



COMUNE DI SABBIO CHIESE

PROVINCIA DI BRESCIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

DELIBERAZIONE N° 50 DEL 15/10/2018

OGGETTO: AGGIORNAMENTO PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE RELATIVO AL TRIENNIO 2019/2021.

L'anno **duemiladiciotto**, addì **quindici** del mese di **Ottobre**
alle ore 19:45 nella sala delle adunanze

Previo l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalle vigenti disposizioni di legge vennero oggi convocati a seduta i componenti della Giunta Comunale.

All'appello risultano

| | | Presente | Assente |
|-----------------|---------------|-----------------|----------------|
| LUSCIA ONORIO | SINDACO | X | |
| FERREMI CLAUDIO | ASSESSORE | X | |
| ZAMBELLI WALTER | ASSESSORE | X | |
| GIORI MONICA | ASSESSORE | X | |
| GHIDINI MARTA | ASSESSORE | X | |
| | TOTALI | 5 | 0 |

Assiste il Segretario Comunale AVV. ALBERTO LORENZI il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti il Sig. ONORIO LUSCIA, nella sua qualità di Sindaco assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il [decreto del Dipartimento della funzione pubblica 8 maggio 2018](#), pubblicato sulla [Gazzetta Ufficiale n. 173/2018](#) con le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche. Per chi non adotta il piano entro 60 giorni, cioè entro il 22 settembre, le norme prevedono la sanzione del blocco delle assunzioni (articolo 6, comma 6, al Dlgs 165/2001), fatto salvo il fabbisogno del personale già adottato dall'ente. Lo stesso divieto di assunzione di nuovo personale è anche applicato per le altre fattispecie definite dal decreto: mancata trasmissione dei piani entro 30 giorni dalla loro adozione (articolo 6-ter, comma 5, del Dlgs 165/2001), in caso di mancato rispetto dei vincoli finanziari e in presenza di una non corretta applicazione delle disposizioni che dettano la disciplina delle assunzioni.

In termini di assolvimento degli obblighi di trasparenza, il decreto precisa che li si può rispettare inserendo sul sito istituzionale dell'ente dei dati trasmessi al Sico. Si ricorda come per gli enti locali sia fondamentale [l'intesa in conferenza unificata \(articolo 6-ter, comma 3, del Dlgs 165/2001\) che è avvenuta nella seduta del 19 aprile 2018](#), a seguito delle modifiche richieste dai rappresentanti delle Regioni e degli enti locali.

I contenuti essenziali delle linee di indirizzo .

Secondo le linee di indirizzo del decreto:

1. gli enti locali dovranno procedere in via preliminare a una analisi qualitativa e quantitativa delle proprie esigenze, basandosi su alcuni parametri standard numerici, oltre alla definizione delle tipologie di professioni e competenze professionali che meglio risponde all'evoluzione dell'organizzazione del lavoro.
2. Il piano deve avere una visione triennale con adozione annuale in merito al fabbisogno necessario, eventuali modifiche nel corso dell'anno sono ammesse solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili con adeguata motivazione.
3. I piani di fabbisogno sono, inoltre, soggetti al controllo preventivo da parte dell'organo di revisione contabile che dovrà attestare la coerenza dello stesso ai vincoli finanziari.

Il superamento della dotazione organica.

La nuova dotazione organica avrà natura finanziaria, ossia di spesa massima assentibile da parte dell'ente locale e non più, come avvenuto finora, quale spesa teorica. La dotazione organica sarà, pertanto, formulata partendo dal valore finanziario dell'ultima dotazione organica approvata quantificando il valore dei singoli trattamenti economici delle categorie o qualifiche in essa contenuta. Si dovrà verificare in ogni caso che il limite teorico assentibile sia, in ogni caso, dato dalla spesa del personale in servizio che andrà sommata alle capacità assunzionali previste dalla legislazione. Questo valore ottenuto non potrà, in ogni caso, essere superiore al valore limite della spesa del personale consentito dalla legge per gli enti locali (media della spesa sostenuta nel triennio 2011-2013). Una volta definita la dotazione organica nel suo limite massimo di spesa, essa dovrà essere obbligatoriamente rimodulata dall'ente in funzione della programmazione delle assunzioni secondo le facoltà assunzionali vigenti, così come definite nel piano dei fabbisogni.

Programmazione del fabbisogno di personale

1. Gli Enti locali devono adeguare i propri ordinamenti per assicurare, attraverso una programmazione triennale del fabbisogno di personale, le esigenze di funzionalità e migliore funzionamento dei servizi con la riduzione programmata delle spese del personale. (art. 39, c. 1 e 19, [legge 27 dicembre 1997, n. 449](#); art. 6, c. 2, [D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165](#)).

1.1. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione, 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.

1.1.1. Con D.M. da adottare entro il 19 settembre 2017, sono definite le linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale. (art. 6-ter, c. 1; art. [22, c. 1, D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75](#)).

1.1.2. A decorrere dal 30 marzo 2018 e, comunque, solo decorso il termine di 60 giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al punto precedente, le amministrazioni pubbliche che non provvedono all'adempimento del piano non possono assumere nuovo personale. (art. 6, c. 6; art. [22, c. 1, D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75](#)).

1.1.3. I contenuti dei piani devono essere comunicati alla Ragioneria generale dello Stato entro 30 giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto di procedere ad assunzioni. (art. 6-ter, c. 5).

1.2. La programmazione deve prevedere l'eventuale ricorso a contratti di somministrazione (ex lavoro interinale), con numero dei lavoratori e motivazioni che ne determinano il ricorso. (circolare dipartimento funzione pubblica, UPPA, 12 febbraio 2007, n. 2).

1.3. Il provvedimento di programmazione del fabbisogno di personale e relative risorse è elaborato con il concorso dei competenti dirigenti – Responsabili del Servizio, che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti. (art. 6, c. 4-bis e art. 17, c. 1, lett. d-bis, [D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165](#)).

1.3.1. Analogamente per gli aggiornamenti annuali.

2. L'organo di revisione accerta 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, c. 8, legge 28 dicembre 2001, n. 448](#); art. 3, c. 120 e 121, [legge 24 dicembre 2007, n. 244](#)).

