



**COMUNE DI NOTARESCO**  
(Provincia di TERAMO)  
Via Castello n.6

**ORIGINALE**

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

Numero 69 Del 29-09-2020

**Oggetto: Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2020 - 2022**

L'anno duemilaventi il giorno ventinove del mese di settembre alle ore 19:00, presso questa Sede Municipale, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale per deliberare sulle proposte presentate.

Dei Signori componenti della Giunta Comunale di questo Comune:

<b>DI BONAVENTURA DIEGO</b>	<b>Sindaco</b>	<b>P</b>
<b>Pellegrini Elio</b>	<b>VICE SINDACO</b>	<b>P</b>
<b>Di Furia Maria Pia</b>	<b>Assessore</b>	<b>P</b>
<b>Recchiuti Leonardo</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>

ne risultano presenti n. 4 e assenti n. 0.

Assume la presidenza il Signor DI BONAVENTURA DIEGO in qualità di Sindaco assistito dal SEGRETARIO Signor BRIGNOLA VALERIO.

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

Immediatamente eseguibile	Sì
---------------------------	----

Dato atto che sulla proposta della presente deliberazione hanno espresso parere favorevole, ai sensi del D.LGS 267/2000 :

- Il Responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica;
- Il Responsabile del servizio finanziario, per quanto concerne la regolarità contabile.

## LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

con delibera di Giunta Comunale n. 69 in data 31.07.2019, esecutiva, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2020.-2022;

con delibera di Consiglio Comunale n. 12 in data 19.04.2019., esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2019.-2021;

con delibera di Giunta Comunale n. 57 in data 10.07.2019, esecutiva, è stato approvato il Piano esecutivo di gestione 2019.-2021;

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:

*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 rilevano 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 a 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'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e 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:**

**“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.** Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi

valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. **Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.**"

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

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

**Vista la determinazione dirigenziale n. 509 in data 21.09.2020 con la quale è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2020, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;**

Preso atto che tale valore è uguale o inferiore al valore della soglia di virtuosità (A);

**Rilevato quindi che per l'anno 2020 il tetto massimo della spesa di personale è pari a € 195.197,56 (v. punto i) in All. 1);**

Considerato che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il *plafond* calcolato con il nuovo valore soglia;

Visto l'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita:

*"Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100*

*per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo."*

Visto l'art. 3, c. 5-sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90: "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'art. 3, c. 6, 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'art. 9, c. 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 l'art. 1, c. 234, L. n. 208/2015 che recita: "Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente";

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

Preso atto che la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: "Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello "scavalco condiviso" disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore";

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<sup>1</sup>;**

**Richiamata la propria precedente deliberazione n. 17 del 23.03.2019, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto "Adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2021", con cui è stata determinata la seguente programmazione:**

Personale a tempo indeterminato 2019/2021:

Anno 2019:

- assunzione n. 1 Istruttore amministrativo a 30 ore, costo annuo di euro 16.211,80;

- assunzione di n. 1 Istruttore tecnico a 25 ore con costo annuo di euro 13.509,83;

<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."

L'eventuale possibilità di utilizzo del plafond dei dipendenti che andranno in pensione nel corso del 2019 consentirebbe inoltre di procedere all'aumento orario di alcuni dipendenti al momento ad orario part-time;

- assunzione di n. 2 agenti di polizia municipale, categoria C1, a tempo pieno e indeterminato, con costo complessivo di 38.908,32 (19.454,16 cadauno), mediante utilizzo dei resti assunzionali derivanti dal pensionamento dei vigili nelle annualità precedenti, come indicati in premessa;

Anno 2020: da definire;

Anno 2021: da definire;

Richiamate poi le seguenti ulteriori delibere di variazione della programmazione:

- delibera di Giunta n. 67 del 31.07.2019, con cui si stabiliva, tra le altre, di: *avviare la procedura di assunzione di un Istruttore direttivo di vigilanza, categoria D1, a tempo pieno e indeterminato, dando mandato al Responsabile del Personale di espletare preliminarmente le procedure della mobilità obbligatoria e volontaria, e utilizzando successivamente ed eventualmente, in caso di esito negativo, la procedura di scorrimento delle graduatorie vigenti presso gli altri Comuni, avvalendosi dell'apposito regolamento di utilizzo delle graduatorie, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 66 del 31.07.2019, ovvero le regolari procedure concorsuali in caso di impossibilità della precedente ipotesi;*

- delibera di Giunta Comunale, n. 99 del 08.11.2019, con cui si *disponeva la revoca della procedura per l'assunzione di un Istruttore direttivo di vigilanza, Categoria D1, dovendosi rivedere in maniera più approfondita l'intera programmazione del personale per il prossimo triennio;*

