



COMUNE DI VIETRI SUL MARE  
*Comune di antica tradizione ceramica*  
Provincia di Salerno

**PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE**

**N.23 DEL 13-02-2020**

**Oggetto: PIANO TRIENNALE DEL PERSONALE 2020/2022 - PIANO ASSUNZIONALE**

**LA GIUNTA COMUNALE**  
(Proposta Deliberativa)

**Premesso che:**

- Con propria deliberazione nr. **35** del **05/04/2019**, esecutiva ai sensi di Legge, risulta rideterminata la dotazione organica del Comune per l'annualità **2019**;
- Con propria delibera nr. **36** in data **05/04/2019**, esecutiva ai sensi di Legge, risulta approvato il Piano triennale del fabbisogno di personale 2019/2021 e il relativo Piano assunzionale per il predetto triennio;
- Con delibera di Consiglio comunale n. **23** in data **30/04/2019** esecutiva, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione **2019-2021**;
- Con delibera di Consiglio comunale n. **24** in data **30/04/2019** esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario **2019-2021**;
- l'art. 91, comma 1, del D.Lgs. 267/2000 dispone che gli organi di vertice delle Amministrazioni Locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.
- l'art. 35 del D.Lgs. 150/09 prevede che il suddetto documento sia elaborato su proposta dei competenti dirigenti e/o responsabili di settore che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;
- la programmazione del fabbisogno del personale costituisce contenuto minimo essenziale della Sezione Operativa del Documento Unico di Programmazione (DUP) ai sensi del punto 8.2 del principio contabile 4/1 allegato al D.Lgs. 118/2011 e s.m.i.;
- ai sensi dell'art. 6, commi 1 e 3, del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modifiche e integrazioni *"la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono determinate .... previa verifica degli effettivi fabbisogni e vi si provvede periodicamente e comunque a cadenza triennale"*,

- ai sensi dell'art. 6, comma 4 bis, del predetto D.Lgs. n. 165, introdotto dal D.Lgs. n. 150/2009 *"il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ed i suoi aggiornamenti .... sono elaborati su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti"*;
- non essendo istituita in questa Amministrazione la qualifica dirigenziale le funzioni di cui al precedente punto rientrano nelle competenze attribuite ai Responsabili dei Settori titolari di posizione organizzativa (PO) ai sensi dell'art. 109 D.Lgs. 18/08/2000, nr. 267;
- l'Organo di Revisione Contabile deve accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate. (art.19, comma 8, legge 448/2001);
- ai sensi dell'art. 6, comma 6, del D.lgs. 165/2001 e s.m.i., l'Ente che venga meno all'obbligo di programmazione non può procedere all'assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;
- ai sensi dell'art.30, comma 2-bis, del D.Lgs.n.165/2001 *"Le Amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio. Il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza; il trasferimento può essere disposto anche se la vacanza sia presente in area diversa da quella di inquadramento assicurando la necessaria neutralità finanziaria"*;
- gli Enti sono tenuti, ai sensi dell'art. 34 bis del D.lgs. 165/2001 e s.m.i., ad inviare la comunicazione relativa all'avvio delle procedure di assunzione di personale alle strutture Regionali e Provinciali competenti, le quali valutano l'eventuale presenza nei propri elenchi di personale da assegnare. Soltanto in caso di esito negativo della ricerca da parte di queste strutture esse trasmetteranno la comunicazione al Dipartimento della Funzione pubblica, per la prosecuzione dell'istruttoria a livello nazionale (v. circ. Ministero dell'Interno n. 1 del 9.3.2004);
- le assunzioni effettuate in violazione sono nulle di diritto (art. 34 bis, comma 5, D.lgs. 165/2001);
- la mancanza di attivazione della procedura di mobilità rende illegittimo il bando di concorso (sentenza n. 5830 del 18.8.2010 del Consiglio di Stato);
- ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 come modificato dal D.Lgs. 150/2009 (art. 49), la competenza a disporre la mobilità dei dipendenti spetta in via esclusiva alla dirigenza;
- l'Ufficio Personale Pubblica Amministrazione – Servizio Mobilità – del Dipartimento della Funzione Pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, con la Nota n. 179/03 del 15 ottobre 2003 ha chiarito che la comunicazione preventiva dell'intenzione di assumere personale a tempo indeterminato, di cui all'art. 34-bis, del D.lgs. n. 165/01, costituisce un obbligo da rispettare solo per l'avvio di nuove procedure selettive di reclutamento e non invece nelle ipotesi di scorrimento di graduatorie di concorsi già espletati;

- sempre sulla base delle disposizioni contenute nell'art. 30 del dlgs.165/2001 e s.m.i., l'attivazione delle procedure di mobilità non significa accettazione automatica delle domande presentate, visto che le amministrazioni hanno una sfera di discrezionalità, da esercitare ovviamente in modo motivato, nella loro accettazione;
- in merito alla validità delle graduatorie l'art. 3, comma 87, della legge 244/2007 dispone che le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le P.A. rimangono vigenti per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione;
- con sentenza del Consiglio di Stato Sezione Sesta n.668/2010 è indicato il *modus operandi* dell'Amministrazione che deve necessariamente consistere nella utilizzazione della graduatoria concorsuale ancora valida in ossequio al "principio costituzionale di buon andamento ed imparzialità dell'Amministrazione nell'organizzazione dei pubblici uffici (art.97 Costituzione)";
- E' stato raggiunto l'accordo sul testo del Decreto attuativo dell'art. 33 d.l. Crescita e pertanto dal 1 gennaio 2020 cambiano le regole in materia di vincoli assunzionali dei Comuni e di limite al fondo incentivante.
- Nella riunione della Conferenza Stato-Città dell'11 dicembre 2019 è stato infatti definito il contenuto del Decreto attuativo del comma 2 dell'articolo 33 del d.l. 34/2019, così detto Decreto Crescita.
- il citato **articolo 33**, rubricato "**Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria**", ha ridisegnato completamente le regole in materia di limiti assunzionali e del fondo incentivante per i Comuni, demandando però a un Decreto attuativo la disciplina di dettaglio, che avrebbe dovuto essere adottato entro giugno 2019.
- Il Decreto in commento è finalizzato a individuare i valori soglia per ciascun Comune, differenziati per fascia demografica, relativi al rapporto tra spesa complessiva di tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, stanziato in bilancio di previsione, nonché a individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.
- Tali vincoli si applicano ai comuni con decorrenza dal 1° gennaio 2020.
- I Comuni sono stati classificati in 9 fasce demografiche:
  - Comuni con meno di 1.000 abitanti;
  - Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;
  - Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;
  - Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;
  - **Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti (Vietri sul Mare);**
  - Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;
  - Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;
  - Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;
  - Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