3. Le politiche di reclutamento del personale devono essere adeguate al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica. (art. [3, c. 69, legge 24 dicembre 2003, n. 350](#)).

4. Dall'anno 2016, la programmazione del fabbisogno di personale è ricompresa nel DUP. (punto 8.2., principio contabile applicato concernente la programmazione finanziaria, allegato 4/1 al [D.Lgs. 23 giugno 2011, n. 118](#)).

Viste le linee di indirizzo contenute nel [decreto del Dipartimento della funzione pubblica 8 maggio 2018](#), pubblicato sulla [Gazzetta Ufficiale n. 173/2018](#) a seguito intesa in conferenza unificata in data 19 aprile 2018 nelle quali è detto, tra l'altro che il fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto il duplice profilo:

- quantitativo, riferito alla consistenza numerica di unità di personale necessarie sulla base di parametri che consentano di definire un fabbisogno standard a livello territoriale, a livello di funzioni omogenee ovvero sulle cessazioni avvenute;
- qualitativo, riferito cioè alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione.

Superato lo strumento della pianta organica, frutto della rilevazione dei carichi di lavoro, le linee di indirizzo dichiarano la fine in idea anche del concetto di dotazione organica, pensata come "contenitore" rigido e nient' affatto plastico e duttile, da cui partire per definire il piano dei fabbisogni, individuare gli assetti organizzativi e promuovere le correlate scelte di reclutamento. Il PTFP scardina radicalmente questo rigido assetto metodologico e operativo che imbriglia alla fonte la possibilità di modellare la dotazione di personale correlando le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini: "Il PTFP diventa lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione".

E ancora più chiaramente: "La nuova visione, introdotta dal [D.Lgs. n. 75 del 2017](#), di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l'adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP".

E anzi il documento va ben oltre con l'affermare che la dotazione organica si risolve nel valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile, talché la dotazione è ormai solo vincolo di spesa, nel cui ambito ogni amministrazione potrà, tramite il proprio PTFP, procedere annualmente

alla modulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati.

Il PTFP ha quindi il compito di distinguere, per ogni anno, le risorse quantificate sulla base: della spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato, dei possibili costi futuri da sostenere per il personale assegnato in mobilità temporanea in uscita per valutare gli effetti in caso di rientro, delle diverse tipologie di lavoro flessibile, dei risparmi da cessazione di rapporti di lavoro, delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, dell'assunzione di categorie protette, delle eventuali procedure di mobilità.

La declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato annualmente con un orizzonte triennale.

Visto in particolare il comma 557- dell'articolo unico della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (*Legge finanziaria 2007*) il quale afferma che gli enti locali debbono assicurare la riduzione delle spese di personale, con azioni da modulare in termini di principio, applicabili ad alcuni prioritari ambiti 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.

Visto l'art. 3 comma 5-bis del Decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 Gazzetta Ufficiale Repubblica Italiana 24 giugno 2014, n. 144-del seguente tenore: "Dopo il comma 557-ter dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, è inserito il seguente:

*"557-quater. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 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 presente disposizione**".*

Dato atto che con il d.l. n. 90/2014 è stato abrogato l'art. [76, comma 7, del Dl 112/2008](#) con conseguente disapplicazione della verifica che il rapporto tra spese di personale e spese correnti (conteggiando anche il valore delle società partecipate, delle istituzioni e delle aziende speciali) sia al di sotto del 50%, quale condizione per procedere a nuove assunzioni di personale.

Dato atto che, per quel che concerne il turn over ,il legislatore nel [Dl 90/2014](#) riscrive le percentuali del turn-over degli enti locali. *"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"*.

Preso atto che l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000 - Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni

Considerato che l'Ifel nel commento alla legge di conversione ha sostenuto che avendo l'art. [16](#) abrogato la lett. a) dell'art. [1, comma 557, L. 24 ottobre 2006, n. 269](#) (lettera abrogata dall'art. [16, comma 1, D.L. 24 giugno 2016, n. 113](#), convertito, con modificazioni, dalla [L. 7 agosto 2016, n. 160](#)), avrebbe di fatto riaperto le possibilità assunzionali per il 2016 anche a quegli enti non in regola con il patto di stabilità nell'anno precedente. La citata disposizione, infatti, per l'Ifel «ha abolito con decorrenza immediata il presupposto sul quale poggiava l'applicazione della sanzione del divieto assunzionale di cui al comma 557-ter della stessa [L. n. 269](#) (comma 1.557-ter. "In caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. [76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 6 agosto 2008, n. 133 \(266\)](#). "Comma aggiunto dal comma 7 dell'art. [14, D.L. 31 maggio 2010, n. 78](#), come

modificato dalla relativa legge di conversione.), formalmente non abrogato e che continua ad essere applicabile agli enti che non abbiano assicurato il contenimento in valore assoluto delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 (ai sensi del combinato disposto tra il comma 557 e il comma 557-quater della medesima legge».

Considerato che il primo comma del predetto articolo 16 del d. l. n. 113/2016 convertito in legge n. 160/2016 così recita e dispone: "1. All'[articolo 1, comma 557](#), della [legge 27 dicembre 2006, n. 296](#), la lettera a) è abrogata." La lettera a) parlava di riduzione dell'incidenza delle spese di personale rispetto alle spese correnti.

Tanto in coerenza con il [D.L. n. 90 del 2014](#), con cui è stato abrogato l'art. [76, comma 7](#), [D.L. n. 112 del 2008](#), che stabiliva il divieto, per gli enti nei quali l'incidenza delle spese di personale fosse pari o superiore al 50% delle spese correnti, di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale.

Tanto anche a seguito della pronuncia particolarmente restrittiva di Corte dei conti che con la Delib. 3 maggio 2016, n. 16, ebbe a confermare il carattere precettivo della lett. a) ("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;*"), ritenendo insufficiente l'abrogazione dell'art. [76, comma 7](#).

