓ la capacità assunzionale massima, intesa quale tetto di spesa complessiva per il Comune di Stella Cilento, nell'anno 2023, è pari ad euro 181.730,59;

**DI DARE ATTO, PERTANTO**, che il Comune di Stella Cilento rispetta i parametri di virtuosità di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 e al relativo D.P.C.M. attuativo del 17 marzo 2020, presentando un rapporto spese di personale/media entrate correnti (al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità) pari al 27,64%, come da allegato prospetto di calcolo della capacità assunzionale e che tale indice è:

- ✓ inferiore al valore soglia di massima spesa del personale di cui all'art. 4 (29,50%);
- ✓ inferiore alla percentuale massima annuale di incremento del personale in servizio per l'anno 2023 di cui all'art. 5 (34,0%);
- ✓ inferiore al valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale di cui all'art. 6 (33,5%);

**DI APPROVARE**, alla luce di quanto sopra, il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il periodo 2023/2025, come di seguito:

### **a tempo indeterminato:**

- di n. 1 unità, ex cat. C (C1), profilo professionale "istruttore amministrativo-contabile" (nuova Area Area degli Istruttori ex CCNL 2019-2021) a tempo parziale al 50% (18 ore settimanali), mediante concorso pubblico o scorrimento di graduatorie di altri enti ovvero tramite altre forme di reclutamento previste dalle vigenti leggi in materia, previo espletamento delle formalità di legge;

- di n. 1 unità, cat. C (C1), profilo professionale "istruttore amministrativo-contabile" (nuova Area Area degli Istruttori ex CCNL 2019-2021), a tempo pieno, mediante progressione verticale;

- di n. 1 operaio esperto, ex cat. B1, (nuova Area Area degli operai esperti ex CCNL 2019-2021), part time al 50% (18 ore settimanali);

### **a tempo determinato:**

- 1 istruttore tecnico, ex cat. C, posizione economica C1 (nuova Area Area degli Istruttori ex CCNL 2019-2021), mediante contratto di somministrazione di lavoro, a tempo determinato e part-time al 50% (18 ore settimanali) avvalendosi della possibilità offerta dall'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, comma 2: "Le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche", in considerazione dell'enorme carico di lavoro richiesto per far fronte ai servizi afferenti all'area tecnica, e, dunque, per soddisfare le esigenze collegate a necessità non fronteggiabili con il personale dipendente dell'Ente (ridotto ad una sola unità, peraltro con contratto a tempo determinato e parziale (12 ore settimanali);

- n. 1 istruttore direttivo tecnico, da reclutare ai sensi dell'art. 110, comma 1, d.lgs. n. 267/2000, ex cat. D (D1) (Area degli Istruttori ex CCNL 2019-2021), per n. 12 ore settimanali, cui affidare la Responsabilità dell'area tecnica, con decorrenza 01/06/2023 e fino alla scadenza del mandato elettivo del Sindaco;

- n. 1 "Agente di P.M./Istruttore di vigilanza", ex cat. C. (C-1), con contratto part-time al 33,33% (12 ore settimanali), dando atto che detta assunzione era, in ogni caso, già prevista per l'anno 2023;

- n. 1 "Agente di P.M./Istruttore di vigilanza", ex cat. C. (C-1), con contratto part-time al 50% (18 ore settimanali), dal 15/06/2023 al 31/08/2023;

**DI DARE ATTO** che dal fabbisogno di personale così come programmato discende la nuova dotazione organica di questo ente, che, pertanto, si approva;

**DI DARE ATTO** che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", nonché i limiti imposti dall'art. 1, comma 557 e seguenti, della L. 296/2006 e s.m.i., con riferimento al valore dell'anno 2008, in tema di contenimento della spesa di personale;

**DI DARE ATTO** che:

✓ sulla base delle risultanze delle ricognizioni di cui all'articolo 6, commi 1, 3 e 4 del D.Lgs.n.165/2001, l'attuale organigramma del personale di questo Ente, in coerenza con la programmazione approvata con la presente, non presenta situazioni di esubero ed eccedenza di personale;

✓ la presente programmazione del fabbisogno di personale, fermi restando i limiti imposti dalla normativa di rango superiore, potrà essere ulteriormente modificata e/o integrata in relazione alle esigenze che, nel corso del triennio di riferimento, si dovessero rappresentare, sia in termini di necessità assunzionali che in termini di limiti di spesa;

