

**COMUNE DI GRUMO NEVANO**  
(Città Metropolitana di Napoli)

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 24

Categoria I Classe VIII

---

---

**OGGETTO: Rideterminazione della dotazione organica, ricognizione delle eccedenze di personale e piano del fabbisogno del personale 2021-2023.**

---

---

L'anno 2021 il giorno 12 del mese di **marzo** alle ore **13,00** nel Comune suddetto e nella Casa comunale.

A seguito di regolare avviso si è riunita la Giunta comunale, con l'intervento dei signori:

componenti	P	A	Componenti	P	A
1. <b>Gaetano Di Bernardo – SINDACO</b>	X		4. <b>Angela Arsentì</b>	X	
2. <b>Giuseppe Landolfo</b>	X		5. <b>Angela Lamanna</b>	X	
3. <b>Ciro Caso</b>		X	6. <b>Domenico Grande</b>	X	

Riconosciuta legale l'adunanza, il Sindaco Avv. **GAETANO DI BERNARDO** assume la presidenza e dichiara aperta la seduta, alla quale assiste il Segretario comunale dott. **RAFFAELE D'AMATO**:

**LA GIUNTA**

Vista l'allegata proposta deliberativa relativa all'oggetto;

Acquisiti sulla stessa i pareri di regolarità tecnica e di regolarità contabile, resi a norma dall'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Acquisito, altresì, il parere **NON FAVOREVOLE** espresso dal Collegio dei revisori dei conti con il verbale n. 7 dell'8/03/2021, che si allega al presente atto formandone parte integrante;

Rilevato che lo stesso, sostanzialmente, si basa su un dato (spesa potenziale massima di € 3.108.311,13 per l'anno 2019) contenuto in un file excel che serviva solo a dimostrare che la spesa di personale prevista per il 2021/2022/2023 è comunque di molto inferiore anche a quella potenziale massima per l'anno 2019, che però, ai fini dell'adozione del presente atto, non rileva, in quanto i conteggi per il calcolo delle capacità assunzionali ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 si devono basare sui dati dell'ultimo consuntivo approvato, che nel caso del Comune di Grumo Nevano, è il consuntivo 2018, approvato con deliberazione del Commissario straordinario n. 8 del 24/05/2019, adottata con i poteri del Consiglio comunale, mentre il consuntivo 2019 non è stato ancora approvato, avendo l'ente dichiarato il dissesto finanziario;

Rilevato, altresì, che il Collegio è chiaramente venuto meno al principio di collaborazione con l'Ente, principio espressamente fissato dall'art. 239 del D. Lgs. n. 267/2000 («Nei pareri sono suggerite all'organo consiliare le misure atte ad assicurare l'attendibilità delle impostazioni»), in quanto si è ben guardato dal suggerire alcunché a questo Ente in merito ad una problematica tanto pressante per questo Comune, che ha visto velocemente depauperata la sua forza lavoro, in particolare per quanto riguarda le figure direttive, senza poter provvedere alla loro sostituzione;

Ritenuta la proposta di deliberazione meritevole di approvazione;

A voti unanimi e palesi:

#### DELIBERA

di approvare l'allegata proposta relativa all'oggetto dando atto che, per l'effetto, il dispositivo della medesima è da intendersi qui integralmente riportato e trascritto;

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

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER LA GIUNTA COMUNALE

Proponente: Assessore al Personale dott. Domenico Grande

**Rideterminazione della dotazione organica, ricognizione delle eccedenze di personale e piano del fabbisogno del personale 2021-2023.**

Premesso che, avendo questo Ente dichiarato il dissesto finanziario, giusta deliberazione del Commissario straordinario n. 1 dell'11/05/2020, adottata con i poteri del Consiglio comunale, la Giunta comunale, in attuazione dell'art. 259, comma 5, del D. Lgs. n. 267/2000 ha rideterminato, con deliberazione n. 9 del 03/12/2020, la dotazione organica dell'Ente per la durata del bilancio stabilmente riequilibrato, approvato infine dal Consiglio comunale con deliberazione n. 1 del 26/01/2021;

che nell'ambito della manovra complessiva del bilancio stabilmente riequilibrato, la Giunta comunale ha altresì approvato, con deliberazione n. 22 del 23/12/2020, il piano triennale del fabbisogno del personale 2020/2022 contestualmente alla ricognizione delle eccedenze di personale;

che, inviata la predetta deliberazione di rideterminazione della dotazione organica al Ministero dell'Interno affinché la stessa fosse esaminata per la relativa approvazione da parte della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali, con nota prot. n. 1197 del 29/01/2021 il responsabile dell'Ufficio VII - Affari degli Enti Locali del Ministero dell'Interno, incaricato dell'istruttoria della pratica per la suddetta Commissione, ha segnalato che «la dotazione organica va rideterminata in coerenza con il programma triennale del fabbisogno di personale (art. 6 c. 3 del D. Lgs. 165/2001); la presenza di posti vacanti è consentita purché ne sia prevista la copertura nel programma triennale di fabbisogno di personale, che dovrà precisare anche «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» (art. 6 c. 2 D. Lgs. 165/2001);

che il Ministero ha altresì rappresentato che «la dotazione organica vigente non è quella individuata nella dotazione organica approvata con deliberazione della Giunta comunale n. 54 del 26/11/2019; alla data di adozione di tale provvedimento, la dotazione organica di codesto Ente, che aveva fatto ricorso al piano di riequilibrio finanziario pluriennale, era sottoposto al controllo della Commissione previsto dall'art. 243-bis c. 8 lettera d) del D. Lgs. 267/2000. Non essendo stata approvata dalla Commissione, e non essendosi quindi perfezionata l'efficacia dell'atto, la dotazione organica vigente dell'Ente è quella immediatamente precedente il ricorso al piano di riequilibrio»;

Considerato che, alla luce di quanto sopra, occorre rivedere la dotazione organica rideterminata e conseguentemente approntare una nuova programmazione triennale del personale, questa volta riferita al triennio 2021/2023;

**Preso atto che:**

l'art. 243 del D. Lgs. n. 267/2000, al comma 8, prevede che gli enti locali che hanno deliberato lo stato di dissesto finanziario sono soggetti, per la durata del risanamento, tra l'altro, al controllo centrale sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale da parte della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali, istituita presso il Ministero dell'Interno e che tale controllo è esercitato prioritariamente in relazione alla verifica sulla compatibilità finanziaria;

l'art. 259 del D. Lgs. n. 267/2000, al comma 1, prescrive che il Consiglio comunale dell'ente in stato di dissesto finanziario deve approvare un'ipotesi di bilancio di previsione stabilmente riequilibrato, finalizzato a mezzo una riduzione generalizzata della spesa corrente e un corrispondente aumento della capacità di assicurare la riscossione delle entrate dell'ente, di riportare in riequilibrio il bilancio dell'ente;

il comma 6 del citato art. 259 del D. Lgs. n. 267/2000 dispone testualmente: «L'ente locale, ugualmente ai fini della riduzione delle spese, ridetermina la dotazione organica dichiarando eccedente il personale comunque in servizio in sovrannumero rispetto ai rapporti medi dipendenti-popolazione di cui all'articolo 263, comma 2, fermo restando l'obbligo di accertare le compatibilità di bilancio. La spesa per il personale a tempo determinato deve altresì essere ridotta a non oltre il 50 per cento della spesa media sostenuta a tale titolo per l'ultimo triennio antecedente l'anno cui l'ipotesi si riferisce»;

il richiamato comma 2 dell'art. 263 del D. Lgs. n. 267/2000 demanda al Ministro dell'Interno la individuazione, con proprio decreto, a cadenza triennale, della media nazionale per classe demografica della consistenza delle dotazioni organiche per Comuni e Province ed i rapporti medi dipendenti popolazione per classe demografica validi per gli Enti in condizioni di dissesto ai fini di cui all'art. 259, comma 6;

il medesimo comma 2 prescrive che, in ogni caso, agli Enti spetta un numero di dipendenti non inferiore a quello spettante agli Enti di maggiore dimensione della fascia demografica precedente; Atteso che rispetto alla fascia demografica di cui al decreto 18 novembre 2020 del Ministero dell'Interno «Individuazione dei

rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2020-2022», ultimo decreto in tal senso approvato in ordine temporale, al Comune di Grumo Nevano spetterebbe un numero di dipendenti pari al massimo di 107 sulla base del rapporto di un dipendente ogni 166 abitanti stabilito dal decreto (popolazione dati ISTAT al 31.12.2019 n. 17.777/166 = 107,09);

Precisato che la precedente dotazione organica del personale dipendente, validamente da ultimo determinata, giusta deliberazione di Giunta comunale n. 40 del 08/03/2017, prevedeva un totale di n. 108 dipendenti di ruolo a tempo indeterminato, con le seguenti figure professionali, a fronte dei quali, allo stato (1° febbraio 2021) risultano 37 posti occupati come segue:

N.	COGNOME E NOME DEL DIPENDENTE	POSTI VACANTI	CAT.	POS. EC.	PROFILO PROFESSIONALE	Settori e uffici
1		posto vacante	D1	D1	Responsabile Settore Istr. dir.	Affari Generali
2		posto vacante	D1	D1	Istruttore direttivo	
3	D'ERRICO BRUNO		C1	C4	istruttore amministrativo	Segreteria
4		posto vacante	C1	C1	istruttore amministrativo	
5	CAPUANO GIUSEPPE		B3	B6	collaboratore amministrativo	Personale - P.I.
6	MARUZZELLA ANNAMARIA		B3	B6	collaboratore amministrativo	Protocollo
7	CRISTIANO GIOVAN GIUSEPPE		B3	B6	collaboratore amministrativo messo comunale	Messi notificatori
8	SERAFINO VITO		B1	B4	esecutore amministrativo	Messi notificatori
9	CECI FERDINANDO		B1	B4	centralinista	Centralino
10	MOSCATO ROSA		B1	B1	esecutore amministrativo	Biblioteca
11		posto vacante	B3	B3	collaboratore amministrativo	
12		posto vacante	B3	B3	collaboratore amministrativo	
13		posto vacante	B3	B3	collaboratore amministrativo	
14		posto vacante	B3	B3	collaboratore amministrativo	
15		posto vacante	B3	B3	collaboratore amministrativo	
16		posto vacante	B3	B3	autista scuolabus	
17		posto vacante	B1	B1	esecutore amministrativo	
18		posto vacante	B1	B1	autista	
19	CRISTIANO ROSARIO		A1	A5	commesso	Biblioteca
20		posto vacante	A1	A1	operatore	
21		posto vacante	A1	A1	operatore	
22		posto vacante	A1	A1	operatore	
23		posto vacante	A1	A1	operatore	
24		posto vacante	A1	A1	operatore	
25		posto vacante	A1	A1	operatore	
26		posto vacante	A1	A1	operatore	
27		posto vacante	A1	A1	operatore	
28		posto vacante	A1	A1	operatore	
29		posto vacante	D1	D1	Istruttore direttivo	Politiche Sociali
N.	COGNOME E NOME DEL DIPENDENTE	POSTI VACANTI	CAT.	POS. EC.	PROFILO PROFESSIONALE	Settori e uffici
30		posto vacante	D1	D1	Istruttore direttivo	
31	ROMANO EUFEMIA		C1	C4	istruttore amministrativo	Politiche Sociali
32		posto vacante	C1	C1	istruttore amministrativo	
33	CAIAZZO LUIGI		B1	B6	esecutore amministrativo	Politiche Sociali
34		posto vacante	B3	B3	collaboratore amministrativo	
35		posto vacante	B1	B1	esecutore amministrativo	
36		posto vacante	B1	B1	esecutore amministrativo	
37		posto vacante	D1	D1	Responsabile Settore Istr. dir.	Finanziario
38		posto vacante	D1	D1	Istruttore direttivo Contabile	Bilancio

39		<i>posto vacante</i>	D1	D1	Istruttore direttivo Tributi	Tributi
40	PIETROLUONGO ELISABETTA		C1	C5	istruttore contabile	Contabilità e Bilancio
41		<i>posto vacante</i>	C1	C1	istruttore contabile	Contabilità e Bilancio
42	BENCIVENGA EGIDIO		C1	C4	istruttore amministrativo	Tributi
43	ROMANO RAFFAELE		C1	C4	istruttore amministrativo	Tributi
44	PACIOLLA PASQUALE		C1	C4	istruttore amministrativo	Informatizzazione
45		<i>posto vacante</i>	C1	C1	Istruttore amministrativo	
46		<i>posto vacante</i>	B3	B3	collaboratore amministrativo	
47		<i>posto vacante</i>	B3	B3	collaboratore amministrativo	
48		<i>posto vacante</i>	B3	B3	collaboratore amministrativo	
49		<i>posto vacante</i>	B3	B3	collaboratore amministrativo	
50		<i>posto vacante</i>	A1	A1	operatore	
51	FLAGIELLO SALVATORE		D1	D4	Istruttore Direttivo Tecnico	Settore Tecnico
52	AULETTA ALDO		C1	C4	istruttore amministrativo	Gestione del Patrimonio
53		<i>posto vacante</i>	C1	C1	istruttore tecnico	
54	POLLASTO VINCENZO		B1	B4	esecutore tecnico - giardiniere	Verde pubblico
55		<i>posto vacante</i>	B1	B1	esecutore amministrativo	
56	MONTANARO MARIO		A1	A5	operatore	Verde pubblico
57		<i>posto vacante</i>	A1	A1	operatore	
58		<i>posto vacante</i>	A1	A1	operatore	
59		<i>posto vacante</i>	D1	D1	Responsabile Settore	Vigilanza e tutela ambientale
60	CHIACCHIO LUIGI		D1	D4	istruttore direttivo	Polizia Locale
61	CAPUTO GIUSEPPE		C1	C5	vigile urbano	P.L.
62	DEL PRETE GIACOMO		C1	C5	vigile urbano	P.L.
63	RECCIA ANTONIO		C1	C5	vigile urbano	P.L.
64	RUGGIERO CRISTOFARO		C1	C5	vigile urbano	P.L.
65	TAVASSO FRANCESCO		C1	C5	vigile urbano	P.L.
66		<i>posto vacante</i>	C1	C1	vigile urbano	
67		<i>posto vacante</i>	C1	C1	vigile urbano	
68		<i>posto vacante</i>	C1	C1	vigile urbano	
69		<i>posto vacante</i>	C1	C1	vigile urbano	
70		<i>posto vacante</i>	C1	C1	vigile urbano	
71		<i>posto vacante</i>	C1	C1	vigile urbano	
72		<i>posto vacante</i>	C1	C1	vigile urbano	
73	PUCA MAURO		B3	B6	autista	Campo Sportivo
74	SAVIANO AGOSTINO		B3	B6	ausiliario del traffico	P.L.
75	MOSCATO SALVATORE		B1	B6	ausiliario del traffico	P.L.
76	BENCIVENGA GIUSEPPE		B1	B4	ausiliario del traffico	P.L.
77	CAPASSO RAFFAELE		B1	B4	ausiliario del traffico	P.L.
78	GOZZOLINO ONOFRIO		B1	B4	ausiliario del traffico	P.L.
79	PISCOPO ORAZIO		B1	B4	ausiliario del traffico	P.L.
80	SORECA MARIO		B1	B4	ausiliario del traffico	P.L.
81	TUCCI SALVATORE		B1	B4	ausiliario del traffico	P.L.
82		<i>posto vacante</i>	B3	B3	collaboratore amministrativo	
83		<i>posto vacante</i>	B3	B3	collaboratore amministrativo	
84		<i>posto vacante</i>	A1	A1	operatore	
85		<i>posto vacante</i>	D1	D1	Responsabile Settore	Lavori Pubblici ed Ecologia
86		<i>posto vacante</i>	C1	C1	istruttore tecnico	
87		<i>posto vacante</i>	C1	C1	istruttore tecnico	
88	GERVASIO RAFFAELE		B3	B6	operaio spec. - coordinatore	Manutenzione
89		<i>posto vacante</i>	B3	B3	collaboratore amministrativo	

90		posto vacante	B3	B3	collaboratore amministrativo	
91		posto vacante	A1	A1	operatore	
92		posto vacante	A1	A1	operatore	
93		posto vacante	D1	D1	Istruttore direttivo	Anagrafe
94		posto vacante	D1	D1	Istruttore direttivo	Stato Civile
95	COPPOLA CARMELA		C1	C5	istruttore amministrativo	Anagrafe
96		posto vacante	C1	C1	istruttore amministrativo	
97	POPPARDI PASQUALE		B1	B4	esecutore amministrativo	Anagrafe
98		posto vacante	B3	B3	collaboratore amministrativo	
99		posto vacante	B3	B3	collaboratore amministrativo	
100		posto vacante	B3	B3	collaboratore amministrativo	
101		posto vacante	B3	B3	collaboratore amministrativo	
102		posto vacante	B3	B3	collaboratore amministrativo	
103		posto vacante	B3	B3	collaboratore amministrativo	
104		posto vacante	D1	D1	Istruttore Direttivo Tecnico	Urbanistica
105		posto vacante	C1	C1	istruttore tecnico	
106	CONTE ANTONIO		B3	B6	collaboratore amministrativo	S.U.A.P.
107		posto vacante	B3	B3	collaboratore amministrativo	
108		posto vacante	A1	A1	operatore	

**Dato atto** che nel Comune di Grumo Nevano non esiste situazione di "sopranumerarietà" del personale, ossia, come chiarito dalla circolare del Ministero della Pubblica Amministrazione n. 4 del 28/04/2014, una «situazione in cui il personale in servizio (complessivamente intesa e senza alcuna individuazione nominativa) supera la dotazione organica in tutte le qualifiche, le categorie o le aree. L'amministrazione non presenta, perciò posti vacanti utili per un'eventuale riconversione del personale o una diversa distribuzione dei posti», né, tanto meno, situazione di "eccedenza", ovvero il personale in servizio non supera la dotazione organica in una o più qualifiche, categorie, aree o profili professionali di riferimento, differenziandosi l'eccedenza dalla sopranumerarietà in quanto la disponibilità di posti in altri profili della stessa area o categoria, ove ricorrano le condizioni potrebbero consentire la riconversione del personale;

**Rilevato** che il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018, le quali Linee definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.