L'art. [16](#) del D.L. "enti territoriali" ha come unico obiettivo quello di cassare la lett. a) del [comma 557](#), eliminando il riferimento alla riduzione dell'incidenza delle spese di personale rispetto alle spese correnti. L'intervento si raccorda con quello già realizzato col [D.L. n. 90 del 2014](#), con cui è stato abrogato l'art. [76, comma 7](#), [D.L. n. 112 del 2008](#), che stabiliva il divieto, per gli enti nei quali l'incidenza delle spese di personale fosse pari o superiore al 50% delle spese correnti, di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale.

Atteso che l'eliminazione dell'obbligo di riduzione della spesa di personale non comporta una liberalizzazione delle assunzioni né l'eliminazione degli altri vincoli, che restano in vigore e quindi continuano a **perseguire la riduzione della spesa in valore assoluto**.

Atteso che nella relazione che accompagna il D.L. è scritto in maniera chiara che la disposizione non comporta oneri aggiuntivi perché restano comunque fermi gli obblighi di contenimento della spesa di personale complessiva previsti dai [commi 557 e 557-quater](#) dell'art. [1](#), [L. n. 296 del 2006](#): il primo ne impone una **riduzione progressiva**, così come il secondo, con riferimento al primo e al **valore medio del triennio precedente**.

Visto l'art. 16 comma 1-bis del d.l. n. 113 del 24 giugno 2016 a mente del quale: "1-bis. All'[articolo 1, comma 228](#), della [legge 28 dicembre 2015, n. 208](#), dopo il primo periodo è inserito il seguente: «*Ferme restando le facoltà assunzionali previste dall'[articolo 1, comma 562](#), della [legge 27 dicembre 2006, n. 296](#), per gli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno, qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'[articolo 263](#), comma 2, del testo unico di cui al [decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267](#), la percentuale stabilita al periodo precedente è innalzata al 75 per cento nei comuni con popolazione inferiore a 10.000 abitanti*».

Atteso quindi che se vi è un Rapporto dipendenti/abitanti INFERIORE al DM 24/07/2014 lo spazio di ricollocazione/assunzione è del 100% cessati 2017 oltre ai resti assunzionali dei cessati nel 2014-2015-2016.

Visto l'art. 3 comma 5- quater del d.. n. 90/2014 (comma inserito dalla legge di conversione 11 agosto 2014 n. 114) del seguente tenore: "5-quater. *Ferme restando i vincoli generali sulla spesa di personale, gli enti indicati al comma 5, la cui incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente è pari o inferiore al 25 per cento, possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, a decorrere dal 1° gennaio 2014, nel limite dell'80 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente e nel limite del 100 per cento a decorrere dall'anno 2015.* (Per la disapplicazione del presente comma, con riferimento agli anni 2017 e 2018, vedi l'[art. 1, comma 228](#), [L. 28 dicembre 2015, n. 208](#).)

Visto l'art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015 n. 208 recante Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2016) - Pubblicata nella Gazz. Uff. 30 dicembre 2015, n. 302, S.O. - del seguente tenore:

Comma 228 (Comma così modificato dall'[art. 16, comma 1-bis, D.L. 24 giugno 2016, n. 113](#), convertito, con modificazioni, dalla [L. 7 agosto 2016, n. 160](#), dall'[art. 22, commi 1-bis e 2, D.L. 24 aprile 2017, n. 50](#), convertito, con modificazioni, dalla [L. 21 giugno 2017, n. 96](#), e, successivamente, dall'[art. 1, comma 863, L. 27 dicembre 2017, n. 205](#), a decorrere dal 1° gennaio 2018.

Per l'innalzamento della percentuale stabilita nel primo periodo del presente comma vedi l'[art. 1, comma 479, lett. d\), L. 11 dicembre 2016, n. 232](#).)

In vigore dal 24 giugno 2017

228. Le amministrazioni di cui all'articolo [3, comma 5](#), del [decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 11 agosto 2014, n. 114](#), e successive modificazioni, possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. Ferme restando le facoltà assunzionali previste dall'[articolo 1, comma 562](#), della [legge 27 dicembre 2006, n. 296](#), per gli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno, qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'[articolo 263](#), comma 2, del testo unico di cui al [decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267](#), la percentuale stabilita al periodo precedente è innalzata al 75 per cento nei comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti, per gli anni 2017 e 2018. **Per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 3.000 abitanti che rilevano nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio, la predetta percentuale è innalzata al 100 per cento.** Fermi restando l'equilibrio di bilancio di cui ai commi 707 e seguenti del presente articolo e il parametro di spesa del personale di cui all'[articolo 1, comma 557-quater](#), della [legge 27 dicembre 2006, n. 296](#), per le regioni che rilevano nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 12 per cento del titolo primo delle entrate correnti, considerate al netto di quelle a destinazione vincolata, la percentuale stabilita al primo periodo è innalzata, per gli anni 2017 e 2018, al 75 per cento. In relazione a quanto previsto dal primo periodo del presente comma, al solo fine di definire il processo di mobilità del personale degli enti di area vasta destinato a funzioni non fondamentali, come individuato dall'[articolo 1, comma 421](#), della citata [legge n. 190 del 2014](#), restano ferme le percentuali stabilite dall'articolo [3, comma 5](#), del [decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 11 agosto 2014, n. 114](#). Il comma 5-quater dell'articolo 3 del [decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 11 agosto 2014, n. 114](#), è disapplicato con riferimento agli anni 2017 e 2018.

Riguardo ai c.d. "resti assunzionali" [Corte dei conti, Sez. Autonomie, Delib., 22 novembre 2017, n. 25/SEZAUT/2017/QMIG](#) condividendo l'assunto della Sezione remittente, afferma come bisogna tenere distinte la capacità assunzionale di competenza, che è quella determinata nell'anno in cui si intende procedere all'assunzione sulla base della spesa relativa alle cessazioni intervenute nell'anno precedente, **e la capacità assunzionale maturata nel triennio precedente secondo le regole all'epoca vigenti, ma non utilizzata in tutto o in parte.** Quest'ultima rappresenta i cosiddetti resti assunzionali, che integrano spazi finanziari maturati che si sommano alla prima, individuati secondo il principio di diritto enunciato nella [deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG](#).