I valori soglia di massima spesa del personale, che devono essere rispettati dai Comuni in base alla fascia di classificazione sono i seguenti:

Fasce demografiche	Valore soglia
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	29,5%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,6%
e) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	27,6%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	27,2%
<b>e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti</b>	<b>26,9%</b>
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,0%
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	27,6%
h) comuni da 250.0000 a 1.499.999 abitanti	28,8%
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	25,3%

Il Decreto definisce anche le seguenti percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio:

Comuni	2020	2021	2022	2023	2024
a) Comuni con meno di 1.000 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%
b) Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%
e) Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	20,0%	25,0%	28,0%	29,0%	30,0%
d) Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	19,0%	24,0%	26,0%	27,0%	28,0%
<b>e) Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti</b>	<b>17,0%</b>	<b>21,0%</b>	<b>24,0%</b>	<b>25,0%</b>	<b>26,0%</b>
t) Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	9,0%	16,0%	19,0%	21,0%	22,0%
g) Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	7,0%	12,0%	14,0%	15,0%	16,0%
h) Comuni da 250.0000 a 1.499.999 ab.	3,0%	6,0%	8,0%	9,0%	10,0%
i) Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	1,5%	3,0%	4,0%	4,5%	5,0%

Per il periodo **2020-2024**, i **Comuni potranno utilizzare le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020**, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla tabella sopra indicata, fermo restando il limite del valore soglia per ciascun ente, quanto previsto nei piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Infine il Decreto chiarisce che la maggior spesa derivante dalle assunzioni effettuate nel rispetto del valore soglia e dell'incremento annuale per il personale a tempo indeterminato non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557-quater, della legge 296/2006.

**Considerato** in via preliminare che si ritiene approvare il presente fabbisogno triennale del personale e relativo piano assunzionale annuale nel rispetto **della normativa vigente ed anche della normativa attualmente ancora in iter di approvazione** con particolare riferimento allo schema di Decreto previsto dall'art. 33, comma 2 del Decreto- Legge 30 aprile 2019, n.34 approvato dalla Conferenza Stato-Città ed autonomie locali nella seduta dell'11 dicembre che individua 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 la spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore previsto.

**Preso atto** che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

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

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

*2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.*

*3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.*

*4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del*

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

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

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

*"1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.*

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

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

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

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

**Rilevato che:**

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

- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

**Visti:**

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

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

- 1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.*
- 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.*
- 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.*
- 4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.*

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

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

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

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

*"2. 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,*

PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA N.23 DEL 13-02-2020 VIETRI SUL MARE

*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. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia 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."*

**Rilevato** che alla data odierna il DPCM indicato al comma 2 sopra citato non è ancora stato emesso e, pertanto, per poter procedere all'adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale si fa riferimento alla legislazione vigente, in attesa delle nuove disposizioni applicative;

**Rilevato** tuttavia che nella seduta del giorno **11 dicembre 2019** la Conferenza Stato-Città ed autonomie locali ha raggiunto l'intesa sullo schema di DPCM da emanarsi ai sensi della richiamata normativa licenziando la bozza di decreto con l'indicazione delle relative soglie. **Ritenuto, dunque, opportuno** approvare un documento di programmazione triennale del fabbisogno del personale **che sia non solo in linea con la normativa in vigore ma che rispetti anche i limiti previsti dalla normativa ancora in corso di approvazione contenente i nuovi valori soglia**. In particolare il comune di Vietri sul Mare (SA) rientra nella fascia e) della tabella 1 dell'art. 4 e della tabella 3 dell'articolo 6 (comuni di fascia demografica 5.000-9.999). Tali comuni, ai sensi del combinato disposto degli articoli 4 e 6 del citato schema di decreto vengono distinti in tre gruppi:

1. comuni per i quali il rapporto Spesa del personale/Entrate correnti (determinati ex art.2 dello schema di decreto) è inferiore al 26,9%. Tali comuni possono incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato (art 4, comma 2 schema decreto)
2. comuni per i quali il rapporto Spesa del personale/Entrate correnti (determinati ex art.2 dello schema di decreto) è compreso al 26,9% e 30,9%. Tali comuni non possono incrementare la spesa di personale rilevata nell'ultimo rendiconto approvato (art 6, comma 3 schema decreto)
3. comuni per i quali il rapporto Spesa del personale/Entrate correnti (determinati ex art.2 dello schema di decreto) è superiore al 30,9%. Tali comuni "adottano un percorso graduale di 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 (Art. 6 comma 1 schema decreto) ed a decorrere dal 2025, se il valore è ancora superiore al 30,9% applicano un turnover del 30% fino al conseguimento del predetto valore soglia (art 6, comma 2 schema decreto).

**Dato atto** che il Comune di Vietri sul Mare si trova nelle condizioni di cui al punto 3 si ritiene opportuno approvare un documento di programmazione triennale del fabbisogno del personale che **nel rispetto della normativa vigente rispetti anche il vincolo di progressiva graduale riduzione fino al 2025 del valore soglia di cui al citato emanando schema di decreto.**

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

- ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, tali enti "assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: a) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile; b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali" (comma 557);
- costituiscono spese di personale anche quelle "sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente" (comma 557-bis);
- in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di assunzione già previsto in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno (comma 557-ter);
- gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della legge di modifica (comma 557-quater) (*triennio 2011-2013*).

**Visto** l'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*  
PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA N.23 DEL 13-02-2020 VIETRI SUL MARE

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 turn-over."

**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** l'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:  
"28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo

*periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009."*

**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

PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA N.23 DEL 13-02-2020 VIETRI SUL MARE

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;

**Atteso** in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 e acquisita agli atti d'ufficio (rif. note prot. nr. **209/2020** del **07/01/2020**), con la programmazione triennale del fabbisogno non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

**Ravvisata** la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo **2020-2022**, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

**Visti** i prospetti concernenti la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2020-2022 predisposti dal responsabile del servizio finanziario-personale sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione, come da tabella piano assunzionale 2020, 2021 e 2022 (**allegati n. 1, 2 e 3**):

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

**Ricordato** che la spesa media di personale sostenuta nel triennio **2011-2013** e calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 è pari ad Euro € **2.398.440,64**, come già determinata con delibera Giuntale nr. 113 del 21/07/2015, esecutiva ai sensi di Legge (**allegato n. 4**).