#### Visti:

- 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, (...) 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.
- 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;

**Preso atto** che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto

massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

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

*“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”*

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

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

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

**Dato atto**, in particolare, che il D.M. 17 marzo 2020 ha introdotto misure per la definizione ed il calcolo della capacità assunzionale tenendo conto degli ultimi tre rendiconti approvati al netto del fondo dei crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, nonché fino al 31 dicembre 2024, a norma dell'art. 5, è prevista la possibilità di incrementare annualmente la spesa del personale registrata nel 2018 qualora il valore di soglia raggiunto, secondo gli artt. 3 e 4, sia inferiore a quello previsto per la fascia demografica di appartenenza, secondo il quale:

- Ai sensi dell'art. 3 il Comune di Grumo Nevano rientra tra i Comuni di cui al comma 1 let. f), (comuni da 10.000 a 59.999 abitanti);

- Ai sensi dell'art. 4 il valore soglia di massima spesa del personale dei comuni di cui alla suddetta let. f), tra cui il Comune di Grumo Nevano, è il 27,00 % rispetto alle entrate correnti;

- Ai sensi dell'art. 6, tabella 3, il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale del Comune di Grumo Nevano è il 31,00 %;

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

**Considerato** che il Comune di Grumo Nevano si trova posizionato in questa ultima fascia, cioè tra i Comuni il cui rapporto è compreso tra i due valori della tabella 1 e della tabella 3, e che in conseguenza di ciò non può incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, come dimostrato dai seguenti dati:

<b>Spesa di personale al netto di IRAP - ultimo rendiconto approvato</b>	<b>2018</b>	<b>2.610.868,35 €</b>
<b>Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio</b>	<b>2016</b>	12.334.440,00 €
	<b>2017</b>	11.031.092,00 €
	<b>2018</b>	10.959.223,00 €
<b>Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio</b>		<b>11.441.585,00 €</b>
<b>Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio</b>	<b>2018</b>	2.460.685,23 €
<b>Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE</b>		<b>8.980.899,77 €</b>
<b>Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette</b>		<b>29,07 %</b>
<b>Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM 17/03/2020</b>		<b>27,00 %</b>
<b>Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM 17/03/2020</b>		<b>31,00 %</b>
<b>Limite massimo di spesa di personale per gli anni 2020-2024</b>		<b>29,07 %</b>

Preso atto che tale valore è compreso tra il valore della soglia di virtuosità e il valore di rientro della maggiore spesa e che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti, il cui valore soglia è compreso tra il valore della soglia di virtuosità e il valore di rientro della maggiore spesa, possono assumere personale a tempo indeterminato nei limiti del *turn over* disponibile, pur non potendo superare il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti calcolato nell'ultimo rendiconto approvato;

**Rilevato** che tale interpretazione è stata confermata dalla Corte dei Conti, sez. regionale di controllo per l'Emilia-Romagna, con deliberazione n. 55/2020: «*il Comune (...) - che presenta un rapporto tra media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti e spesa per il personale compreso fra le due soglie di cui al d.m. del 17.03.2020 - potrà coprire anche il turn over al 100% a condizione che lo stesso Comune non incrementi il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.*»

Che tale indirizzo interpretativo è stato vieppiù rafforzato con deliberazione n. 15 del 22/1/2021 della Corte dei Conti, sez. regionale di controllo per il Veneto, che ritiene che «*un ente "intermedio" (...) - ovvero il cui rapporto, ai sensi dell'art. 33, co 2, del D.L. n. 34/2019, fra spese di personale (come da ultimo rendiconto) e la media delle entrate correnti nel triennio al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, sia pari a una percentuale compresa fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.03.2020 attuativo dello stesso D.L. n. 24/2019 - potrà effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato eventualmente anche coprendo il turn over al 100% e cumulando i resti assunzionali a condizione che: - non sia superato il valore soglia determinato dal rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto approvato; - l'ente, mediante i propri strumenti di programmazione, abbia ponderato 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.*»

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

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;

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

Richiamata la propria precedente deliberazione n. 22 in data 23/12/2020, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto "Adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022";

Ravvisata la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2021-2023, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2021 – 2023, che si allega al presente provvedimento sotto la lettera A), quale parte integrante e sostanziale dello stesso, predisposta dal responsabile del settore Affari Generale, servizio personale, sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei settori, a seguito di attenta valutazione:

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

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

Considerato che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020, come di seguito indicato:

Precisato che il valore soglia insuperabile della spesa di personale, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.M. 17 marzo 2020, per il Comune di Grumo Nevano è rappresentato dalla percentuale del 29,07%, come indicato nella tabella che precede, tale valore deve essere rapportato alla media del valore delle entrate correnti che possono essere previste per il triennio 2021/2023, depurate dal Fondo crediti di dubbia esigibilità, che può essere prudenzialmente fatto coincidere all'importo complessivo delle entrate correnti (primi tre titoli delle entrate) come previsto per l'annualità 2021, seconda annualità dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato per l'esercizio 2020/2022 che assomma ad un totale di € 11.504.043,53.

È da precisare, altresì, che per quanto attiene la spesa di personale prevista per l'anno 2021, sia per le entrate correnti così come per la spesa, non va preso in considerazione il finanziamento statale previsto e calcolato nell'importo di € 353.256,36 finalizzato a consentire la stabilizzazione di personale precario presso l'ente nel numero di 35 lavoratori socialmente utili, ai sensi dell'art. 1, commi 495-497, della legge 27 dicembre 2019, n. 160, il tutto in forza dell'art. 57, comma 3-septies, del D.L. 104/2020, introdotto in sede di conversione dalla legge 126/2020, che dispone: «A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente».

Pertanto, alla luce di quanto sopra, l'importo effettivo da prendere in considerazione quale entrate correnti anno 2021 è pari a (€ 11.504.043,53 - € 353.256,36) € 11.150.787,17, importo che, detratto dal Fondo crediti di dubbia esigibilità previsto nella stessa annualità di bilancio in € 2.062.374,43, fornisce un valore complessivo di entrate al netto del FCDE di € 9.088.412,74, rispetto al quale importo la spesa di personale potenziale massima possibile per questo Ente, nella percentuale del 29,07%, fornisce un importo di:

<b>Spesa potenziale massima (A)</b>	<b>€ 2.642.001,58</b>
-------------------------------------	-----------------------

Il tutto tenendo presente che per quanto attiene il concetto di spesa personale come dall'art. 2 del D.M. 17 marzo 2020, lo stesso si intende al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP.

Considerato che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2021 – 2023 l'ente deve programmare una spesa complessiva così determinata annualità 2021, al netto dell'IRAP:

Personale a tempo indeterminato a tempo pieno IN SERVIZIO (+)	€	2.187.462,20
Personale a tempo indeterminato a tempo parziale IN SERVIZIO (+)	€	.....
Possibili espansioni da part-time a tempo pieno (+)	€	.....
Personale in comando in entrata (+)	€	.....
Possibili rientri di personale attualmente comandato presso altri enti (+)	€	.....
Personale a tempo determinato (tutte le configurazioni) (+)	€	.....
Facoltà assunzionali a legislazione vigente (+) <sup>(1)</sup>	€	47.284,86
Assunzioni di categorie protette nella quota d'obbligo (+)	€	.....
Assunzioni per mobilità (+)	€	.....
Altre modalità di acquisizione temporanea di personale (+)	€	.....
<b>Spesa TOTALE (B) (=)</b>	<b>€</b>	<b>2.234.747,06</b>

Rilevato dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2021 – 2022 (B) è inferiore alla spesa potenziale massima (A);

Richiamati:

- l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

- l'art. 6, c. 3, D.M. 17 marzo 2020 il dispone che: "2. I comuni in cui il rapporto fra spesa di personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 [27% nel caso di questo Comune] e dalla Tabella 3 del presente articolo [31%] non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato [nel caso di questo Comune, quello dell'anno 2018 che presenta un rapporto del 29,07%];

Dato atto che sulla presente proposta di deliberazione viene acquisito il parere dell'organo di revisione economico-finanziaria in merito alla coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, e al mantenimento degli equilibri di bilancio;

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

Visto il piano occupazionale 2021-2023 predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente, che si riporta (allegato C) alla presente deliberazione;

Dato atto in particolare che il nuovo piano occupazionale 2021-2023 prevede complessivamente, per l'anno 2021, n. 3 posti da ricoprire, ossia:

n. 1 istruttore direttivo Contabile responsabile del Settore Finanziario, cat. D, posizione economica D2, a far data dal 1° aprile 2021;

n. 1 istruttore direttivo Polizia Locale responsabile del Settore Vigilanza e Tutela Ambientale, cat. D, posizione economica D1, a far data dal 1° luglio 2021;

n. 1 istruttore direttivo Amministrativo, cat D, posizione economica D1, responsabile del Settore AA.GG., a far data dal 1° dicembre 2021, dando atto che per i posti da ricoprire per due (istruttore direttivo Amministrativo e istruttore direttivo Contabile) si tratta di dare attuazione finale a procedure di mobilità volontaria già espletate nel corso dell'anno 2019 e di cui le risultanze finale sono state approvate con determinazione del responsabile AA.GG. n. 33 del 15/5/2020, mentre per il terzo (istruttore direttivo Polizia Locale) la copertura è in attuazione alla sentenza n. 187 del 14/01/2019 del T.A.R. Campania di Napoli ai sensi della deliberazione della Giunta comunale n. 30 del 24/09/2019 ad oggetto «Revoca deliberazioni del Commissario Straordinario nn. 50 e 51 del 16.04.2019, adottate con i poteri della Giunta comunale. Copertura del posto vacante di Istruttore direttivo di Vigilanza, cat. D1, a mezzo scorrimento della graduatoria concorsuale di n. 1 posto di funzionario Comandante la Polizia Locale approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 91 del 25.05.2010»;

<sup>1</sup> Si veda il paragrafo h) I costi del fabbisogno triennale di cui al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale.

La spesa totale anno 2021 assomma ad € 47.284,86 che risulta completamente coperta dai resti assunzionali per il solo anno 2020, come risulta dalla Tabella "Calcolo dei resti assunzionali utilizzabili nel 2021" (allegato D).

Nell'anno 2022 è previsto solo il turn over del personale che andrà alla pensione.