"Le norme sopravvenute rilevano esclusivamente ai fini della determinazione della capacità assunzionale di competenza e non incidono sulle situazioni già definite, ancorché astrattamente, sotto un diverso, precedente, regime normativo".

La Sezione delle autonomie della Corte dei conti, pronunciandosi sulla questione di massima posta dalla Sezione di controllo per la Regione Sardegna con la deliberazione n. 70/2017/PAR, enuncia i seguenti principi di diritto:

"a) la determinazione della capacità assunzionale costituisce il contenuto legale tipico della facoltà di procedere ad assunzioni, potenzialmente correlata alle cessazioni dal servizio, costitutiva di uno spazio finanziario di spesa nei limiti dei vincoli di finanza pubblica;

b) la quantificazione effettiva della capacità assunzionale al momento della utilizzazione va determinata tenendo conto della capacità assunzionale di competenza, calcolata applicando la percentuale di turn over utilizzabile secondo la legge vigente nell'anno in cui si procede all'assunzione e sommando a questa gli eventuali resti assunzionali;

c) i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti razione temporis dell'epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione. Detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini".

[Corte dei conti, Sez. Autonomie, Delib., 22 novembre 2017, n. 25/SEZAUT/2017/QMIG](#)

[Art. 3, commi 3, 5, 5-quater, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 \(G.U. 24 giugno 2014, n. 144\)](#)

[Art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter, 557-quater, L. 27 dicembre 2006 n. 296 \(G.U. 27 dicembre 2006, n. 299, S.O.\)](#)

[Art. 1, comma 228, L. 28 dicembre 2015, n. 208 \(G.U. 30 dicembre 2015, n. 302, S.O.\)](#)

Rammentato che la Corte dei conti, Sezione delle Autonomie, con la deliberazione n. 28/2015 aveva avuto modo di chiarire come la facoltà, da parte degli enti locali di utilizzare il turn over non speso nel triennio precedente, andava inteso in senso dinamico, ossia ogni anno si perde l'ultimo del triennio precedente, precisando come *"il riferimento al triennio precedente inserito nell'art. 4, comma 3, D.L. n. 78 del 2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, D.L. n. 90 del 2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni"*.

Atteso che il criterio per il calcolo della capacità assunzionale, sia per la spesa per le assunzioni che per quella delle cessazioni, è quello di valutazione della spesa a regime per l'intera annualità, qualunque sia il mese di cessazione nell'anno precedente del personale e quello di assunzione nell'anno. (deliberazione Corte dei conti, sezione autonomie, 14 settembre 2015, n. 28).

[CORTE DEI CONTI SARDEGNA Sez. contr. Delib., 23-05-2018, n. 18](#)

Per individuare il "triennio precedente" ai fini dell'utilizzo dei resti delle capacità assunzionali si deve avere riguardo alla programmazione del fabbisogno di personale. E', infatti, in tale contesto che l'ente verifica quali sono le esigenze di personale, la ricorrenza dei presupposti per procedere a nuovi assunzioni, il rispetto dei vincoli di spesa. Trattandosi di una programmazione triennale, per individuare il "triennio precedente" dovrà essere assunto a riferimento il primo esercizio finanziario dell'orizzonte temporale preso in considerazione dalla medesima programmazione. Ne consegue che l'approvazione del programma del fabbisogno di personale per il triennio 2017/2019 consente, con riguardo al 2017 (primo esercizio della programmazione), di individuare nel triennio precedente 2014/2016 il periodo cui riferirsi per verificare la sussistenza di capacità assunzionali inutilizzate (per effetto di cessazioni intervenute nel periodo 2013/2015).

[CORTE DEI CONTI SEZIONE REGIONALE DI CONTROLLO PER LA CAMPANIA Del/Par n.78 / 2018 camera di consiglio 15 giugno 2018: "\(...\) La Sezione di controllo Corte dei conti per la Campania si è dunque adeguata alla suddetta interpretazione \(con Del. n. 222/2015\) considerando che il meccanismo del turn-over "è concepito in una logica programmatoria e..." a regime", di tendenziale mantenimento del contingente di personale in essere, a salvaguardia della continuità dei servizi erogati...Ne consegue che la spesa costituente il budget non va dedotta mediante una mera operazione aritmetica a consuntivo, ma nella stessa logica programmatoria e di tutela della continuità operativa, sulla base di quella ordinariamente sostenuta per il personale cessato". \(...\) Sezione delle Autonomie, con Del. n. 25 del 20 novembre 2017 che, in materia di capacità assunzionale ribadisce i concetti sopra espressi, dichiarando che "...la capacità assunzionale rappresenta uno spazio finanziario di spesa, da contenere nei limiti dei vincoli di finanza pubblica", nell'evidente ottica di responsabilizzazione degli enti locali, nella](#)

gestione delle loro risorse, da attuarsi nell'ambito del rispetto di tutti i vincoli previsti da disposizioni normative.”

Corte dei Conti PUGLIA Parere 27 luglio 2018, n. 111 Data udienza 13 luglio 2018 Enti locali - Soggezione al piano di stabilità - Fabbisogni di personale (PTFP) - Tetto di spesa - Identificazione con la spesa media del personale nel triennio 2011-2013 - Linee di indirizzo introdotte dal DM 08/05/2018, all'art. 2, comma 2.1

“(…) le linee di indirizzo introdotte dal DM 08/05/2018, all'art. 2, comma 2.1 prevedono il **superamento del tradizionale concetto di dotazione organica** introdotto dall'art. 6 del d.lgs n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del d.lgs 75/2017, affermano che **“la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile…… e che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente”**. Il mutato quadro normativo attribuisce centralità al piano triennale del fabbisogno di personale che diviene strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

(…)

deliberazione della Sezione delle autonomie n. 25/SEZAUT/2014/QMIG (richiamata dalla n. 27/SEZAUT/2015/QMIG) che ha enunciato il seguente principio di diritto: “A seguito delle novità introdotte dal nuovo art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006, il contenimento della spesa di personale va assicurato rispetto al **valore medio del triennio 2011/2013**, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali. Nel delineato contesto, le eventuali oscillazioni di spesa tra un'annualità e l'altra, anche se causate da contingenze e da fattori non controllabili dall'ente, trovano fisiologica compensazione nel valore medio pluriennale e nell'ampliamento della base temporale di riferimento”.