✓ il piano di assunzioni è suscettibile di variazioni ed integrazioni in relazione alla eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze, derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire;

**DI DISPORRE** che il presente documento, come disciplinato al paragrafo 8.2 del principio contabile applicato concernente la programmazione, venga approvato autonomamente dal D.U.P. e portato ad integrazione dello stesso;

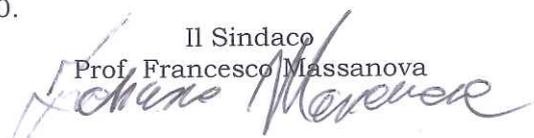
**DI INCARICARE** il responsabile dell'area amministrativa-finanziaria per la trasmissione del presente Piano Triennale del Fabbisogno di Personale alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei Fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'articolo 6-ter del D.Lgs. n.165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n.16/2020;

**DI INVIARE** la presente deliberazione alle organizzazioni sindacali ai fini del procedimento di informazione ai sensi dell'art. 4, comma 2 del CCNL21.05.2018;

**DI DICHIARARE** il correlato provvedimento deliberativo immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

Il Sindaco

Prof. Francesco Massanova

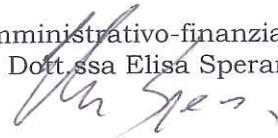


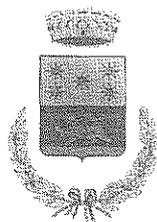
PARERE DI REGOLARITA' TECNICA E CONTABILE  
(ex artt. 49, comma 1, 147-bis del D.Lgs. n. 267/2000)

Il sottoscritto, in relazione alla suesposta proposta di deliberazione, ai sensi degli artt. 49, comma 1, 147-bis e 153, comma 5 del D.Lgs. n. 267/2000, rilascia parere favorevole di regolarità tecnica e contabile.

Il Responsabile dell'area amministrativo-finanziaria

Dott.ssa Elisa Speranza





## COMUNE DI STELLA CILENTO

Provincia di Salerno

Parco Nazionale del Cilento e Vallo di Diano

Patrimonio UNESCO

### LA GIUNTA COMUNALE

Esaminata la suddetta proposta di deliberazione;

Udito il Sindaco, il quale sinteticamente la espone;

Visti i pareri dei Responsabili dei servizi interessati, resi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000, in ordine alla regolarità tecnica e contabile.

Visto il parere favorevole reso dal Revisore dei Conti con verbale n. 11 del 08/03/2023, acquisito al n. 519 del 13/03/2023 del protocollo generale dell'Ente.

Ravvisata la necessità di procedere all'approvazione della predetta proposta;

Visto il d.lgs. n. 267/2000;

Con voti unanimi, resi nei modi di legge

### DELIBERA

**Di approvare integralmente la proposta avente ad oggetto "APPROVAZIONE PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023/2025 E PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2023 - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA E RICOGNIZIONE DELLE ECCEденENZE DI PERSONALE", parte integrante e sostanziale del presente atto;**

Successivamente

### LA GIUNTA COMUNALE

considerata l'urgenza che riveste l'esecuzione dell'atto;

Visto l'art. 134, comma 4, del T.U. 18.08.2000, n. 267, che testualmente recita:

*4. Nel caso di urgenza le deliberazioni del consiglio o della giunta possono essere dichiarate immediatamente eseguibili con il voto espresso dalla maggioranza dei componenti.*

Con voto unanime

### DELIBERA

**Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ex art. 134, 4° comma D. Lgs n. 267/2000.**



## COMUNE DI STELLA CILENTO

Provincia di Salerno

Parco Nazionale del Cilento e Vallo di Diano

Patrimonio UNESCO

Letto, confermato e sottoscritto.

IL SINDACO

PROF. Francesco MASSANOVA



IL SEGRETARIO COMUNALE

DOTT. Ssa Emanuela ANTUONI

### PUBBLICAZIONE

In data odierna, la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio per rimanervi per 15 giorni consecutivi (art. 124, comma 1, d.lgs. n. 267/2000.

Dalla residenza comunale, li 20/03/2023



Il responsabile

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

### ATTESTA

Che la presente deliberazione:

è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, co.4, del D. Lgs. N° 267/2000;

diventerà esecutiva il giorno \_\_\_\_\_ dieci giorni dalla pubblicazione, ai sensi dell'art. 134, co. 3, del D. Lgs. N° 267/2000

Dalla residenza comunale, li 20/03/2023

IL SEGRETARIO COMUNALE  
DOTT. Ssa Emanuela ANTUONI

## COMUNE DI STELLA CILENTO PROVINCIA DI SALERNO

Verbale n. 11 del 08/03/2023

### IL REVISORE DEI CONTI

Il giorno 8 del mese di marzo 2023, il sottoscritto Revisore dei Conti procede all'emissione del parere sulla "Programmazione triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2023/2025".