Nell'anno 2023 è previsto solo il turn over del personale che andrà alla pensione.

Dato atto che:

- questo ente è *in regola* con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2021-2023 *non si prevede* di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente *ha* in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2021-2023 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;

Dato atto infine che con deliberazione della Giunta comunale n. 20 in data 18.02.2021, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2021-2023, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;

Accertato che sul presente provvedimento è stata espletata la procedura di informazione così come risulta dalla nota n. 1624 in data 17/02/2021;

Ritenuto di provvedere in merito;

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

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

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

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

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

#### PROPONE

di approvare, per le motivazioni espresse in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il **piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2021-2023** quale parte integrante e sostanziale;

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

di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo **piano occupazionale per il triennio 2021-2022-2023**, dando atto che lo stesso è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-*bis* e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

di dare atto che il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

di dare atto infine che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

di precisare che la presente deliberazione viene trasmessa alla Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali presso il Ministero dell'Interno per i necessari adempimenti conseguenti alla dichiarazione di dissesto finanziario dell'Ente;

di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021 - 2023 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, a mezzo il portale SICO (<https://www.sico.tesoro.it/Sico/>), ai sensi dell'art. 6-ter, comma 5, del D. Lgs. n. 165/2001, come indicato nella circolare RGS n. 18/2018, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano.

di richiedere, contestualmente, l'autorizzazione alle assunzioni di cui sopra per l'anno 2021 con le decorrenze di seguito indicate:

n. 1 istruttore direttivo Contabile cat. D, posizione economica D2, a far data dal 1° aprile 2021;

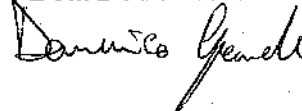
n. 1 istruttore direttivo Polizia Locale, cat. D, pos. ec. D1, a far data dal 1° luglio 2021;

n. 1 istruttore direttivo Amministrativo, cat. D, pos. ec. D1, a far data dal 1° dicembre 2021;

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

L'Assessore al Personale

Dott. Domenico Grande



Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della presente proposta di deliberazione ai sensi del I comma dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000.

Addì 2/3/2021

Il Responsabile Settore Affari generali

Luigi Chiechio



Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile della presente proposta di deliberazione ai sensi del I comma dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000.

Addì 02.03.2021

Il Responsabile Settore Finanziario

Dott. Domenico De Blase



*Comune di GRUMO NEVANO*  
*(Città Metropolitana di NAPOLI)*  
SERVIZIO PERSONALE

**PIANO TRIENNALE  
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

**2021-2023**

Indice:

- a) Premessa
- b) L'organizzazione dell'ente
- c) I servizi gestiti
- d) Le scelte organizzative
- e) Fabbisogno di personale a tempo indeterminato
- f) Fabbisogno di personale a tempo determinato o altre forme flessibili di lavoro
- g) Quantificazione risorse decentrate
- h) I costi del fabbisogno di personale
- i) La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica

#### **a) Premessa**

Tra le principali misure introdotte dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, troviamo il progressivo superamento della cosiddetta "dotazione organica" e l'introduzione di un nuovo modello di reclutamento dinamico, basato sui fabbisogni e non più sui posti vacanti in pianta organica. L'obiettivo da perseguire con il nuovo modello è dato dal reclutamento di professionalità utili al miglioramento dei servizi, l'integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità attraverso l'istituzione di una Consulta nazionale e di un responsabile aziendale nei processi di inserimento, la previsione di un regime transitorio per superare il precariato storico, la possibilità di svolgere i concorsi in forma centralizzata o aggregata, la definizione dei rapporti con le OO.SS. al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la parità di trattamento tra categorie omogenee e l'accelerazione delle procedure negoziali.

La definizione del Piano di fabbisogno deve tener conto, da un lato degli indirizzi degli organi di governo per la pianificazione dei fabbisogni di personale e, dall'altro lato, delle ricadute sugli assetti organizzativi ma in particolare sulla tenuta economica della programmazione che deve coniugare necessariamente risparmio ad efficienza.

Con deliberazione del Commissario straordinario n. 12 del 20.09.2018 si è provveduto ad approvare la programmazione del Fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021 e con deliberazioni n. 54 del 29/11/2018 e 61 del 02/05/2019 ad approvare modifiche ed integrazione allo stesso.

Con deliberazione della Giunta comunale n. 22 del 23/12/2020 è stato approvato il piano triennale del fabbisogno di personale 2020/2022.

Il presente Piano triennale per il Fabbisogno del Personale viene redatto in conformità alle disposizioni normative vigenti e con le linee di indirizzo emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione pubblicate nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018.

Si evidenzia come il 2018 sia stato l'ultimo anno in cui si è applicata la disciplina temporanea in materia di limiti al turn over, introdotta, per il triennio 2016-2018, dalla legge di bilancio 2016 (art. 1, comma 228, L. n. 208/2015). Di conseguenza, a partire dal 2019, ha riacquisito piena efficacia la disciplina contenuta nell'art. 3, comma 5, dei D.L. 90/2014: ciò ha determinato il superamento delle limitazioni al turn over e a decorrere dall'anno 2019, per tutti gli Enti locali, è possibile avere capacità assunzionali pari al 100% della spesa del personale cessato nell'anno precedente.

L'art. 33 del D.L. 30 aprile 2019 n. 34, "Decreto crescita" ha ulteriormente innovato la materia consentendo agli Enti Locali di effettuare il turn over del 100% della spesa del personale cessato anche in corso d'anno.

L'organizzazione dell'ente

Nel rispetto del principio della distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo politico (proprie degli organi politici) e quelle gestionali di competenza della struttura amministrativa, il Comune di Grumo Nevano si avvale di un'organizzazione complessa costituita, in primo luogo, da persone con ruoli e funzioni diverse e poi da dotazioni strumentali e attrezzature, da risorse finanziarie, ecc.

#### **b) L'organizzazione dell'ente**

Il Comune di Grumo Nevano si avvale di una organizzazione complessa costituita, in primo luogo, da persone con ruoli e funzioni diverse e poi da dotazione strumentali ed attrezzature, da risorse finanziarie ecc. L'organigramma funzionale, come da ultimo rideterminato e semplificato, giusta deliberazione della Giunta comunale n. 8 del 24.11.2020, con una redistribuzione dei carichi funzionali, attualmente in essere, in particolare ridefinendo ed accorpando le aree organizzative, anche al fine di ridurre le posizioni organizzative in essere operando un risparmio di spesa, anche in vista di un miglior uso di risorse e un più rispondente assetto organizzativo, è articolato su cinque macro aree di intervento, denominate "settori", secondo la definizione individuata dal vigente regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 572 del 05.09.1997 e ss.mm.ii.

I settori di intervento sono individuati come segue:

- 1° Settore – Affari Generali
- 2° Settore – Finanziario
- 3° Settore – Tecnico
- 4° Settore – Lavori pubblici ed Ecologia
- 5° Settore – Vigilanza e Tutela ambientale

#### **c) I servizi gestiti**

Il 1° settore – Affari Generali gestisce i seguenti servizi:

**Affari Generali:** Gestione Protocollo informatico; Gestione Albo; Gestione Notifiche; Gestione centralino; Gestione attività dei commessi e autisti; Gestione autorizzazioni dei mezzi pubblicitari; Gestione documentale; Assistenza e

collaborazione al responsabile della Trasparenza amministrativa e dell'anticorruzione; Gestione Archivio; Attività ufficio Segreteria Generale; Attività di monitoraggio e controllo. **Organi istituzionali:** Attività di supporto agli organi istituzionali. **Contratti** Gestione adempimenti precedenti e successivi alla sottoscrizione. **Contenzioso:** Attività di supporto ai legali incaricati della difesa dell'ente. **Risorse umane:** Trattamento giuridico del personale; Gestione concorsi; Gestione piano formativo; Gestione relazioni sindacali; Gestione comunicazioni PERLAPA; UCPD (Ufficio Competente per i Procedimenti Disciplinari). **Contratti**

Gestione adempimenti precedenti e successivi alla sottoscrizione. **Politiche Sociali:** Gestione dei servizi alla persona e alla comunità di cui alla Legge 328/2000 e dalla L.R. 11/2007 (famiglie, minori, anziani, disabili, immigrati, contrasto alla povertà, welfare di accesso); Gestione delle attività previste dal Piano Sociale di Zona dell'Ambito N17. Sostegno alle responsabilità familiari (serv. domiciliari, semiresidenziali, residenziali, tutoraggi, etc.); Contributi e trasferimenti previsti da norme nazionali (Ex-ONMI; ass. INPS in conv. con i CAF); Assistenza domiciliare sociale anziani e disabili non inclusi nei servizi del Piano Sociale di Zona. Servizio di telesoccorso e telecontrollo per anziani e disabili. Gestione fitto locali del Centro sociale polifunzionale per anziani. Soggiorno climatico per gli anziani. Servizio di accompagnamento alle Terme per anziani e non. Acquisto di ausili per alunni disabili (su richiesta delle scuole e delle famiglie). Trasporto scolastico per gli alunni disabili con scuolabus comunale. Erogazione dei contributi per l'accompagnamento delle persone disabili ai centri di terapia. Contrasto alla povertà mediante erogazione di sussidi, come da Regolamento comunale e previa delibera di indirizzo della Giunta. Servizi di prossimità resi dagli uffici Punto Clienti Inps e Punto Enel. Liquidazione delle quote associative al Consorzio Cimiteriale. Attività di formazione ed aggiornamento graduatorie degli aventi diritto ad alloggi ERP e *housing sociale*.