**Visto** che, a normativa **vigente**, è rispettato il limite di spesa per l'anno 2020 essendo la spesa per il personale prevista per il 2020 pari ad Euro 1.834.067,83 (allegato 10) ampiamente inferiore alla media del triennio 2011-2013 pari ad € 2.398.440,64;

**Visto** che, a normativa vigente, è rispettato il limite di spesa per le facoltà assunzionali che per l'anno 2020 è pari ad Euro 233.967,26 (vedi allegato 5)

**Visto** che è rispettato il limite di spesa per le facoltà assunzionali, a normativa vigente, per gli anni successivi al 2020 (vedi allegato 6)

**Considerato** altresì che il fabbisogno triennale ed il relativo piano assunzionale 2020-2022 è conforme **anche** alla normativa in corso di approvazione ed infatti visti:

- i costi complessivi del personale sostenuti negli anni 2016-2017-2018-2019 (allegato 7);
- le tabelle di dettaglio dei risparmi previsti per le quiescenze determinati sia in termini di risparmio lordo che di risparmio del valore tabellare (allegato 8);
- il calcolo del rapporto tra la spesa del personale rispetto alle entrate è pari a 33,57% (allegato 9) calcolato secondo l'art. 2 dello schema di Decreto approvato in Conferenza Stato-Città ed ancora non in vigore che è dunque superiore al corrispondente valore soglia massimo pari al 30,9% per i c
- i Comuni nella fascia demografica 5.001-9.999 previsto dal citato schema di Decreto (in epigrafe riportato);
- risulta rispettato il dettato dell'art. 6 comma 1 che prevede un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto come risulta dalla tabella di verifica del rispetto dei limiti (allegato 11)

**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;

**Visto** in proposito il parere n. .... rilasciato in data ..... con cui l'Organo di Revisione Economico-Finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, L. n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, L. n. 296/2006;

**Considerato**, ancora, che il concetto di dotazione organica ha perso gran parte del significato in favore del concetto di spesa potenziale ritenuto che la nuova dotazione organica organica dell'ente sarà quella risultante dall'attuazione del piano assunzionale al netto delle quiescenze

---

<sup>1</sup> "2. Le amministrazioni interessate dai processi di cui al presente articolo provvedono al congelamento dei posti e alla temporanea riduzione dei fondi della contrattazione in misura corrispondente, fermi restando i processi di riallocazione e di mobilità del personale."

Visto il piano occupazionale 2020-2022 predisposto della capacità potenziale di spese nonché dei limiti assunzionali della disciplina vigente e di quella in corso di approvazione (con riferimento allo schema di decreto di cui al citato articolo 33, comma 2 del decreto legge 34/2019 approvato dalla conferenza Stato-Città nella seduta del giorno 11 dicembre 2019

Dato atto in particolare che il nuovo piano occupazionale prevede complessivamente quanto segue:

➤ **ANNO 2020**

- **6 istruttori di vigilanza**, categoria “C” a tempo indeterminato parziale **50%** da assumersi mediante concorso pubblico;
- **1 istruttore direttivo contabile**, categoria “D” a tempo indeterminato parziale **40%** da assumersi con concorso pubblico;
- **1 istruttore tecnico geometra**, categoria “C” a tempo indeterminato parziale **50%** da assumersi mediante pubblico concorso;
- **6 istruttori amministrativi/contabili**, categoria “C” a tempo indeterminato parziale **50%** da assumersi mediante concorso con riserva di un (1) **posto a favore** di persone con i requisiti di cui alla **L.68/1999**;
- **1 direttivo Polizia Municipale**, categoria “D”, mediante l’Istituto del Comando mesi dieci (10) o mobilità;
- **1 amministrativo**, categoria “C” **Servizi Demografici** mediante l’Istituto del Comando/Mobilità/scorrimento graduatorie da altri Enti;
- **1 amministrativo**, categoria “C” **Servizi Sociali** mediante l’Istituto del Comando/Mobilità/scorrimento graduatorie da altri Enti;

➤ **ANNO 2021**

- **1 direttivo vigilanza** categoria “D” a tempo pieno **100%** da assumersi mediante mobilità;
- **1 istruttore amministrativo**, categoria “C” a tempo parziale **40%** da assumersi con concorso pubblico/mobilità/comando;
- **6 Istruttori di vigilanza**, categoria “C” a tempo parziale **50%** da assumersi mediante corso – concorso Regionale RIPAM (primo manno totale carico Regionale);

➤ **ANNO 2022**

- **6 istruttori di vigilanza**, categoria “C” a tempo parziale **50%** assunzione vigili corso –concorso RIPAM (spesa a carico del Comune);
- **1 Istruttore Tecnico**, categoria “C” a tempo indeterminato parziale al **75%** da assumersi mediante concorso pubblico/comando/mobilità;

- **1 Istruttore Tecnico**, settore Ambiente categoria “C” a tempo indeterminato parziale al **75%**, da assumersi mediante concorso pubblico/comando/mobilità;
- **1 Istruttore Amministrativo** (segreteria Generale) categoria “C” a tempo indeterminato parziale al **75%**, da assumersi mediante concorso pubblico/comando/mobilità;

**Dato atto che:**

- questo Ente è *nell’ambito del piano per essere in regola con i requisiti di cui alla Legge n.68/1999 procederà al reclutamento di una unità con i requisiti di cui alla citata legge n. 68/1999;*
- questo ente *non ha* in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- *il piano occupazionale 2020 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;;*
- *non risulta presente personale a tempo indeterminato part-time da conferire a tempo pieno;*
- tutti gli allegati sottoscritti dal responsabile dell’area economic-finanziaria.