Secondo tale orientamento, “il comma 557-quater ancora quindi la riduzione della spesa del personale ad un parametro temporale fisso e immutabile, individuato nel valore medio di spesa del triennio antecedente alla data di entrata in vigore dell'art. 3, **comma 5-bis, del d.l. n. 90/2014**, ossia del **triennio 2011/2013**, caratterizzato da un regime vincolistico-assunzionale e di spesa- più restrittivo” (deliberazione n. 16/SEZAUT/2016/QMIG).

Visto il comma 863 della legge di Bilancio 2018 **L. 27 dicembre 2017, n. 205**, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 302 del 29/12/2017 che stende ai comuni da 3.000 a 5.000 abitanti gli ampliamenti delle capacità assunzionali disposte dal **DL n. 50/2017** per i comuni da 1.000 a 3.000 abitanti. Per cui dallo scorso 1 gennaio 2018 anche i comuni con popolazione compresa tra 3.000 e 5.000 abitanti che hanno un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti inferiore al 24% possono effettuare assunzioni a tempo indeterminato nel tetto del 100% dei risparmi derivanti dalle cessazioni di personale.

Considerato che alle capacità assunzionali 2018 si devono aggiungere quelle del triennio precedente che non sono state utilizzate.

Sulla base della deliberazione della sezione autonomie della Corte dei Conti n. 25/2017 si utilizzano nel limite di quelle previste dalla legislazione in vigore nell'anno. Tali capacità assunzionali sono le seguenti:

2015

60% dei risparmi delle cessazioni del 2014; 100% per gli enti con rapporto tra spesa del personale e spesa corrente inferiore al 25%

2016

25% dei risparmi delle cessazioni del 2015; 100% per gli enti con rapporto tra spesa del personale e spesa corrente inferiore al 25%; 75% nei comuni con popolazione inferiore a 10.000 abitanti in caso di rispetto del rapporto tra dipendenti e popolazione previsto per gli enti dissestati

2017

75% della spesa dei cessati nel 2016 se in linea con il tetto previsto per gli enti dissestati e/o strutturalmente deficitari; in caso contrario e per le città metropolitane 25% dei risparmi delle cessazioni; i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 3.000 abitanti possono assumere nel 100% della spesa dei cessati se il rapporto tra spesa del personale e entrate correnti (dato medio dell'ultimo triennio) è inferiore al 24% nell'anno precedente. I comuni possono assumere vigili nel tetto dello 80% dei risparmi dei vigili cessati. Le regioni possono assumere nel tetto del 25% dei risparmi dei cessati o del 75% se hanno una incidenza bassa della spesa del personale sulle entrate correnti

Enti non
soggetti
al patto

Possono assumere nel tetto del 100% dei cessati ovvero per le unioni (e per molte letture anche per i comuni fino a 1.000 abitanti) nel tetto del 100% dei risparmi derivanti dalle cessazioni

Atteso che nei comuni che non erano soggetti al patto di stabilità (fino a 1.000 abitanti) ed altri enti non soggetti, le capacità assunzionali 2018 sono fino al 100% delle cessazioni, utilizzando tutte le cessazioni non sostituite dal 2007. Secondo numerose letture possono utilizzare in alternativa fino al 100% dei risparmi dei cessati

LIMITE DI SPESA PERSONALE

Per verificare il limite della spesa di personale occorre fare riferimento al dato degli impegni. La normativa di riferimento per una corretta modalità di calcolo della spesa di personale per gli enti sottoposti al patto di stabilità è rappresentata da: i) [art. 1, comma 557, L. n. 296 del 2006](#), così come modificato e integrato dall'[art. 76, D.L. n. 112 del 2008](#), convertito con modificazioni dalla [L. n. 133 del 2008](#); ii) il [D.L. n. 78 del 2010](#), all'[art. 14](#), comma 7, ha novellato la disposizione; iii) il [comma 557-bis](#), aggiunto all'[art. 14](#), comma 7, [D.L. n. 78 del 2010](#), qualifica nelle spese di personale rilevanti ai fini della verifica del rispetto delle disposizioni dettate dall'[art. 3](#), comma 5, [D.L. n. 90 del 2014](#), convertito dalla [L. n. 114 del 2014](#), anche quelle sostenute per i rapporti di **collaborazione coordinata e continuativa**, per la **somministrazione del lavoro**, per il **personale dirigenziale a contratto** di cui all'[art. 110](#) del [TUEL](#) - nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi **partecipati** facenti comunque capo all'Ente, sottolineando che dal mancato rispetto delle predette norme scaturiscono le sanzioni previste per l'inadempimento del patto di stabilità; iv) il principio contabile [Allegato n. 4/3](#) al [D.Lgs. n. 118 del 2011](#), che specifica che, tra le componenti del conto economico, devono essere iscritti i costi del personale, ovvero tutti i costi sostenuti nell'esercizio per il personale dipendente liquidati in contabilità finanziaria ed integrati nel rispetto del principio della competenza economica dell'esercizio; v) la [L. n. 190 del 2014](#), [art. 1, comma 424](#), ha **escluso** dal calcolo del tetto di spesa di cui all'[art. 1, comma 557, L. n. 296 del 2006](#), alcune fattispecie per la **ricollocazione** del personale delle **Province** o per modificare il parametro di riferimento come avvenuto con l'[art. 11](#), comma 4-ter, [D.L. n. 90 del 2014](#), per i comuni colpiti dal sisma del 20 e 29 maggio 2012. Ulteriori indicazioni scaturiscono da molteplici pronunce interpretative della Corte dei conti alle quali anche questa Sezione ritiene di aderire, tra cui: i) la Sezione delle Autonomie che, con la delibera n. 21/SEZAUT/2014/QMIG, ha formulato il principio secondo il quale dal computo della spesa di personale, ai fini della verifica del limite fissato dal richiamato [comma 557](#), vanno esclusi **soltanto** gli importi derivanti da contratti di assunzione il cui costo sia totalmente **finanziato** a valere sui **fondi dell'Unione Europea o di natura privata**; ii) la Sezione delle autonomie, che con [delibera n. 13/SEZAUT/2015/INPR](#), ha elencato nell'allegato 1, sezione quinta, ai punti 6.2 e 6.3 le componenti da includere e quelle da escludere dal computo della spesa di personale; iii) la Sezione regionale di controllo del Veneto con la delibera n. 94 del 2007, oltre a fornire un elenco di dettaglio delle singole tipologie di spesa, ha affermato un principio generale secondo il quale, in tema di computo delle spese di personale in dettaglio, "non rileva l'imputazione contabile della spesa ad un determinato intervento, ma la sua **sostanziale e diretta riconducibilità all'utilizzo dell'attività lavorativa da parte dell'ente**"; iv) la [delibera n.](#)