- delibera di Giunta Comunale, n. 102 del 21.11.2019, con cui si *disponeva di dare mandato al Responsabile del Personale di procedere all'assunzione di un Istruttore direttivo di vigilanza, Categoria D1, mediante attingimento dalle vigenti graduatorie già approvate e rese definitive antecedentemente al 31.12.2018, nel rispetto della normativa vigente, e di quanto disposto nel regolamento interno dell'Ente, approvato con delibera di Giunta 66/2019 e poi modificato con successiva delibera di Giunta n. 103 del 21.11.2019;*

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;

Ricordato che questo ente ha un rapporto tra spese di personale e spese correnti pari a 20,9%;

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2020/2022, predisposta 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:

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;

che si riporta nel deliberato;

**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. nn. 9809, 9810, 9811, 9812 del 24.09.2020 e 10048 del 29.09.2020), con la programmazione triennale del fabbisogno non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;**

**Vista inoltre la comunicazione del Responsabile del servizio finanziario/personale n. 9736 in data 23.09.2020, con la quale sono stati quantificati i limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, pari a complessivi euro 103.000,00 (così come specificamente dettagliato con la determina del Servizio Finanziario, registro generale n. 339 del 24.06.2020). Si specifica in particolare quanto segue:**

Il costo del personale flessibile impegnato nel bilancio 2009 è stato di complessivi euro 103.000,00; nel 2019 sono stati impegnati 65.382,00 (nota bene: gli oneri riflessi e l'Irap del personale a tempo determinato sono codificati unitamente a quelli del personale a tempo indeterminato, evidentemente in quanto il legislatore considera soltanto il costo della retribuzione come parametro di raffronto dei costi); nel 2018 euro 53.327,54 (di cui interinali 39.778,86; integrazioni salariali Lsu 13.548,68 del capitolo 121/10); nel 2017 euro 100.989,91. Tra i costi del personale flessibile non sono da includere quelli impiegati con l'articolo 110/1 e il personale in convenzione.

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

Considerato che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è determinata come segue:

Spesa del personale in servizio (+); Spesa potenziale calcolata sulle facoltà assunzionali disponibili (*comprehensive di quanto stabilito da leggi speciali e da procedure di stabilizzazione*) (+); Spesa potenziale massima (A) (=)

Considerato che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2020/ 2022 l'ente deve programmare una spesa complessiva così determinata:

Personale a tempo indeterminato a tempo pieno IN SERVIZIO (+); Personale a tempo indeterminato a tempo parziale IN SERVIZIO (+); Possibili espansioni da part-time a tempo pieno (+)<sup>2</sup>; Personale in comando in entrata (+); Possibili rientri di personale attualmente comandato presso altri enti (+); Personale a tempo determinato (tutte le configurazioni) (+); Facoltà assunzionali a legislazione vigente (+); Assunzioni di categorie protette nella quota d'obbligo (+); Assunzioni per mobilità (+); Altre modalità di acquisizione temporanea di personale (+)<sup>3</sup>; Spesa TOTALE (B) (=)

Rilevato dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2020/2022 (B) è inferiore alla spesa potenziale massima (A);

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 il parere rilasciato in data 29.09.2020, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

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

Visto il piano occupazionale 2020/2022 predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente;

Dato atto in particolare che il nuovo piano occupazionale 2020/2022 prevede complessivamente:

- n. 3 posti da ricoprire mediante concorso pubblico (due vigili categoria C a tempo pieno e indeterminato; e n. 1 istruttore tecnico categoria C1 a tempo indeterminato e part-time a 25 ore);
- n. 0 posti da ricoprire mediante avviamento di personale appartenente alle categorie protette ex L. n. 68/1999;

<sup>2</sup> NOTA BENE: personale in origine assunto a tempo pieno.

<sup>3</sup> Comando, distacco, fuori ruolo, ecc.

- n. 0 posti da ricoprire mediante stabilizzazione di personale ai sensi dell'articolo 35, comma 3-bis del decreto legislativo n. 165/2001;
- n. 1 posto di istruttore direttivo di vigilanza da coprire mediante attingimento di graduatorie, la cui procedura è già stata conclusa nel corso del 2020;
- n. 1 posto di Istruttore direttivo tecnico, categoria D1, a tempo indeterminato e parziale 25 ore, da coprire mediante attingimento da graduatorie, fermo restando l'obbligo del previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis, D.L.gs. n. 165/2001;
- Si dispone in questo caso, pertanto, di procedere al solo esperimento della mobilità obbligatoria e non anche di quella volontaria di cui all'art. 30 del d.L.gs. n. 165/2001, non essendo la stessa obbligatoria per il triennio 2019/2021. L'applicazione di tale istituto diviene, quindi, una scelta discrezionale di ciascuna Amministrazione (art. 3, comma 8, legge n. 56/2019) (vedasi in tal senso l'allegato articolo tratto dal link <https://www.puntoconcorsi.it/images/Quesiti/PC24MOBILITA.pdf>).