**Dato atto che:**

- con propria deliberazione nr. **03/2020** del **09/01/2020**, esecutiva ai sensi di Legge, risulta approvata la ricognizione delle eccedenze di personale/esuberanti ai sensi dell’art.33 del D.lgs. 165/2001 e s.m.i;
- con propria deliberazione n.**05/2020** del **09/01/2020**, esecutiva ai sensi di Legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2020/2022, in attuazione di quanto previsto dall’articolo 48, comma 1, d.lgs. n. 198/2006;
- con propria deliberazione n.**07/2020** del **22/01/2020**, esecutiva ai sensi di Legge, è stata approvata la Relazione sulla Performance 2020 e i Rilievi al 31/12/2019 Performance;
- con propria deliberazione n.**08/2020** del **22/01/2020**, esecutiva ai sensi di Legge, è stato approvato il Programma Triennale sulla Performance 2020/2022;

**Accertato** che sul presente provvedimento è stata espletata la procedura di informazione ai Responsabili dei Settori così come risulta dalla nota prot. nr. **209/2020** del **07/01/2020**(atti);

**Ritenuto** di provvedere in merito;

**Visto** il vigente Statuto Comunale;

**Visto** il vigente Regolamento sull’Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

**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;

**Di dare atto** che, l’approvazione del Bilancio **2020/2022**, risulta differito al **31/03/2020**, giusto D.M. Ministro dell’Interno 16 dicembre 2019 (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 295 del 17 dicembre 2019);

PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA N.23 DEL 13-02-2020 VIETRI SUL MARE

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

- **ACQUISITO il parere favorevole del Responsabile del Settore Segreteria Affari Generali** ai sensi dell'art.49, 1° comma del D. Lgs. n.267/2000, così come riformulato dall'art.3, comma 2°, lettere b) del D.L. 174/2012, convertito con modificazioni in Legge 7 dicembre 2012, nr. 213 (G.U. 07/12/2012, nr. 286), nonché l'attestazione della regolarità e della correttezza amministrativa, ai sensi dell'art.147/bis, comma 1° del vigente D.Lgs. 267/2000;
- **ACQUISITO il parere favorevole del Responsabile del Settore Contabile** attestante la copertura finanziaria, da parte del Responsabile Contabile, ai sensi degli articoli 151, 4° comma e 153,4° e 5° comma del D.Lgs. 267/2000, così come riformulato dall'art.3, 1° comma, lettera f) del Decreto Legge nr. 174/2012 del 10/10/2012 "Rafforzamento dei controlli in materia di Enti Locali", convertito con modificazioni in Legge 1/12/2012, nr. 213 (G.U. 07/12/2012, nr. 286), nonché l'attestazione della regolarità e della correttezza amministrativa, ai sensi dell'art.147/bis, comma 1° del vigente D.Lgs. 267/2000;

**A votazione unanime e palese**

**DELIBERA  
(PROPONE)**

1. **Le premesse** sono parte integrante del provvedimento così come gli allegati in esse richiamate;
2. **Di approvare**, come approva, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il **piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2020-2022 costituito dalle tabelle relative ai piani assunzionali 2020, 2021 e 2022** (allegati 1-2e 3);
3. **Di approvare** come approva il seguente Piano triennale del fabbisogno (**Piano Assunzionale**):
  - **ANNO 2020**
  - **6 istruttori di vigilanza**, categoria "C" a tempo indeterminato parziale **50%** da assumersi mediante concorso pubblico;
  - **1 istruttore direttivo contabile**, categoria "D" a tempo indeterminato parziale **40%** da assumersi con concorso pubblico;
  - **1 istruttore tecnico geometra**, categoria "C" a tempo indeterminato parziale **50%** da assumersi mediante pubblico concorso;
  - **6 istruttori amministrativi/contabili**, categoria "C" a tempo indeterminato parziale **50%** da assumersi mediante concorso con riserva di un (1) **posto** a favore di persone con i requisiti di cui alla **L.68/1999**;
  - **1 direttivo Polizia Municipale**, categoria "D", mediante l'Istituto del Comando mesi dieci (10) o mobilità;
  - **1 amministrativo**, categoria "C" **Servizi Demografici** mediante l'Istituto del Comando/ Mobilità/scorrimento graduatorie da altri Enti;

- **1 amministrativo**, categoria “C” **Servizi Sociali** mediante l’Istituto del Comando/ Mobilità/scorrimento graduatorie da altri Enti;
  - **ANNO 2021**
- **1 direttivo vigilanza** categoria “D” a tempo pieno **100%** da assumersi mediante mobilità;
- **1 istruttore amministrativo**, categoria “C” a tempo parziale **40%** da assumersi con concorso pubblico/mobilità/comando;
- **6 Istruttori di vigilanza**, categoria “C” a tempo parziale **50%** da assumersi mediante corso – concorso Regionale RIPAM (primo manno totale carico Regionale);
  - **ANNO 2022**
- **6 Istruttori di vigilanza**, categoria “C” a tempo parziale **50%** assunzione vigili corso –concorso RIPAM (spesa a carico del Comune);
- **1 Istruttore Tecnico**, categoria “C” a tempo indeterminato parziale al **75%** da assumersi mediante concorso pubblico/comando/mobilità;
- **1 Istruttore Tecnico**, settore Ambiente categoria “C” a tempo indeterminato parziale al **75%**, da assumersi mediante concorso pubblico/comando/mobilità;
- **1 Istruttore Amministrativo** (segreteria Generale) categoria “C” a tempo indeterminato parziale al **75%**, da assumersi mediante concorso pubblico/comando/mobilità;
- 4. Di dare atto** che, il concetto di dotazione organica ha perso significato in favore del concetto di spesa potenziale e che la nuova dotazione organica dell’Ente sarà quella risultante dal personale in servizio a cui si aggiungono le unità previste dal piano assunzionale **2020** al netto delle quiescenze delle **7** (sette) unità previste per il **2020**;
- 5. Di approvare**, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo **piano occupazionale per il triennio 2020-2022** 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;
  - *non prevede* stabilizzazioni ai sensi dell’articolo 35, comma 3 bis del decreto legislativo n. 165/2001;
- 6. Di dare atto** che:
  - il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all’articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell’articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

- l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90;
  - il piano è in linea con le facoltà massime assunzionali richiamate nelle tabelle di cui alle premesse del presente dispositivo;
  - il piano prevede un percorso di graduale riduzione annuale del rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti e prevede il conseguimento, entro l'anno 2025, di un valore inferiore a quello soglia contenuto nello schema di decreto approvato dalla seduta Stato-Città ancora non in vigore.
- 7. 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;
- 8. Di dare atto** che:
- questo Ente è *nell'ambito del piano per essere in regola con i requisiti di cui alla Legge n.68/1999 procederà al reclutamento di una unità con i requisiti di cui alla citata legge n. 68/1999;*
  - questo ente *non ha* in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
  - *il piano occupazionale 2020 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;*
  - *non risulta presente personale a tempo indeterminato part-time da conferire a tempo pieno (ex stabilizzati);*
  - tutti gli allegati sottoscritti dal responsabile dell'area economico-finanziaria.
- 9. Di trasmettere**, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale **2020-2022** al Dipartimento della Funzione pubblica, entro **trenta (30)** giorni dalla sua adozione;
- 10. Di demandare** al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

#### LA GIUNTA COMUNALE

Stante l'urgenza di provvedere in merito al provvedimento de quo, con separata e unanime votazione

#### **DELIBERA**

(PROPONE)

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.

PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA N.23 DEL 13-02-2020 VIETRI SUL MARE



# Attestazione Pareri

(Art. 49, comma 1, T.U.E.L. D.Lgs. n. 267/00)

**Proposta : n 23 del 13-02-2020**

Proposta : n 23 del 13-02-2020

Oggetto: PIANO TRIENNALE DEL PERSONALE 2020/2022 - PIANO ASSUNZIONALE

Parere in ordine alla Regolarita' tecnica:

Data:

**Il Funzionario Responsabile**  
Dott. Carmine Giovanni IMBIMBO

Parere in ordine alla REGOLARITÀ CONTABILE:

Data:

**Il Funzionario Responsabile**  
Avv. Antonio Barbuti



# All. 1 – Piano assunzionale 2020

	Anno	Num.	categoria	% tempo	Mesi	Costo tabellare annuale unitario a tempo pieno	Normativa vigente Costo complessivo tabellare tabellare	Normativa incombente Costo complessivo effettivo
vigili a tempo indeterminato part time	2020	6	C	50%	12	€ 22.039,41	€ 66.118,23	€ 95.871,43
istruttore direttivo contabile a tempo indeterminato part time	2020	1	D	40%	12	€ 23.980,09	€ 9.592,04	€ 13.908,45
amministrativi a tempo indeterminato part time	2020	6	C	50%	12	€ 22.039,41	€ 66.118,23	€ 95.871,43
tecnico geometra	2020	1	C	50%	12	€ 22.039,41	€ 11.019,71	€ 15.978,57
temporaneo area demografica	2020	1	C	100%	4	€ 22.039,41	€ 22.039,41	€ 10.652,38
temporaneo area socio-sanitaria	2020	1	C	50%	10	€ 22.039,41	€ 22.039,41	€ 13.315,48
temporaneo comando vigili	2020	1	D	100%	10	€ 23.980,09	€ 23.980,09	€ 28.975,94
personale a tempo determinato area N. U.	2020	7	B	100%	3	€ 19.536,91	€ 34.189,59	€ 49.574,91
	2020						€ 187.037,79	€ 324.148,60

## All. 2 – Piano assunzionale 2021

Piano-assunzionale 2021	Anno	Num.	categoria	% tempo	Mesi	Costo tabellare annuale unitario a tempo pieno	Normativa vigente Costo complessivo tabellare tabellare	Normativa incombente Costo complessivo effettivo
area vigilanza	2021	1	d	100%	12	€ 23.980,09	€ 23.980,09	€ 34.771,13
amministrativo	2021	1	c	40%	12	€ 22.039,41	€ 8.815,76	€ 12.782,86
vigili a tempo indeterminato part time (Ripam primo anno senza costo)	2021	6	c	50%	12	€ -	€ -	€ -
	2021						€ 32.795,85	€ 47.553,99

## All. 3 – Piano assunzionale 2022

Piano assunzionale 2022	Anno	Num.	categoria	% tempo	Mesi	Costo tabellare annuale unitario a tempo pieno	Normativa vigente Costo complessivo tabellare tabellare	Normativa incombente Costo complessivo effettivo
vigili a tempo indeterminato part time (Ripam a regime)	2022	6	c	50%	12	€ 22.039,41	€ 66.118,23	€ 95.871,43
area tecnica	2022	1	C	75%	12	€ 22.039,41	€ 16.529,56	€ 23.967,86
area N.U.	2022	1	C	75%	12	€ 22.039,41	€ 16.529,56	€ 23.967,86
area segreteria generale	2022	1	c	75%	12	€ 22.039,41	€ 16.529,56	€ 23.967,86
							€ 115.706,90	€ 167.775,01



Allegato 4 stralcio delibera giunta n° 113 del 21/07/2015

DATO ATTO su attestazioni del Settore Ragioneria:  
 -che il Comune di Vieti sul Mare ha rispettato le disposizioni del patto di stabilità interna per il primo semestre 2015;

-che l'ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art.242 del D.Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni;

-che la spesa di personale calcolata con i criteri individuati dal citato art. 1, comma. 557 L. 296/2006 presenta il seguente andamento:

- anno 2011 Euro 2.433.523,17  
 - anno 2012 Euro 2.391.426,10  
 - anno 2013 Euro 2.370.372,67

CONSIDERATI, in relazione al fabbisogno di personale, i servizi erogati e da erogare in rapporto agli obiettivi di governo nonché il ruolo e le funzioni del Comune a medio termine, anche alla luce delle nuove disposizioni in materia di decentramento;

RTENUTO in base alla normativa vigente di poter prevedere assunzioni stagionali a tempo determinato per l'anno 2015 alla luce anche della circolare del Ministro Madia

Numero posti	Qualifica funzionale e profilo professionale	Modalità di copertura
6	Istruttori di vigilanza stagionale cat. C p.t. 24 ore settimanali per 51 gg.	Scorrimento della graduatoria vigente
1	Autista stagionale cat. B3 a tempo pieno per 30gg.	Selezione pubblica
1	Istruttore amministrativo cat. C1 p.t. 18 ore settimanali a tempo indeterminato	Secondo le disposizioni di legge con priorità all'assorbimento del personale in soprannumero delle Province
1	Istruttore contabile ragioniere cat. C1 p.t. 18 ore settimanali a tempo indeterminato	Come sopra
1	Istruttore tecnico geometra cat. C1 p.t. 18 ore settimanali a tempo indeterminato	Come sopra
1	Istruttore tecnico informatico amministrativo cat. C1 p.t. 18 ore settimanali a tempo indeterminato	Come sopra
1	Istruttore direttivo di vigilanza cat. D1 tempo pieno 36 ore settimanali	Art.110 comma 1 D.Lgs.n.267/2000

RTENUTO, quindi, di approvare il programma triennale del fabbisogno di personale 2015/2017 nonché il piano annuale delle assunzioni per l'esercizio 2015;

DATO ATTO che del presente provvedimento sarà data comunque informazione alle OO.SS. provinciali e alla RSU;

VISTO l'art.45 del D.Lgs. n. 504/1992 e succ. modif.;

VISTO il D.Lgs. n. 165/2001e succ. modif.;

VISTO il D.Lgs 150/2009 e s.m.i.;



**Comune di VIETRI SUL MARE (Prov. SA)**  
SERVIZIO FINANZIARIO-PERSONALE

**CALCOLO DEL LIMITE DI SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO**

(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)

**RESIDUI DISPONIBILI DELLE QUOTE PERCENTUALI DI FACOLTA' ASSUNZIONALI PER IL 2015<sup>1</sup>:    Z E R O**

---

<sup>1</sup> Art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, come modificato dall'art. 14-bis, c. 1, lett. a), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4 (convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26): "(...) A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente. (...)”