[722 del 2010](#) della Sezione regionale di controllo della Lombardia, che ha affermato che i **buoni lavoro** emessi per **lavoro accessorio** dagli enti locali rientrano a pieno titolo nel novero delle spese di personale, con le limitate eccezioni delle spese decisamente incompressibili, quali quelle conseguenti alle assunzioni obbligatorie delle categorie protette, quelle risolventesi in mere partite di giro o a totale carico di finanziamenti comunitari o privati; v) la delibera della Sezione regionale di controllo dell'Emilia Romagna [n. 268 del 2013](#), in merito ai **tirocini formativi** afferma che il carattere generale della locuzione "altri rapporti formativi" utilizzata dal legislatore all'[art. 9](#), comma 28, [D.L. n. 78 del 2010](#), sembra condurre ad un'interpretazione in senso ampio che ricomprende qualunque forma di rapporto con intento formativo che comporti una spesa a carico dell'ente.

[Corte dei conti-Puglia, delibera 13 luglio 2018, n. 111](#)

Premesso:

- che considerate le nuove dinamiche in ordine alle politiche organizzative e del lavoro ed in particolare le disposizioni di contenimento della spesa di personale disposte dalla vigente normativa, si ritiene di procedere alla pianificazione del fabbisogno di personale nel rispetto dei vincoli e dei limiti fissati dalla normativa suddetta;
- che la procedura di programmazione del fabbisogno di personale di cui al presente provvedimento è stata puntualmente verificata dal Segretario comunale Gestione Risorse Umane anche nel rispetto ed in ossequio alle disposizioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 165/2001, previo accertamento della disponibilità dei posti di dotazione organica;
- che con tale provvedimento si adempie alle disposizioni di cui al Testo Unico sull'Ordinamento degli Enti Locali in virtù delle quali gli organi di vertice delle amministrazioni sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n.68 e programmano altresì le proprie politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione della spesa di personale stabiliti dalla normativa stessa;
- che in tal senso si è ritenuto di procedere ad un'ulteriore definizione del Piano dei fabbisogni di personale 2018/2020 nel rispetto degli strumenti di programmazione già adottati, tenendo conto delle citate sopravvenute evoluzioni, nonché delle esigenze funzionali dell'Ente definite sulla base delle criticità emerse anche da un monitoraggio con le figure apicali dell'Ente e degli obiettivi contenuti nei vigenti documenti programmatici;

Visto:

- l'art. 39 della Legge 27/12/1997, n. 449 che ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale, stabilendo, in particolare, che tale programma, attraverso l'adeguamento in tal senso dell'ordinamento interno dell'ente, non sia esclusivamente finalizzato a criteri di buon andamento dell'azione amministrativa, ma che tenda anche a realizzare una pianificazione di abbattimento dei costi relativi al personale;
- l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 25/5/2017, n. 75, ai sensi del quale le amministrazioni pubbliche adottano il Piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con gli strumenti di pianificazione delle attività e delle performance nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter;
- l'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n. 448 che attribuisce agli organi di revisione contabile degli Enti locali l'incarico di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa;
- l'art. 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. 114/2014, che parimenti, prevede che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dallo stesso art. 3, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto (trattamento economico addetti uffici di staff), debba essere

certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;

VISTO l'art. 3 comma 5-bis del Decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 Gazzetta Ufficiale Repubblica Italiana 24 giugno 2014, n. 144 5-bis. del seguente tenore: "Dopo il comma 557-ter dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, è inserito il seguente:

"557-quater. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 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 presente disposizione".

5-ter. Alle amministrazioni di cui al comma 5 del presente articolo si applicano i principi di cui all'articolo 4, comma 3, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, attraverso la comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per quanto di competenza dello stesso.

5-quater. Fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, gli enti indicati al comma 5, la cui incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente è pari o inferiore al 25 per cento, possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, a decorrere dal 1° gennaio 2014, nel limite dell'80 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente e nel limite del 100 per cento a decorrere dall'anno 2015"

Dato atto

- che in materia di contenimento della spesa di personale, l'art. 1, commi 557, 557-bis e 557-quater della Legge 296/2006 come integrato dall'art. 3, comma 5-bis D.L. 90/2014, conv. in Legge n. 114/2014, impone il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente all'entrata in vigore della disposizione di legge (Triennio 2011-2013);
- che tra le condizioni e vincoli per le assunzioni di personale a tempo indeterminato, l'art. 3, comma 6 del D.L. n. 90/2014 prevede che i limiti non si applichino alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura della quota d'obbligo;
- che tra le condizioni e vincoli per le assunzioni di personale a tempo determinato l'art. 36 D.Lgs. 165/2001 prevede che per rispondere ad esigenze di carattere temporaneo od eccezionale le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti e, l'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, alla luce delle modifiche introdotte dall'art. 11, comma 4-bis del D.L. n. 90/2014, consente agli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, della legge 296/2006 l'assunzione di personale a tempo determinato o con altre forme flessibili con il solo limite del rispetto della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009;
- che ulteriori condizioni limitative in materia di assunzioni sono stabilite dall'art. 9, comma 1-quinquies del D.L. 113/2016 (convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 160/2016), in base al quale in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo; e inoltre l'art. 1, comma 723, della Legge 28.12.2015, n. 208 (legge di stabilità 2016) prevede, in caso di mancato conseguimento del saldo di cui al comma 710 (cd. pareggio di bilancio che ha sostituito il patto di stabilità) nell'anno successivo a quello dell'inadempienza, il divieto di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto con soggetti privati che si configurino come elusivi della predetta disposizione;
- che l'art 3, comma 5, del D.L. 24 giugno 2014 n. 90, convertito con modificazione nella legge 11 agosto 2014 n.114, così come integrato dall'art. 4, comma 3, del D.L. 78/2015 convertito nella

legge 125/2015, prevede la possibilità di utilizzare le residue capacità assunzionali del triennio precedente per assunzioni con procedure ordinarie;