**Demografia, Statistica ed Elettorale:** Istruttoria e redazione atti di Stato Civile (nascita, pubblicazione, matrimonio, cittadinanza, morte). Tenuta ed aggiornamento dell'Anagrafe della Popolazione Residente e dell'A.I.R.E. Tenuta, aggiornamento e revisioni dello Schedario Elettorale e delle liste generali e sezionali. Adempimenti per le consultazioni elettorali e relativa rendicontazione. Statistiche, rilevazioni e censimenti. Tenuta e aggiornamento dell'Albo dei Presidenti di Seggio. Tenuta e aggiornamento dell'Albo degli scrutatori. Tenuta e aggiornamento dell'Albo dei Giudici Popolari. Adempimenti per la Leva Militare. Rilascio di certificazioni di stato civile, anagrafe ed elettorali.

**Istruzione:** Gestione rapporti con le scuole; Gestione servizio di refezione scolastica; Gestione piano diritto allo studio Attività Centri estivi; Attività di assistenza alunni disabili; Gestione fornitura libri di testo; **Sport, tempo libero e cultura:** Gestione biblioteca e Informagiovani; Gestione attività politiche giovanili; Gestione attività culturali; Gestione manifestazioni sportive, culturali e del tempo libero; Gestione rapporti con le associazioni; Gestione patrocini e contributi ad associazioni culturali e sportive; Gestione eventi istituzionali; Gestione utilizzo palestre al di fuori dell'orario scolastico.

**Il 2° settore – Finanziario** gestisce i seguenti servizi:

**Ragioneria e Programmazione:** Gestione del bilancio; Adempimenti fiscali; Gestione mutui. **Risorse umane:** Trattamento economico e di quiescenza del personale. **Economato e provveditorato:** Gestione provveditorato; Gestione cassa economale; Espletamento gare per forniture beni e servizi (esclusi lavori pubblici e servizi alla persona); Predisposizione stato patrimoniale; Gestione inventario (beni mobili, immobili e mobili registrati); Gestione polizze assicurative (beni mobili, immobili e mobili registrati); Gestione utenze; Gestione entrate patrimoniali. **Tributi:** Gestione ICI/IMU; Gestione Addizionale IRPEF; Gestione TARSU/TARES; Gestione TASI; Gestione TOSAP; Gestione imposta sulla pubblicità; Gestione imposta su acque reflue; Gestione rimborsi. **Controllo di gestione. - Rapporti con il Collegio dei Revisori dei conti. Informatizzazione:** Gestione CED comunale – SIA (Sistema informatico avanzato); Comunicazione istituzionale

**Il 3° settore – Tecnico** gestisce i seguenti servizi:

**Urbanistica e Pianificazione territoriale:** Gestione sistema informativo territoriale; Attività valorizzazione e permuta delle aree comunali; Attività edilizia privata: gestione dello sportello dell'edilizia. **Gestione del patrimonio comunale:** Tenuta e gestione inventario immobili comunali, compresa la conseguente predisposizione di atti contrattuali; Gestione del patrimonio immobiliare comunale; Manutenzione strade; Attività di manutenzione e adeguamento del servizio di pubblica illuminazione; Gestione degli edifici scolastici; Gestione dell'arredo urbano e dei parchi; **Rapporti con la società Acquedotti S.c.p.A. SUAP** Procedimenti SUAP; Attività di polizia amministrativa connessa alle attività produttive.

**Il 4° settore – Lavori Pubblici ed Ecologia** gestisce i seguenti servizi:

**Lavori Pubblici:** Gestione gare e appalti; Attività di progettazione; Attività di direzione dei lavori; Gestione espropri **Ecologia:** Attività relativa ai servizi di igiene urbana; Gestione impianti e attrezzature dell'isola ecologica; Attività inerenti il monitoraggio, il controllo, la messa in sicurezza e lo smaltimento dell'amianto sul territorio comunale e sul suolo privato, comprese le procedure in danno ai privati inadempienti alla messa in sicurezza e allo smaltimento dell'amianto; Gestione arredo urbano e dei parchi **Datore di Lavoro** Al Responsabile sono affidate le funzioni di cui all'art. 107, commi 2 e 3, del D.Lgs. n. 267/2000.

**Il 5° settore – Vigilanza e Tutela Ambientale** gestisce i seguenti servizi:

**Polizia Locale** Attività Polizia Municipale; Attività Polizia stradale e infortunistica; Attività Pubblica sicurezza e Polizia giudiziaria; Attività Polizia annonaria; Attività di controllo del territorio; Viabilità delle strade di proprietà comunale; Attività di vigilanza edilizia, commerciale e ambientale; Attività di vigilanza dei beni immobili comunali e

degli impianti sportivi; Attività di polizia amministrativa connessa alle norme del TULPS; Gestione videosorveglianza sulle strade di proprietà comunale **Controllo del Territorio** Attività di controllo e tutela ambientale; Attività di controllo dell'igiene veterinaria e tutela degli animali **Piano urbano traffico (PUT) e Piano intercomunale traffico (PIT)**: Predisposizione e aggiornamenti **Servizio di Protezione civile** Funzioni di raccordo dell'attività dei volontari; Predisposizione ed aggiornamento Piano protezione civile.

#### d) Le scelte organizzative

Contemporaneamente al precipitare dell'ente verso il dissesto finanziario, e forse anche in qualche modo a questo collegato, si è verificato un improvviso depauperamento della forza lavoro dello stesso dovuto a varie cause ma, in primo luogo al mancato ricambio generazionale nel tempo dei dipendenti, ciò che ha visto l'aggravarsi della situazione, anche a seguito dell'introduzione del pensionamento anticipato di cui all'art. 14 del D.L. 28 gennaio 2019, n. 4 (cosiddetta quota cento). Infatti mentre per circa tre anni e fino al 31 marzo 2018 l'ente ha mantenuto una dotazione organica di n. 54 dipendenti, suddivisi come segue: n. 4 – cat. D3; n. 5 – cat. D1; n. 20 – cat. C; n. 8 – cat. B3; n. 15 – cat. B1; n. 2 – cat. A, ad oggi (1° febbraio 2021) l'ente dispone di n. 37 dipendenti di ruolo a tempo indeterminato, mentre sono già previsti ulteriori n. 2 pensionamenti che si realizzeranno il 1° giugno 2021, il che porterà ad un totale di 35 i dipendenti di ruolo a tempo indeterminato in servizio. Il quadro che ne risulta è di un fortissimo depauperamento di figure chiave specie del personale direttivo. Nessuno dei quattro funzionari, cat. D3, in servizio al 31 marzo 2018 lo è ancora, mentre dei cinque istruttori direttivi cat. B1 ne rimangono oggi due. Dei 20 istruttori che erano presenti al 31 marzo 2018 (di cui 10 istruttori di vigilanza e 10 istruttori amministrativi) al 1° giugno 2021 ne saranno rimasti in tutto 11 (di cui 4 istruttori di vigilanza e 7 istruttori amministrativi). Senza voler dimenticare, seppure in prospettiva che per il 2022, fermi restando gli attuali limiti per i pensionamenti di vecchiaia (67 anni di età), saranno collocati in pensione altri tre dipendenti ed ulteriori tre nel 2023. Chiaramente ogni possibile scelta organizzativa è pesantemente condizionata dalla situazione delineata, che deve essere necessariamente affrontata se non si vuole che l'ente subisca danni irreparabili. E d'altra parte ovvio che le politiche di rigore finanziario richieste dal dissesto non consentono di prevedere, almeno nell'attuale fase, una politica assunzionale fortemente espansiva, ma le assunzioni da programmare devono essere giustamente indirizzate alla copertura dei settori maggiormente investiti dal depauperamento e di vitale importanza per la tenuta della macchina amministrativa.

#### e) Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato

Nell'anno 2021 sono previste le seguenti assunzioni:

n. 1 istruttore direttivo Contabile responsabile del Settore Finanziario, cat. D, posizione economica D2 (da assumere mediante mobilità volontaria già espletata, giusta determinazione AA.GG. n. 33 del 15/5/2020) a far data dal 1° aprile 2021;

n. 1 istruttore direttivo Polizia Locale responsabile del Settore Vigilanza e Tutela Ambientale, cat. D (in attuazione alla sentenza n. 187 del 14/01/2019 del T.A.R. Campania di Napoli ai sensi della deliberazione della Giunta comunale n. 30 del 24/09/2019 ad oggetto «Revoca deliberazioni del Commissario Straordinario nn. 50 e 51 del 16.04.2019, adottate con i poteri della Giunta comunale. Copertura del posto vacante di Istruttore direttivo di Vigilanza, cat. D1, a mezzo scorrimento della graduatoria concorsuale di n. 1 posto di funzionario Comandante la Polizia Locale approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 91 del 25.05.2010») a far data dal 1° luglio 2021;

n. 1 istruttore direttivo Amministrativo, cat. D (da assumere mediante mobilità volontaria già espletata, giusta determinazione AA.GG. n. 33 del 15/5/2020) a far data dal 1° dicembre 2021.

Nell'anno 2022 è previsto solo il turn over del personale che andrà alla pensione.

Nell'anno 2023 è previsto solo il turn over del personale che andrà alla pensione.

#### f) Il fabbisogno di personale a tempo determinato o con altre forme flessibili di lavoro

Allo stato non sono previste assunzioni di personale a tempo determinato ovvero altre forme flessibili di lavoro.