**RESIDUI DISPONIBILI DELLE QUOTE PERCENTUALI DI FACOLTÀ ASSUNZIONALI PER IL 2016<sup>2</sup>**

N.D.	Dipendente	Cat.	Modalità di cessazione <sup>3</sup>	Decorrenza	Costo annuo	
					Tabellare	
1	BV	D	Collocamento a riposo	1/12/2015		23.980,09
2	MO	D	Collocamento a riposo	1/11/2015		23.980,09
						€
						€
<b>TOTALE COSTO CESSATI ANNO 2015</b>						<b>47.960,18</b>
<b>QUOTA UTILIZZABILE NEL 2016 (A)</b>						<b>11.990,04</b>
<b>QUOTA UTILIZZATA FINO AL 2019 (B)</b>						<b>0</b>
<b>RESIDUO DISPONIBILE PER ASSUNZIONI 2020 (A-B) (C)</b>						<b>11.990,04</b>

<sup>2</sup> Art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, come modificato dall'art. 14-bis, c. 1, lett. a), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4 (convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26): "(...) A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente. (...)"

<sup>3</sup> Specificare tra: pensionamento, dimissioni, esternalizzazione del servizio, mobilità in uscita del segretario. Ricordiamo che NON COSTITUISCONO CESSAZIONI: mobilità in uscita; cessazione categorie protette; cessazione di dipendente per effetto di progressione verticale.

**RESIDUI DISPONIBILI DELLE QUOTE PERCENTUALI DI FACOLTA' ASSUNZIONALI PER IL 2017<sup>4</sup>**

N.D.	Dipendente	Cat.	Modalità di cessazione	Decorrenza	Costo annuo	
					Tabellare	
1	DD	B	Collocamento a riposo	1/2/2016		19.536,91
2	TV	B	Collocamento a riposo	1/6/2016		19.536,91
3	DL	B	Collocamento a riposo	1/9/2016		19.536,91
4	LG	D	Collocamento a riposo	31/12/2016		23.980,09
					€	
<b>TOTALE COSTO CESSATI ANNO 2016</b>						<b>82.590,82</b>
<b>QUOTA UTILIZZABILE NEL 2017<sup>5</sup> (A)</b>						<b>20.647,71</b>
<b>QUOTA UTILIZZATA FINO AL 2019 (B)</b>						<b>19.536,91</b>
<b>RESIDUO DISPONIBILE PER ASSUNZIONI 2020 (A-B) (C)</b>						<b>1.110,80</b>

<sup>4</sup> Art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, come modificato dall'art. 14-bis, c. 1, lett. a), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4 (convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26): "(...) A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente. (...)"

<sup>5</sup> Pari al 25% della spesa per cessazioni dell'anno 2016, al 75% se l'ente ha rispettato il parametro previsto dal d.m. di cui all'articolo 263, comma 2, del TUEL o al 100% se l'ente ha meno di 3.000 abitanti e la spesa di personale è inferiore al 24% delle entrate correnti del triennio precedente.

**RESIDUI DISPONIBILI DELLE QUOTE PERCENTUALI DI FACOLTA' ASSUNZIONALI PER IL 2018<sup>6</sup>**

N.D.	Dipendente	Cat.	Modalità di cessazione	Decorrenza	Costo annuo Tabellare
1	PL	C	Collocamento a riposo	1/4/2017	22.039,41
2	GG	B	Collocamento a riposo	1/8/2017	19.536,91
3	SP	B	Collocamento a riposo	1/9/2017	19.536,91
4	BM	D	Collocamento a riposo	20/4/2017	23.980,09
5	PA	B	Collocamento a riposo	30/06/2017	19.536,91
6	BV	B	Collocamento a riposo	01/06/2017	19.536,91
<b>TOTALE COSTO CESSATI ANNO 2017 (A)</b>					<b>124.167,14</b>
<b>QUOTA UTILIZZABILE NEL 2018<sup>7</sup> (A)</b>					<b>31.041,78</b>
<b>QUOTA UTILIZZATA FINO AL 2019 (B)</b>					<b>0</b>
<b>RESIDUO DISPONIBILE PER ASSUNZIONI 2020 (A-B) (C)</b>					<b>31.041,78</b>

<sup>6</sup> Art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, come modificato dall'art. 14-bis, c. 1, lett. a), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4 (convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26): "(...) A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente. (...)".

<sup>7</sup> Pari al 25% della spesa per cessazioni dell'anno 2016, al 75% se l'ente ha rispettato il parametro previsto dal d.m. di cui all'articolo 263, comma 2, del TUEL o al 100% se l'ente ha meno di 3.000 abitanti e la spesa di personale è inferiore al 24% delle entrate correnti del triennio precedente.

**RESIDUI DISPONIBILI DELLE QUOTE PERCENTUALI DI FACOLTA' ASSUNZIONALI PER IL 2019<sup>8</sup>**

N.D.	Dipendente	Cat.	Modalità di cessazione	Decorrenza	Costo annuo	
					TOTALE	
1	FM	D	Collocamento a riposo	1/5/2018		23.980,09
2	AV	C	Collocamento a riposo	31/3/2018		22.039,41
3	FG	B	Collocamento a riposo	28/2/2018		19.536,91
4	BW	C	Decesso	04/09/2018		22.039,41
5	EA	B	Collocamento a riposo	30/11/2018		19.536,91
6	CG	B	Collocamento a riposo	31/12/2018		19.536,91
<b>TOTALE COSTO CESSATI ANNO 2018</b>						<b>126.669,64</b>
<b>QUOTA UTILIZZABILE NEL 2019<sup>9</sup> (A)</b>						<b>31.667,41</b>
<b>QUOTA UTILIZZATA NEL 2019 (B)</b>						<b>0</b>
<b>A.CRESIDUO DISPONIBILE PER ASSUNZIONI 2020 (A-B) (C)</b>						<b>31.667,41</b>

<sup>8</sup> Art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, come modificato dall'art. 14-bis, c. 1, lett. a), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4 (convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26): "(...) A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente. (...)”