- che l'art.17 del D.L. n.113/2016 convertito, con modificazioni, nella legge 160/2016, ha introdotto una disciplina particolare e derogatoria per le assunzioni a tempo indeterminato del personale educativo e scolastico, al fine di garantire la continuità e assicurare la qualità del servizio educativo nelle scuole infanzia e negli asili nido degli enti locali;
- che le ultime modifiche normative sono intervenute con la legge di bilancio 2017 (n. 232/2016), con il D.L. n. 244/30.12.2016 di proroga e definizione dei termini, con la legge n. 48 del 18.4.2017 di conversione del D.L. n. 14/2017 e con il D.L. n. 50/2017, convertito con legge 21 giugno 2017, n. 96, (tra le novità di rilievo da evidenziare anche i pareri delle sezioni regionali di controllo della Corte dei Conti della Lombardia n. 23/2017 e della Sicilia n. 68/2017).

Visto che il rapporto tra dipendenti e popolazione dell'anno precedente risulta nettamente inferiore al limite fissato per gli enti dissestati e/o strutturalmente deficitari che per il triennio 2017/19 è definito per i comuni con il Decreto 10 aprile 2017 per i comuni da 3.000 a 4.999 abitanti nel rapporto 1/150.

Riscontrato:

- che l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000 - Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni;
- che è stata effettuata l'adozione del piano delle azioni positive (art. 48, D.Lgs. n. 198/2006);
- l'assenza di personale utilmente collocato in graduatorie valide (da interpretare sulla base dell'art. 91, comma 4, D.Lgs. 267/2000) e di vincitori di concorsi non assunti;
- che dalla ricognizione effettuata presso tutti i Dirigenti/responsabili di servizio, ai sensi degli artt.6 e 33 del D.Lgs.165/2001, non risulta presso l'Ente personale in eccedenza o in sovrannumero;

Considerato:

- che è necessario aggiornare il Piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2016/2018, già approvato con la suddetta delibera di giunta comunale n. 1 del 11 gennaio 2016 ed il conseguente piano occupazionale 2016/2018 contenente il reperimento delle risorse umane necessarie al raggiungimento degli obiettivi contenuti nel bilancio e nel DUP;
- che si intende dare coerente applicazione, compatibilmente con le risorse inscritte nel bilancio 2019 allo schema organizzativo dell'Ente e alla dotazione organica;

Accertato che il rapporto fra spese di personale e spese correnti, risulta essere inferiore al 24 % essendo e di aver rispettato il tetto di spesa del personale.

Visto il Piano dei fabbisogni di personale relativo agli anni 2019/2021 riportato in allegato.

Richiamato il preventivo parere positivo reso dall'Organo di Revisione Contabile, ai sensi del comma 8 dell'art. 19 della Legge 28 dicembre 2001, n. 448.

Informata la R.S.U. ai sensi dell'art. 7 del CCNL dell'1/4/1999.

Ribadito che:

- resta ferma la possibilità di turn-over al 100% per i comuni con popolazione inferiore a 1.000 abitanti. (art. [1, c. 562, legge 27 dicembre 2006, n. 296](#); art. [1, c. 762, legge 28 dicembre 2015, n. 208](#)).
- Per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 5.000 abitanti (elevato rispetto ai precedenti 3.000) che rilevino, nell'anno precedente, una spesa di personale inferiore al 24% della media delle entrate correnti registrate nei rendiconti dell'ultimo triennio, la possibilità di turn-over è al 100%. (art. [1, c. 228, legge 28 dicembre 2015, n. 208](#), nel testo modificato dall'art. [1, c. 863, legge 27 dicembre 2017, n. 205](#)).

Considerata la necessità di assunzione dal 2019 di un esecutivo tecnico categoria B1 da adibire all'area Tecnica quale figura necessaria per uno svolgimento efficiente ed ottimale dei servizi di manutenzione e gestione del territorio

TANTO PREMESSO e considerato, acquisito in argomento il parere di rito del responsabile del servizio in ordine alla regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa del presente deliberato, ai sensi dell'art. 49, comma 1, e 147 bis comma 1 del D. Lgs. 267/2000.

DATO ATTO che con il rilascio del parere di cui sopra, ai sensi del regolamento comunale sul sistema dei controlli interni e dell'articolo 147-bis del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, inserito dall'articolo 3 del D.L. 10 ottobre 2012, n. 174, convertito con modificazioni dalla legge 7 dicembre 2012, n. 213, è stato assicurato sulla presente proposta di deliberazione il controllo di regolarità amministrativa.

Acquisito il parere favorevole dell'organo di revisione a' sensi dell'art. 239 del testo unico enti locali d. lgs. N. 267/2000 volto ad accertare precipuamente 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, c. 8, legge 28 dicembre 2001, n. 448](#); art. 3, c. 120 e 121, [legge 24 dicembre 2007, n. 244](#))