#### g) Quantificazione risorse decentrate

Il fondo per le risorse decentrate è in via di quantificazione, seppure in via provvisoria, sulla base del personale dipendente in servizio al 31.12.2020 nell'importo complessivo quale fondo stabile di € 231.029,97, dal quale importo, detratte le risorse destinate alle progressioni economiche nelle categorie in essere (€ 61.111,29) e quelle destinate alla quota parte dell'indennità di comparto (€ 15.303,20), resta costituito nell'importo di € 154.613,47, cui si aggiunge il fondo residuale per il lavoro straordinario,

costituito in € 7.246,41, assomando le risorse disponibili del fondo risorse decentrate a complessivi € 161.859,88.

**h) I costi del fabbisogno di personale**

La spesa per il fabbisogno di personale da assumere nel corso dell'anno 2021 viene come di seguito calcolata per il primo anno:

n.	Profilo professionale	Cat.	decorrenza	Costo annuo		
				tabellare	Oneri riflessi	TOTALE
1	Istr direttivo contabile	D2	01/04/2021	20.962,54	5.743,74	€ 26.706,28
1	Istr. direttivo P.L.	D1	01/07/2021	13.988,39	3.832,82	€ 17.821,21
1	Istr. direttivo AA.GG.	D1	01/12/2021	2.164,34	593,03	€ 2.757,37
					<b>totale</b>	<b>€ 47.284,86</b>

**i) La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica**

	Spesa complessiva Anno 2021	Spesa complessiva Anno 2022	Spesa complessiva Anno 2023
Spesa personale lorda	€ 2.509.874,04	€ 2.608.984,04	€ 2.608.984,04
Voci di spesa esclusa	€ 60.816,00	€ 60.816,00	€ 60.816,00
Tot. spesa netta	€ 2.449.058,04	€ 2.548.168,04	€ 2.548.168,04
<b>Spesa media del Triennio 2011/2013</b>	€ 2.948.337,12	€ 2.948.337,12	€ 2.948.337,12
<b>Margine</b>	<b>€ 499.279,08</b>	<b>€ 400.169,08</b>	<b>€ 400.169,08</b>

**Comune di GRUMO NEVANO**  
**(Città Metropolitana di NAPOLI)**

SERVIZIO PERSONALE

**DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE**

**ALLA DATA DEL 1° FEBBRAIO 2021**

Cat.	Posti coperti alla data del 01/02/2021		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
	FT	PT	FT	PT	
<b>D</b>	2	--	3		€ 157.037,85
<b>C</b>	13	--			€ 524.867,16
<b>B3</b>	7	--			€ 203.114,17
<b>B</b>	13	--			€ 379.948,14
<b>A</b>	2	--			€ 52.452,11
<b>TOTALE</b>	37	--	3		€ 1.317.419,43

Il costo della dotazione organica come sopra determinato non è, ovviamente, uguale al costo complessivo della spesa di personale, in quanto, in primo luogo, è al netto dell'IRAP, poi del costo degli emolumenti del Segretario Generale, figura che non rientra nella dotazione organica, nonché delle altre voci che concorrono a formare il costo complessivo del personale, non direttamente e previamente attribuibili al personale delle varie categorie, mancando del carattere della fissità e continuità (fondo salario accessorio, buoni pasto, diritti di segreteria, ecc.).

Nuova dotazione organica – dipendenti in servizio e posti da occupare

N.	COGNOME E NOME DEL DIPENDENTE	POSTI VACANTI	CAT.	POS. EC.	PROFILO PROFESSIONALE	Settori e uffici
1		POSTO DA OCCUPARE	D1	D1	Responsabile Settore Istr. dir.	Affari Generali
2	D'ERRICO BRUNO		C1	C4	istruttore amministrativo	Segreteria
3	CAPUANO GIUSEPPE		B3	B6	collaboratore amministrativo	Personale - P.I.
4	MARUZZELLA ANNAMARIA		B3	B6	collaboratore amministrativo	Protocollo
5	CRISTIANO GIOVAN GIUSEPPE		B3	B6	collaboratore amministrativo messo comunale	Messi notificatori
6	SERAFINO VITO		B1	B4	esecutore amministrativo	Messi notificatori
7	CECI FERDINANDO		B1	B4	centralinista	Centralino
8	MOSCATO ROSA		B1	B1	esecutore amministrativo	Biblioteca
9	CRISTIANO ROSARIO		A1	A5	commesso	Biblioteca
10	ROMANO EUFEMIA		C1	C4	istruttore amministrativo	Politiche Sociali
11	CAIAZZO LUIGI		B1	B6	esecutore amministrativo	Politiche Sociali
12	COPPOLA CARMELA		C1	C5	istruttore amministrativo	Anagrafe
13	POPPARDI PASQUALE		B1	B4	esecutore amministrativo	Anagrafe
14		POSTO DA OCCUPARE	D1	D1	Responsabile Settore Istr. dir.	Finanziario
15	PIETROLUONGO ELISABETTA		C1	C5	istruttore contabile	Contabilità e Bilancio
16	BENCIVENGA EGIDIO		C1	C4	istruttore amministrativo	Tributi
17	ROMANO RAFFAELE		C1	C4	istruttore amministrativo	Tributi
18	PACIOLLA PASQUALE		C1	C4	istruttore amministrativo	Informatizzazione
19	FLAGIELLO SALVATORE		D1	D4	Istruttore Direttivo Tecnico	Settore Tecnico
20	AULETTA ALDO		C1	C4	istruttore amministrativo	Gestione del Patrimonio
21	POLLASTO VINCENZO		B1	B4	esecutore tecnico - giardiniere	Verde pubblico
22	MONTANARO MARIO		A1	A5	operatore	Verde pubblico
23	GERVASIO RAFFAELE		B3	B6	operaio spec. - coordinatore	Manutenzione
24	CONTE ANTONIO		B3	B6	collaboratore amministrativo	S.U.A.P.
25		POSTO DA OCCUPARE	D1	D1	Responsabile Settore	Vigilanza r tutela ambientale
26	CHIACCHIO LUIGI		D1	D4	istruttore direttivo	Polizia Locale
27	CAPUTO GIUSEPPE		C1	C5	vigile urbano	P.L.
28	DEL PRETE GIACOMO		C1	C5	vigile urbano	P.L.
29	RECCIA ANTONIO		C1	C5	vigile urbano	P.L.
30	RUGGIERO CRISTOFARO		C1	C5	vigile urbano	P.L.
31	TAVASSO FRANCESCO		C1	C5	vigile urbano	P.L.
32	PUCA MAURO		B3	B6	autista	Campo Sportivo
33	SAVIANO AGOSTINO		B3	B6	ausiliario del traffico	P.L.
34	MOSCATO SALVATORE		B1	B6	ausiliario del traffico	P.L.
35	BENCIVENGA GIUSEPPE		B1	B4	ausiliario del traffico	P.L.
36	CAPASSO RAFFAELE		B1	B4	ausiliario del traffico	P.L.
37	GOZZOLINO ONOFRIO		B1	B4	ausiliario del traffico	P.L.
38	PISCOPO ORAZIO		B1	B4	ausiliario del traffico	P.L.
39	SORECA MARIO		B1	B4	ausiliario del traffico	P.L.
40	TUCCI SALVATORE		B1	B4	ausiliario del traffico	P.L.

**PIANO OCCUPAZIONALE 2021-2023****ANNO 2021**

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento <sup>1</sup>						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	Mobilità	
D	Istruttore direttivo Contabile	Finanziario	FT						SI	1/4/2021
D	Istruttore direttivo Polizia Locale	Vigilanza	FT	SI						1/7/2021
D	Istruttore direttivo Amministrativo	AA.GG.	FT						SI	1/12/2021
<b>COSTO COMPLESSIVO</b>										€ 47.284,86

**ANNO 2022**

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento <sup>1</sup>						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	Mobilità	
B3	Collaboratore amministrativo	Tecnico	FT	SI						1/2/2022
B1	Esecutore tecnico	Vigilanza	FT	SI						
B1	Esecutore tecnico	Vigilanza	FT	SI						
<b>COSTO COMPLESSIVO</b>										€ 36.375,20

**ANNO 2023**

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento <sup>1</sup>						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	Mobilità	
B1	Esecutore tecnico	Vigilanza	FT	SI						1/1/2023
C	Istruttore di Vigilanza	Vigilanza		SI						1/4/2023
C	Istruttore amministrativo	AA.GG.		SI						1/7/2023
<b>COSTO COMPLESSIVO</b>										<b>€ 59.977,00</b>

<sup>1</sup> Fatto salvo il rispetto del previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ed obbligatoria di cui agli articoli 30 e 34-bis del d.Lgs. n. 165/2001.

## Comune di Grumo Nevano (Città Metropolitana di Napoli)

## SERVIZIO FINANZIARIO

## CALCOLO DEI RESTI ASSUNZIONALI UTILIZZABILI NEL 2021

(art. 1, c. 228, L. 28 dicembre 2015, n. 208 / art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 / art. 14-bis, c. 1, lett. a), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4)

**NOTA BENE:** Il prospetto sotto riportato è necessario per completare il calcolo del plafond di spesa per il personale 2020, come previsto dall'art. 5, c. 2, D.M. 17 marzo 2020:  
 "2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione."