<sup>9</sup> Pari al 25% della spesa per cessazioni dell'anno 2016, al 75% se l'ente ha rispettato il parametro previsto dal d.m. di cui all'articolo 263, comma 2, del TUEL o al 100% se l'ente ha meno di 3.000 abitanti e la spesa di personale è inferiore al 24% delle entrate correnti del triennio precedente.

**SPESA PER IL PERSONALE CESSATO NELL'ANNO 2019**

N.D.	Dipendente	Cat.	Modalità di cessazione	Decorrenza	Costo annuo TOTALE
1	FA	C	Collocamento a riposo	01/12/2019	22.039,41
<b>TOTALE COSTO CESSATI ANNO 2019 (A)</b>					22.039,41
<b>QUOTA PER NUOVE ASSUNZIONI 2020 (100% di A) (B)</b>					22.039,41
<b>QUOTA GIÀ UTILIZZATA NEL 2019<sup>10</sup> (C)</b>					22.039,41
<b>QUOTA PER NUOVE ASSUNZIONI 2020 (100% di B-C) (D)</b>					0,00

<sup>10</sup> Ai sensi dell'art. 3, c. 5-sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 (comma introdotto dall'art. 14-bis, c. 1, lett. b), D.L. n. 4/2019, 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 tum-over."

**SPESA PER IL PERSONALE CESSANTE NELL'ANNO 2020**

N.I.D.	Dipendente	Cat.	Modalità di cessazione	Decorrenza	Costo annuo	
						TOTALE
1	FF	C	Collocamento a riposo	01/01/2020		22.039,41
2	NA	C	Collocamento a riposo	01/01/2020		22.039,41
3	PA	D	Collocamento a riposo	01/05/2020		23.980,09
4	BA	D	Collocamento a riposo	01/06/2020		23.980,09
5	CS	C	Collocamento a riposo	01/07/2020		22.039,41
6	FG	C	Collocamento a riposo	01/08/2020		22.039,41
7	CA	C	Collocamento a riposo	01/08/2020		22.039,41
<b>TOTALE COSTO CESSATI ANNO 2020 (A)</b>						<b>158.157,23</b>
<b>QUOTA PER NUOVE ASSUNZIONI 2020 (100% di A'1) (B)</b>						<b>158.157,23</b>

<sup>11</sup> Ai sensi dell'art. 3, c. 5-sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 (comma introdotto dall'art. 14-bis, c. 1, lett. b), D.L. n. 4/2019, 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 turn-over."

## RIEPILOGO DEI RESTI ASSUNZIONALI

ND	Anno	Quota da utilizzare
1	RESIDUI DISPONIBILI 2015 CESSATI ANNO 2014 <sup>12</sup>	0,00
2	RESIDUI DISPONIBILI 2016 CESSATI ANNO 2015	11.990,04
3	RESIDUI DISPONIBILI 2017 CESSATI ANNO 2016	1.110,80
4	RESIDUI DISPONIBILI 2018 CESSATI ANNO 2017	31.041,78
5	RESIDUI DISPONIBILI 2019 CESSATI ANNO 2018	31.667,41
6	RESIDUI DISPONIBILI 2019 CESSATI ANNO 2019 <sup>13</sup>	0,00
7	SPESA PER CESSATI ANNO 2020 <sup>14</sup>	158.157,23
	<b>Totale facoltà assunzionali</b>	<b>233.967,26</b>

<sup>12</sup> Residui disponibili da utilizzare entro e non oltre il 31 dicembre 2020.

<sup>13</sup> Ai sensi dell'art. 3, c. 5-sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 (comma introdotto dall'art. 14-bis, c. 1, lett. b), D.L. n. 4/2019, 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 turn-over."

<sup>14</sup> Ai sensi dell'art. 3, c. 5-sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 (comma introdotto dall'art. 14-bis, c. 1, lett. b), D.L. n. 4/2019, 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 turn-over."

## Allegato 6 – Verifica del rispetto del limite – Facoltà assunzionali – normativa vigente

ANNO	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Soglia massima spesa personale triennio 2011-2013	€ 2.398.440,60	€ 2.398.440,60	€ 2.398.440,60	€ 2.398.440,60	€ 2.398.440,60	€ 2.398.440,60
Residui facoltà assunzionali quinquennio	€ 75.810,03	€ 46.929,47	€ 55.709,93	€ 44.633,26	€ -	€ -
Quiescenze dell'anno (tabellare)	€ 158.157,23	€ 41.576,32	€ 104.630,23	€ 65.556,41	€ 78.147,64	€ 100.187,05
Soglia massima facoltà assunzionali	€ 233.967,26	€ 88.505,79	€ 160.340,16	€ 110.189,67	€ 78.147,64	€ 100.187,05
Costo piano assunzionale dell'anno (tabellare)	€ 187.037,79	€ 32.795,85	€ 115.706,90	€ 110.189,67	€ 78.147,64	€ 100.187,05
Residuo utilizzabile	€ 46.929,47	€ 55.709,93	€ 44.633,26	€ -	€ -	€ -



## Allegato 7 – Costi complessivi del personale – 2016 -2019

Spesa del personale anni 2016-2017-2018-2019	2016	2017	2018	2019
Costo personale lordo	€ 2.246.005,60	€ 2.025.043,54	€ 2.044.499,30	€ 1.982.415,41



# Allegato 8 - risparmi previsti per le quiescenze 2020-2025

Tabella di dettaglio del risparmio previsto per le quiescenze									
Livello	2020			2021			2022		
	Num	Risparmio lordo	Risparmio tabellare	Num.	Risparmio lordo	Risparmio tabellare	Num.	Risparmio lordo	Risparmio tabellare
APU									
B1			€ -			€ -			€ -
B2			€ -			€ -			€ -
B3			€ -			€ -			€ -
B3-PEO			€ -			€ -			€ -
B4-PEO			€ -	1	€ 34.706,65	€ 19.536,91	2	€ 72.093,43	€ 39.073,82
B5-PEO			€ -			€ -			€ -
B6-PEO			€ -			€ -			€ -
B7			€ -			€ -			€ -
B7-PEO			€ -			€ -	1	€ 36.591,80	€ 19.536,91
C1			€ -			€ -			€ -
C2	1	€ 40.842,98	€ 22.039,41			€ -			€ -
C4			€ -			€ -	1	€ 39.988,06	€ 22.039,41
C5	4	€ 166.005,36	€ 88.157,64	1	€ 38.542,15	€ 22.039,41			€ -
Col.TD									
D3			€ -			€ -			€ -
D3-PEO	1	€ 46.039,81	€ 23.980,09			€ -	1	€ 48.730,73	€ 23.980,09
D4-PEO			€ -			€ -			€ -
D5-PEO			€ -			€ -			€ -
D6	1	€ 82.497,22	€ 23.980,09			€ -			€ -
D6-PEO			€ -			€ -			€ -
Segr.A									
Segr.B									
Totale complessivo	7	€ 335.385,37	€ 158.157,23	2	€ 73.248,80	€ 41.576,32	5	€ 197.404,02	€ 104.630,23