Con voti favorevoli unanimi espressi dai presenti aventi diritto

DELIBERA

- 1) Di approvare il vigente Piano triennale dei fabbisogni di personale valido per il triennio 2019 / 2021 e la dotazione organica , a' sensi degli articoli 6 commi 1, 2 e 3 del d. lgs. N. 165/2001, allegata al presente provvedimento per formare con esso parte integrante e sostanziale.
- 2) di dare atto che:
 - per i comuni con popolazione compresa fra 1.000 e 3.000 abitanti che rilevano nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio, la percentuale di turnover è innalzata al 100 per cento (disposizione introdotta in sede di approvazione emendamenti al [D.L. n. 50/2017](#));
 - a' sensi del comma 863 della legge di Bilancio 2018 [L. 27 dicembre 2017, n. 205](#), pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 302 del 29/12/2017 viene estesa ai comuni da 3.000 a 5.000 abitanti gli ampliamenti delle capacità assunzionali disposte dal [DL n. 50/2017](#) per i comuni da 1.000 a 3.000 abitanti. Per cui dallo scorso 1 gennaio 2018 anche i comuni con popolazione compresa tra 3.000 e 5.000 abitanti che hanno un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti inferiore al 24% possono effettuare assunzioni a tempo indeterminato nel tetto del 100% dei risparmi derivanti dalle cessazioni di personale.
 - la spesa presunta per gli esercizi 2019/2021 trova idonea copertura negli specifici capitoli di riferimento del Bilancio Pluriennale 2019/2021 a sensi dell'art. 183 d. lgs. N. 267/2000.
- 1) di disporre che il Responsabile di Servizio competente alla gestione del personale abbia a procedere all'espletamento delle procedure di copertura del posto vacante area amministrativa/affari generali posti vacanti, a' sensi della normativa in premessa riportata e segnatamente dell'art. 20 commi 1 e 14 del Decreto legislativo 25/5/2017 n. 75 (G.U. 7/6/2017 n. 130) con l'uniformare la propria iniziativa alle compatibilità economiche riportate nel programma medesimo. Prima di procedere alle previste assunzioni, dovrà essere verificato e attestato dal Responsabile del Servizio stesso il rispetto di tutti i vincoli, limiti e parametri previsti dalle normative vigenti di cui alle premesse e della perdurante copertura finanziaria;
- 2) di dare atto che il presente atto sarà allegato, per farne parte integrante e sostanziale, al Documento Unico di Programmazione 2019/ 2021

- 3) di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo piano occupazionale per il triennio 2019-2020-2021;
- 4) di dare atto che:
- la nuova programmazione triennale del fabbisogno di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001, all'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e comma 557-quater, introdotto dal comma 5-bis dell'art. 3 del decreto-legge n. 90 del 2014, convertito dalla legge n. 114 del 2014;
 - l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter della legge n. 296/2006 e dell'articolo 76 del decreto legge n. 112/2008, conv. in L. n. 133/2008.
 - il rapporto tra dipendenti e popolazione dell'anno precedente risulta nettamente inferiore al limite fissato per gli enti dissestati e/o strutturalmente deficitari che per il triennio 2017/19 è definito per i comuni con il Decreto 10 aprile 2017 per i comuni da 1000 a 1999 abitanti nel rapporto 1/128 (il comune ha assunto in dotazione organica attualmente n. 1 impiegato servizi demografici, n. 1 agente di polizia locale e n. 1 stradino).
- 5) di dare atto infine che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'articolo 33, comma 1, del d.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale e che pertanto non è stata posta in essere la previa attuazione della procedura di mobilità delle eccedenze di personale. (art. 4, c. 3-bis, [D.L. 31 agosto 2013, n. 101](#), convertito dalla [legge 30 ottobre 2013, n. 125](#))
- 6) di demandare al responsabile del servizio personale gli adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento a' sensi degli articoli 107 del testo unico enti locali d. lgs. N. 267/2000 e dell'articolo 4 comma 2 del Testo Unico Enti Locali D.Lgs. n. 165/2001;
- 7) di demandare il competente Responsabile del servizio all'adozione di tutti gli atti rivenienti dal presente deliberato e conseguenti all'adozione del medesimo, tra cui l'assunzione del relativo impegno di spesa a' sensi degli articoli 183 comma 9, 107 II° e III° comma 3 lettera d) in materia di impegni di spese a mezzo atti monocratici detti "determinazioni" nonché dell'art. 4 II° comma e. 17 I° comma lettera e) del tuel sul pubblico impiego n. 165/2001 in ordine alla gestione delle risorse finanziarie a mezzo determinazioni dei responsabili dei servizi.
- 8) di trasmettere, in elenco, la presente deliberazione ai Capigruppo Consiliari.
- 9) di dichiarare la presente immediatamente eseguibile a' sensi dell'art. 134 comma 4 del testo unico enti locali d. lgs. n. 267/2000 con separata ed unanime votazione resa dai presenti aventi diritto nelle forme di legge, con il dare atto che l'immediata eseguibilità non presuppone la pubblicazione e che, parimenti, non ha effetto sulla decorrenza dei termini per la proposizione di azioni giurisdizionali (TAR Puglia – Lecce, sez. II, 29 novembre 2011, n. 2065).

Copia della suesposta delibera viene pubblicata per 15 giorni consecutivi all'albo pretorio del Comune e vale quale comunicazione al destinatario e piena conoscenza del provvedimento da parte del contro interessato o del soggetto indicato nel provvedimento medesimo anche ai fini della decorrenza del termine di 60 (sessanta) giorni (dies a quo) per la proposizione di un eventuale ricorso giurisdizionale per annullamento per violazione di legge, incompetenza ed eccesso di potere di cui all'art. 29 e 41 comma 2 del 2010 del D.Lgs. 2 luglio 2010, n. 104 e/o del termine decadenziale di 120 giorni per la proposizione di ricorso avanti al Presidente della Repubblica. (Cons. Stato, Sez. IV, 8 settembre 2016, n. 3825 ;Cons. Stato, Sez. IV, 25 luglio 2016, n. 3319 ;Cons. Stato, Sez. III, 11 luglio 2016, n. 3026 ;Cons. Stato, Sez. VI, 4 luglio 2016, n. 2965 ;Cons. Stato, Sez. V, 5 maggio 2016, n. 1817 ;Cons. Stato, Sez. IV, 13 aprile 2016, n. 1459 ;Cons. Stato, Sez. VI, 19 febbraio 2016, n. 675; Cons. Stato, Sez. VI, 19 febbraio 2016, n. 674 ;Cons. Stato, Sez. IV, 2 febbraio 2016, n. 376.

il presente atto viene letto e sottoscritto come segue:

IL PRESIDENTE

Onorio Luscia

(Sottoscrizione apposta digitalmente)

IL SEGRETARIO COMUNALE

avv. Alberto Lorenzi

(Sottoscrizione apposta digitalmente)