#### **Premesso**

- che l'art. 39, comma 1, della L. 27.12.1997, n. 449 ("Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica") stabilisce l'art. 39, comma 1, della L. 27.12.1997, n. 449 ("Misure per la Stabilizzazione della finanza pubblica") stabilisce che *"Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482"*;
- che l'art. 6, comma 2 del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165 ("Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"), come modificato dal decreto legislativo n. 75 del 2017 prevede che 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 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica dell'8 maggio 2018 (GU n. 173 del 27/07/2018);

**Esaminate** le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA, Registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne - Succ 1477 - Pubblicata in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018.

#### **Richiamato:**

- l'art 1 commi 557, 557bis, 557ter e 557 quater della legge 296 del 27 dicembre 2006, così come modificati dall'art. 3 comma 5 bis della legge 114 del 11 agosto 2014;

- l'art. 35-bis del d.l. 4 ottobre 2018 n. 113, convertito in legge 1° dicembre 2018;
- il Decreto Legge 28 gennaio 2019, n. 4;

**Vista** la proposta di deliberazione di Giunta Comunale avente ad oggetto "*Approvazione programma triennale del fabbisogno di personale 2023/2025 e piano assunzionale anno 2023 - rideterminazione dotazione organica e ricognizione delle eccedenze di personale*" ed i rispettivi allegati;

**Considerato**

- che con il decreto del Ministro della pubblica amministrazione del 17 marzo 2020 si stabilisce che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del citato decreto non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;
- che le relative facoltà assunzionali sono evidenziate nello schema allegato alla delibera, che forma parte integrante e sostanziale del presente parere;
- che il presente piano dei fabbisogni è adottato in conformità alle linee guida pubblicate con Decreto Ministeriale 8 Maggio 2018 (GU n. 173 del 27.07.2018) e rientra nei limiti di legge;
- che sulla delibera sono presenti i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile espressi ai sensi dell'art. 49, comma 1, del decreto legislativo 267/2000;

Tutto ciò premesso, per quanto di propria competenza,

**ESPRIME PARERE FAVOREVOLE**

Alla proposta di deliberazione della Giunta Comunale avente ad oggetto "*Approvazione programma triennale del fabbisogno di personale 2023/2025 e piano assunzionale anno 2023 - rideterminazione dotazione organica e ricognizione delle eccedenze di personale*" e sui rispettivi allegati.

**IL REVISORE DEI CONTI**

**Dott. Giordano Dorti**

PROSPETTO DI CALCOLO SPESE DI PERSONALE AI SENSI DEL D.M. 17 MARZO 2020

ANNO		2023	VALORE	FASCIA
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		2023	684	a
Popolazione al 31 dicembre		2021		
ANNO		2021	VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2021	170.289,10 €	(l)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018			209.761,65 €	(a1)
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2019	675.429,19 €	
		2020	598.448,41 €	
		2021	674.836,15 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			649.571,25 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2021	33.535,34 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE			616.035,91 €	(b)
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)				(c) 27,64%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM				(d) 29,50%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM				(e) 33,50%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO

Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	11.441,49 €
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	181.730,59 €
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	(h)	34,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)	71.318,96 €
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)	0,00 €
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)	71.318,96 €
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)	281.080,61 €
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)	181.730,59 €
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	(o)	181.730,59 €

ENTE INTERMEDIO

I Comuni il cui rapporto fra spesa di personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti risulti compreso fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.3.2020 possono effettuare il turn over al 100%, a condizione di non incrementare il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto al rapporto corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, dovendosi intendere per "ultimo rendiconto" quello approvato per primo in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale. (Del. Corte conti Emilia-Romagna n. 55/2020)

Entrate correnti da rendiconto di gestione	2020	
Entrate correnti da rendiconto di gestione	2021	
STIMA PRUDENZIALE entrate correnti	2022	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2022	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(p)	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette da ultimo rendiconto approvato (a) / (b)	(q)	
STIMA PRUDENZIALE del limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2023	(p) * (q)

ENTE NON VIRTUOSO