## RESIDUI DISPONIBILI DELLE QUOTE PERCENTUALI DI FACOLTA' ASSUNZIONALI PER IL 2015

N.D.	Profilo professionale	Cat.	Modalità di cessazione	Decorrenza	Costo annuo		
					Tabellare	Oneri riflessi	TOTALE
1	ESECUTORE	B3	DECESSO	13/05/2015	€ 19.536,83	€ 5.353,09	€ 24.889,92
1	ESECUTORE	B1	PENSIONAMENTO	01/01/2015	€ 18.763,67	€ 5.141,25	€ 23.904,91
					€ 38.300,50	€ 10.494,34	€ 48.794,83
<b>TOTALE COSTO CESSATI ANNO 2015</b>							€ 48.794,83
<b>QUOTA UTILIZZABILE NEL 2016 (A)</b>							€
<b>QUOTA UTILIZZATA FINO AL 2020 (B)</b>							€
<b>RESIDUO DISPONIBILE PER ASSUNZIONI 2021 (A-B) (C)</b>							€ 48.794,83

**RESIDUI DISPONIBILI DELLE QUOTE PERCENTUALI DI FACOLTA' ASSUNZIONALI PER IL 2016**

N.D.	Profilo professionale	Cat.	Modalità di cessazione	Decorrenza	Costo annuo		
					Tabellare	Oneri riflessi	TOTALE
					€	€	€
					€	€	€
					€	€	€
					€	€	€
<b>TOTALE COSTO CESSATI ANNO 2016</b>							€
<b>QUOTA UTILIZZABILE NEL 2017 (A)</b>							€
<b>QUOTA UTILIZZATA FINO AL 2020 (B)</b>							€
<b>RESIDUO DISPONIBILE PER ASSUNZIONI 2021 (A-B) (C)</b>							€

**RESIDUI DISPONIBILI DELLE QUOTE PERCENTUALI DI FACOLTA' ASSUNZIONALI PER IL 2017**

N.D.	Profilo professionale	Cat.	Modalità di cessazione	Decorrenza	Costo annuo		
					Tabellare	Oneri riflessi	TOTALE
					€	€	€
					€	€	€
					€	€	€
					€	€	€
					€	€	€
<b>TOTALE COSTO CESSATI ANNO 2017</b>							€
<b>QUOTA UTILIZZABILE NEL 2018 (A)</b>							€
<b>QUOTA UTILIZZATA FINO AL 2020 (B)</b>							€

## RESIDUO DISPONIBILE PER ASSUNZIONI 2021 (A-B) (C)

€

## RESIDUI DISPONIBILI DELLE QUOTE PERCENTUALI DI FACOLTA' ASSUNZIONALI PER IL 2018

N.D.	Profilo professionale	Cat.	Modalità di cessazione	Decorrenza	Costo annuo		
					Tabellare	Oneri riflessi	TOTALE
1	Istruttore Direttivo	D1	Pensionamento	01/04/2018	€ 23.980,09	€ 6.570,54	€ 30.550,63
1	Agente Polizia Locale	C1	Pensionamento	01/12/2018	€ 22.039,41	€ 6.038,79	€ 28.078,20
1	Esecutore	B1	Pensionamento	31/05/2018	€ 19.537,88	€ 5.353,38	€ 24.891,26
<b>TOTALE COSTO CESSATI ANNO 2017 (A)</b>							€ 83.520,09
<b>QUOTA PER NUOVE ASSUNZIONI 2018 (100% di A) (B1)</b>							€
oppure <b>QUOTA PER NUOVE ASSUNZIONI 2018 (90% di A) (B2)</b>							€
oppure <b>QUOTA PER NUOVE ASSUNZIONI 2018 (75% di A) (B3)</b>							€
<b>QUOTA UTILIZZATA FINO AL 2020 (B)</b>							€
<b>RESIDUO DISPONIBILE PER ASSUNZIONI 2021 (A-B) (C)</b>							€ 83.520,09

**RESIDUI DISPONIBILI DELLE QUOTE PERCENTUALI DI FACOLTA' ASSUNZIONALI PER IL 2019**

N.D.	Profilo professionale	Cat.	Modalità di cessazione	Decorrenza	Costo annuo		
					Tabellare	Oneri riflessi	TOTALE
1	Istruttore	D1	Pensionamento	01/01/2019	€ 23.980,09	€ 6.570,54	€ 30.550,63
1	Esecutore	B1	Pensionamento	31/07/2019	€ 19.537,88	€ 5.353,38	€ 24.891,26
1	Agente P.M.	C1	Decesso	05/11/2019	€ 22.039,41	€ 6.038,79	€ 28.078,20
2	Istruttore Direttivo	D3	Pensionamento	30/09/2019	€ 55.145,69	€ 15.109,92	€ 70.255,60
1	Istruttore	C1	Pensionamento	01/01/2019	€ 22.039,41	€ 6.038,79	€ 28.078,20
1	Esecutore	B3	Decesso	09/05/2019	€ 20.652,45	€ 5.658,77	€ 26.311,22
<b>TOTALE COSTO CESSATI ANNO 2019</b>							<b>€ 208.165,11</b>
<b>QUOTA UTILIZZABILE NEL 2019 (A)</b>							<b>€</b>
<b>QUOTA UTILIZZATA FINO AL 2020 (B)</b>							<b>€</b>
<b>RESIDUO DISPONIBILE PER ASSUNZIONI 2021 (A-B) (C)</b>							<b>€ 208.165,11</b>

**RESIDUI DISPONIBILI DELLE QUOTE PERCENTUALI DI FACOLTA' ASSUNZIONALI PER IL 2020**

N.D.	Profilo professionale	Cat.	Modalità di cessazione	Decorrenza	Costo annuo		
					Tabellare	Oneri riflessi	TOTALE
1	Istruttore Direttivo	D3	Pensionamento	01/02/2020	€ 27.572,84	€ 7.554,99	€ 35.127,80
1	Istruttore Direttivo	D3	Pensionamento	01/11/2020	€ 27.572,84	€ 7.554,99	€ 35.127,80
2	Agente Polizia Locale	C1	Pensionamento	01/09/2020	€ 44.078,81	€ 12.077,59	€ 56.156,40
1	Istruttore Direttivo	D1	Mobilità	12/11/2020	23.980,09	€ 6.570,55	€ 30.550,65
<b>TOTALE COSTO CESSATI ANNO 2020</b>							<b>€ 156.962,65</b>
<b>QUOTA UTILIZZABILE NEL 2021 (A)</b>							<b>€</b>
<b>QUOTA UTILIZZATA FINO AL 2020 (B)</b>							<b>€</b>
<b>RESIDUO DISPONIBILE PER ASSUNZIONI 2021 (A-B) (C)</b>							<b>€ 156.962,65</b>

**RIEPILOGO DEI RESTI ASSUNZIONALI**

<b>ND</b>	<b>Anno</b>	<b>Spesa cessati</b>	<b>Quota utilizzabile nell'anno di riferimento</b>	<b>Quota utilizzata fino al 2020</b>	<b>Quota utilizzabile nel 2021</b>
1	RESIDUI DISPONIBILI 2016 CESSATI ANNO 2015				€ 48.794,83
2	RESIDUI DISPONIBILI 2017 CESSATI ANNO 2016				
3	RESIDUI DISPONIBILI 2018 CESSATI ANNO 2017				
4	RESIDUI DISPONIBILI 2019 CESSATI ANNO 2018				€ 83.520,09
3	RESIDUI DISPONIBILI 2020 CESSATI ANNO 2019				€ 208.165,11
5	RESIDUI DISPONIBILI 2021 CESSATI ANNO 2020				€ 156.962,65
			<b>TOTALE</b>		€ 497.442,68



**COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI**

**Comune di GRUMO NEVANO**

**Provincia di Napoli**

<b>Verbale n. 7</b>	<b>OGGETTO:</b> Parere sulla proposta di deliberazione di Giunta Comunale avente ad oggetto: <i>“Rideterminazione della dotazione organica, ricognizione delle eccedenze di personale e piano del fabbisogno 2021-2023”</i> .
<b>Data</b> 08/03/2021	

In data 5 marzo 2021 ed in prosieguo in data 8 marzo 2021 presso lo studio del Presidente del collegio dott. Michelangelo Calandro in Benevento alla via Napoli 191, in videoconferenza Zoom con gli altri componenti, si è riunito il collegio dei revisori dei conti, nelle persone di:

Dott. Calandro Michelangelo	Presidente del collegio dei revisori
Dott. De Mattia Michele	Componente del collegio dei revisori
Dott. Meo Amedeo	Componente del collegio dei revisori

In tale sede il Collegio prende atto della seguente proposta di deliberazione:

- proposta di deliberazione di Giunta Comunale avente ad oggetto: *“Rideterminazione della dotazione organica, ricognizione delle eccedenze di personale e piano del fabbisogno 2021-2023”*.

Preliminarmente i componenti danno atto che il collegio si è riunito in videoconferenza, con base presso lo studio del Presidente dott. Michelangelo Calandro, a causa dell'emergenza sanitaria generata dal "COVID-19".