Tabella di dettaglio del risparmio previsto per le quiescenze

Livello	2023			2024			2025		
	Num.	Risparmio lordo	Risparmio tabellare	Num.	Risparmio lordo	Risparmio tabellare	Num.	Risparmio lordo	Risparmio tabellare
APU									
B1			€ -			€ -			€ -
B2			€ -	2	€ 64.921,60	€ 39.073,82	3	€ 97.128,32	€ 58.610,73
B3			€ -			€ -			€ -
B3-PEO			€ -	1	€ 33.371,23	€ 19.536,91			€ -
B4-PEO			€ -	1	€ 36.399,67	€ 19.536,91			€ -
B5-PEO			€ -			€ -			€ -
B6-PEO			€ -			€ -			€ -
B7			€ -			€ -			€ -
B7-PEO	1	€ 35.718,28	€ 19.536,91			€ -	1	€ 35.203,21	€ 19.536,91
C1			€ -			€ -			€ -
C2			€ -			€ -			€ -
C4			€ -			€ -			€ -
C5	1	€ 38.486,19	€ 22.039,41			€ -	1	€ 45.785,80	€ 22.039,41
Col.TD									
D3			€ -			€ -			€ -
D3-PEO	1	€ 48.740,70	€ 23.980,09			€ -			€ -
D4-PEO			€ -			€ -			€ -
D5-PEO			€ -			€ -			€ -
D6			€ -			€ -			€ -
D6-PEO			€ -			€ -			€ -
Segr.A				1	€ 106.227,68				
Segr.B									
Totale complessivo	3	€ 122.945,17	€ 65.556,41	5	€ 240.920,18	€ 78.147,64	5	€ 178.117,33	€ 100.187,05

**Allegato 9 – Determinazione del rapporto spesa del personale rispetto ad Entrate  
(normativa incombente – Schema Decreto approvato in conferenza Stato-Città)**

Spesa complessiva di tutto il personale atloro degli oneri riflessi a carico dell'ente in rapporto alla media delle entrate					
Media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, stanziato in bilancio di previsione					
	2016	2017	2018		
Titolo 1	€ 5.743.009,60	€ 5.108.346,78	€ 5.521.134,39		
Titolo 2	€ 137.299,33	€ 70.539,90	€ 132.493,30		
Titolo 3	€ 870.394,23	€ 1.191.859,63	€ 635.760,00		
Totale entrate correnti	€ 6.750.703,16	€ 6.370.746,31	€ 6.289.387,69		
Accantonamento FGDE in bilancio di previsione	€ 357.000,00	€ 539.831,15	€ 799.197,48		
Totale entrate correnti al netto dell'acc.to FGDE previsionale	€ 6.393.703,16	€ 5.830.915,16	€ 5.490.190,21	€ 17.714.808,53	
Numero anni				3	
Valore medio				€ 5.904.936,18	
Percentuale per il calcolo del valore soglia					
Comuni virtuosi	per fascia demografica 5000-9999 abitanti			26,90%	€ 1.588.427,83
Comuni intermedi	Compresi tra			30,90%	€ 1.824.625,28
Comuni che devono programmare riduzione entro 2025	Maggiore di				
Spesa del personale anni 2016-2017-2018-2019					
	2016	2017	2018	2019	
Costo personale lordo	€ 2.246.005,60	€ 2.025.043,54	€ 2.044.499,30	€ 1.982.415,41	
Calcolo percentuale				33,57%	



## Allegato 10 – Costo del personale previsione 2020

2020	€ 1.982.415,41	Costo del personale anno (n-1)
	€ 335.385,37	Riduzione costo per quiescenze
	€ 187.037,79	Costo piano assunzionale dell'anno (tabellare)
	€ 148.347,58	Risparmio lordo
	€ 1.834.067,83	Costo previsto 2020

Il costo del piano assunzionale in realtà è inferiore perché le assunzioni si realizzeranno dopo i concorsi (circa metà anno). Il minor costo è ampiamente superiore al maggior costo rispetto al tabellare (oneri, fondo decentrato ecc...)



## Allegato 11 – Riduzione graduale del rapporto Spesa personale su Entrate correnti

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Costo del personale anno (n-1)	€ 1.982.415,41	€ 1.834.067,83	€ 1.808.373,02	€ 1.778.744,01	€ 1.815.573,86	€ 1.687.967,76
Riduzione costo per quiescenze	€ 335.385,37	€ 73.248,80	€ 197.404,02	€ 122.945,17	€ 240.920,18	€ 178.117,33
Costo piano assunzionale dell'anno (tabellare)	€ 187.037,79	€ 32.795,85	€ 115.706,90	€ 110.189,67	€ 78.147,64	€ 100.187,05
Risparmio lordo	€ 148.347,58	€ 40.452,95	€ 81.697,12	€ 12.755,50	€ 162.772,54	€ 77.930,28
Costo eccedente il tabellare (variazione fondo decentrato, oneri, risparmi per mensilità mancanti)	€ 84.167,01	€ 14.758,13	€ 52.068,11	€ 49.585,35	€ 35.166,44	€ 45.084,17
Altre variazioni (+ o -)	-€ 84.167,01	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Costo previsto 2020	€ 1.834.067,83	€ 1.808.373,02	€ 1.778.744,01	€ 1.815.573,86	€ 1.687.967,76	€ 1.655.121,65
Totale entrate correnti al netto dell'acc.to FCDE previsionale	€ 5.500.000,00	€ 5.555.000,00	€ 5.610.550,00	€ 5.666.655,50	€ 5.723.322,06	€ 5.780.555,28
Percentuale da confrontare con il valore soglia	33,347%	32,554%	31,704%	32,040%	29,493%	28,633%

Le altre variazioni in diminuzione derivano dalla considerazione che le assunzioni saranno effettuate dopo i concorsi, si stima a metà anno circa.