Il Collegio evidenzia preliminarmente che, con verbale n. 6 del 24-02-2021, a seguito di una precedente proposta di deliberazione avente ad oggetto *“Rideterminazione della dotazione organica, ricognizione delle eccedenze di personale e piano del fabbisogno del personale 2021-2023”* ha richiesto la seguente documentazione:

- l'indicazione delle spese per il personale rendiconto 2018 e 2019 in base ai codici di bilancio;
- l'analitico conteggio della determinazione della spesa potenziale massima anno 2021 indicata

in euro 2.642.001,58;

Con pec del 02-03-2021 è stata trasmessa la seguente documentazione:

- proposta di deliberazione di Giunta Comunale avente ad oggetto: *“Rideterminazione della dotazione organica, ricognizione delle eccedenze di personale e piano del fabbisogno 2021-2023”*, modificata rispetto alla precedente trasmessa nella parte in cui si prevedeva la destinazione di un importo per l’aumento dell’orario di lavoro per il personale stabilizzato eliminando tale aumento;
- prospetto calcolo spesa nel quale è determinato il limite di spesa anno 2021 pari ad € 3.108.311,13;
- riepilogo capitoli anni 2018 e 2019;

Il Collegio evidenzia che ha già espresso parere sul fabbisogno 2020-2022 con verbale n. 2 del 12-01-2021 evidenziando alcune criticità

\*\*\*\*\*

**Premesso** che l’articolo 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che questo organo accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all’articolo 39 della legge n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate;

**Premesso** che, con le seguenti deliberazioni di Giunta sono stati approvati atti necessari alla manovra dell’ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato:

- con delibera n. 23 in data 23-12-2020, esecutiva, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2020-2022;
- con delibera n. 24 in data 23-12-2020, esecutiva, è stato approvato lo schema di Bilancio Stabilmente riequilibrato;

**Visti:**

- l’art. 91, D.Lgs.n.267/2000 *“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”*;
- l’art. 6, D.Lgs.n.165/2001 *“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 ...”*;

- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 *“Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica”*;
- l'art. 3 *“Semplificazione e flessibilità nel turn over”*, comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita *“Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*
  - b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;*
  - c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”*;
- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, “in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione”*;
- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

**Preso atto che:**

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge

296/2006 “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”;

- l'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

**Considerato** che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

**Visti** altresì:

- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che *“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. 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 di cui al primo periodo 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 ...”;*

- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020) avente ad oggetto “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell’art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);

**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 dei budget assunzionali.

**Visto** l’articolo 3, comma 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: "*Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora*

*disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo."*

**Visto** il testo dell'art. 3, c. 5-sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, come introdotto dall'art. 14-bis, c. 1, lett. b), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26: *"5-sexies. Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turnover."*

**Visto** l'articolo 3, comma 6 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: *"I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo."*

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

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

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

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

**Rilevato** che a termini dell'art. 36, D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9, D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile possono essere stipulati *“soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...”*

**Preso atto** che, ai sensi dell'art. 23, D.Lgs. n. 81/2015: *“(...) salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.”*

**Rilevato** inoltre che l'art. 50, c. 4, C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018 ha attuato la previsione normativa, prevedendo che le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D.Lgs. n. 81/2015, sono le seguenti:

- a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
- b) particolari necessità di enti di nuova istituzione;
- c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
- d) stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali;
- e) stipulazione di contratti a tempo determinato per l'assunzione di personale da adibire

- all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali;
- f) personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;
- g) realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale;
- h) proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione.

**Visto** l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 nel testo vigente, che testualmente recita:

*Art. 9. Contenimento delle spese in materia di impiego pubblico*

*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 alle regioni e 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.*

**Atteso** che con tale disposizione, estesa quale principio di coordinamento della finanza pubblica anche alle regioni e agli enti locali, il legislatore ha voluto porre un limite alle spese per personale assunto con contratto a tempo determinato e altre forme flessibili di lavoro;

**Preso atto** che la Corte costituzionale, con sentenza 10 febbraio - 3 marzo 2016, n. 43 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 14, c. 2, D.L. n. 66/2014, nella parte in cui si applica «a decorrere dall'anno 2014», anziché «negli anni 2014, 2015 e 2016».

**Rilevato** inoltre che, ai sensi dell'art. 16, D.L. 13 agosto 2011, n. 138, come modificato dall'art. 11, c. 4-quater, D.L. n. 90/2014, dall'anno 2014, le disposizioni dell'art. 1, c. 557, L. n. 296/2006, non si applicano ai comuni con popolazione compresa tra 1.001 e 5.000 abitanti per le sole spese di personale stagionale assunto con forme di contratto a tempo determinato, che sono strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente;

**Vista** la deliberazione di Giunta comunale n. 22 del 23-12-2020 del Piano dei Fabbisogni di Personale 2020 -2022 n. 22 priva del parere del Collegio, richiesto solo dopo la relativa deliberazione;

**Preso atto** delle deliberazioni di Giunta comunale n. 8 del 24-11-2020 (approvazione della nuova articolazione della struttura organizzativa dell'ente) e n. 9 del 03-12-2020 (rideterminazione della dotazione organica del personale dipendente ai sensi dell'art. 259, comma 6, del D.Lgs. n. 267/2000 nella quale si è effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate dichiarando l'insussistenza di situazioni di esubero del personale);

Il Collegio, preso atto che la proposta di fabbisogno trasmessa riguarda il triennio 2021-2023, periodo per il quale non è stato predisposto il bilancio stante ancora in istruttoria l'ipotesi di bilancio

stabilmente riequilibrato anni 2020-2022 provvede ad effettuare le prescritte verifiche al fine di determinare la concreta capacità assunzionale dell'ente.

Per quanto concerne:

- il rispetto dell'art. 1, cc. 557 della legge n. 296/2006 (Legge finanziaria 2007), applicabile in via residuale rispetto ai criteri di convergenza di cui all'art. 33, c.2 D.L. 30 aprile 2019 n. 34 e art. 4,5 e 6 del D.M. 17 marzo 2020, dai dati desunti dalla relazione del precedente organo di revisione sul bilancio di previsione 2017-2019 risulta quanto segue:
  - o il dettaglio della media della spesa del personale rilevata dai consuntivi 2011, 2012 e 2013 è pari a € 2.932.958,29 in base alle seguenti risultanze:
- per quanto concerne il limite di spesa potenziale massima per l'anno 2021 risulta quanto segue:
  - o nella proposta in oggetto la spesa potenziale massima è indicata in € 2.642.001,58 a fronte dell'importo determinato nel file trasmesso nel quale la spesa potenziale massima è quantizzata in € 3.108.311,13
  - o nel conteggio analitico trasmesso (importo quantizzato in € 3.108.311,13) è stato valorizzato l'importo delle spese del personale anno 2019 (pari ad € 2.306.566,04) e delle entrate correnti 2019 (pari ad € 9.077.324,97) in assenza del consuntivo 2019;

Il Collegio prende atto che nella proposta di deliberazione in oggetto si prevede:

- per l'anno 2021 l'assunzione di:
  - o 1 istruttore direttivo contabile D2 dal 01-04-2021;
  - o 1 istruttore direttivo P.L. D1 dal 01-07-2021;
  - o 1 istruttore direttivo AA.GG. D1 ;
- per l'anno 2022 e 2023 nessuna assunzione;
- che per tali assunzioni non è previsto il conteggio annuo ma rapportato ai mesi di decorrenza dell'assunzione;

*Tutto ciò premesso e considerato,*

### **IL COLLEGIO DEI REVISORI**

**Richiamato** l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

**Dato atto** che:

- allo stato non risulta approvato il Bilancio Stabilmente riequilibrato 2020-2022 e quindi non predisposto il bilancio di previsione 2021-2023;
- per quanto concerne il limite di spesa potenziale massima per l'anno 2021 risulta quanto segue:
  - o nella proposta in oggetto la spesa potenziale massima è indicata in € 2.642.001,58 a fronte dell'importo determinato nel file trasmesso, su richiesta dello stesso organo di controllo, nel quale la spesa potenziale massima è quantizzata in € 3.108.311,13
  - o nel conteggio analitico trasmesso (importo quantizzato in € 3.108.311,13) è stato valorizzato l'importo delle spese del personale anno 2019 (pari ad € 2.306.566,04) e delle entrate correnti 2019 (pari ad € 9.077.324,97) in assenza del consuntivo 2019;

**Visto** l'art. 3, D.L. n. 90/2014;

**Visto** lo statuto comunale;

**Visto** il regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

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

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

**Visto** il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018 di approvazione delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;

**Visto** il D.M. 17 marzo 2020

#### **NON PUO' ACCERTARE**

- 1) che il Piano triennale dei fabbisogni di personale e il relativo piano occupazionale per il periodo 2021 – 2023 rispetti i vincoli imposti dalla soglia di spesa per il personale determinata ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;
- 2) che in conseguenza delle assunzioni previste nel Piano in oggetto, sia garantito l'equilibrio pluriennale del bilancio;

#### **ESPRIME**

**parere NON FAVOREVOLE** sulla proposta di deliberazione in oggetto.

Si trasmette il presente verbale al Sindaco, al Presidente del Consiglio, al Segretario Generale ed ai Responsabili di servizi.

Letto, approvato e sottoscritto.

L'organo di revisione economico-finanziaria  
**f.to Michelangelo Calandro – Presidente**  
**f.to Michele De Mattia – Componente**  
**f.to Amedeo Meo - Componente**

Del che si è redatto il presente verbale che, approvato, viene così sottoscritto:

IL SINDACO

IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to Avv. Gaetano Di Bernardo

f.to dott. Raffaele D'Amato

---

---

PER COPIA CONFORME: 15/03/2021

IL SEGRETARIO COMUNALE  
dott. Raffaele D'Amato

---

---

Il sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio:

A T T E S T A

- Che la presente deliberazione:

Ai sensi dell'art. 124, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000, viene pubblicata all'albo pretorio on line di questo Comune per 15 giorni consecutivi a partire dal 15/03/2021

[ ] viene comunicata con lettera prot. n. 2494 in data 15/03/2021 ai Signori Capigruppo consiliari così come prescritto dall'art. 125 del D. Lgs. n. 267/2000

- Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 12/03/2021

[ ] non essendo soggetta a controllo ed essendo decorsi dieci giorni dalla sua pubblicazione (art. 134, comma 3, del D. Lgs. n. 267/2000);

[X] perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000).

IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to dott. Raffaele D'Amato