Si dà inoltre atto che l'art. 4, comma 3, del decreto legge 31 agosto 2013, n. 101, poi confermato anche per gli enti locali con decreto legge n. 90/2014, art. 3 comma 5 ter, stabilisce che l'autorizzazione all'avvio di nuove procedure concorsuali, ai sensi dell'art. 35 comma 4 del decreto legge n. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni, è subordinata alla verifica dell'avvenuta immissione in servizio, nella stessa amministrazione, di tutti i vincitori collocati nelle proprie graduatorie vigenti di concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato per qualsiasi qualifica, salve comprovate non temporanee necessità organizzative adeguatamente motivate.

L'Ente pertanto, nel procedere allo scorrimento delle graduatorie, è tenuto principalmente a verificare graduatorie vigenti per quella stessa figura e qualifica professionale, al proprio interno. Si richiama in tal senso l'art. 2, comma 1, del vigente regolamento comunale, approvato con deliberazione di Giunta n. 114 del 13.12.2020, il quale testualmente dispone: "1. L'utilizzo di graduatorie di pubblici concorsi approvate da altri Comuni può avvenire in assenza di graduatorie valide nel Comune di Notaresco per la categoria e professionalità necessarie, anche secondo un criterio di equivalenza";

Si richiama inoltre l'allegato articolo di cui alla Corte dei Conti, Sezione controllo della Sardegna, che ugualmente esprime favore all'utilizzo di graduatorie interne al proprio Ente;

*Dato atto che:*

questo ente è *in regola* con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2020-2022 *non si prevede* di ricorrere a questa forma di reclutamento;

questo ente *non ha* in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;

- il piano occupazionale 2020-2022 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;

- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

Dato atto infine che con deliberazione della Giunta comunale in data 29.09.2020, 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;

**Accertato che sul presente provvedimento sarà espletata la procedura di informazione sindacale;**

Ritenuto di provvedere in merito;

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

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

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

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

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

A votazione unanime e palese

## Delibera

1) Di approvare, 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 seguente piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2020-2022, dando atto che lo stesso è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006, nonché con le disposizioni della vigente normativa di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e del conseguente D.M. 17 marzo 2020 attuativo;

Personale a tempo indeterminato 2020/2022:

### **Anno 2020**

**Riavvio delle procedure concorsuali** avviate nel corso del 2020 ma poi forzatamente sospese a causa dell'emergenza covid, per le assunzioni delle seguenti figure:

- n. 2 agenti di polizia municipale (vigili urbani (costo di circa 60.000,00 complessivi));
- n. 1 istruttore tecnico cat. C1, part-time a 25 ore (costo di circa 21.000,00);

### **Incrementi orari di lavoratori interni**

- incremento orario di 11 ore settimanali (da 25 a 36 ore) per un dipendente categoria D1 presso l'Area Governo del territorio, con costo stimato in circa 10.000,00 annui;
- incremento orario di 11 ore settimanali (dalle attuali 25 alle successive 36) per un dipendente categoria D1 presso l'Area Finanziaria, con costo stimato in circa 10.000,00 annui;
- incremento orario di 1 ora settimanale (dalle attuali 35 alle successive 36) per un dipendente categoria D3 presso l'Area Governo del territorio, con costo stimato in circa 1.000,00 annui;
- incremento orario di 15 ore settimanali (dalle attuali 15 alle successive 30) per un dipendente di categoria B1 presso l'Area Finanziaria, con costo stimato in circa 6.000,00 annui;

### **Nuove assunzioni:**

- n. 1 Istruttore direttivo tecnico, part-time 25 ore, mediante attingimento dalla graduatoria interna all'Ente ancora vigente, con scadenza nel giugno 2021, ai sensi di quanto previsto dal Decreto legge 31 agosto 2013, n. 101, e dall'art. 2, comma 1, del regolamento interno per l'attingimento dalle graduatorie, approvato con delibera di Giunta in premessa richiamata n. 114 del 13.12.2019, con costo stimato di circa 24.000,00 annui, previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria di cui all'art. 34-bis, D.L.gs. n. 165/2001, disponendo di procedere al solo esperimento della mobilità obbligatoria e non anche di quella volontaria di cui all'art. 30 del d.L.gs. n. 165/2001, non essendo la stessa obbligatoria per il triennio 2019/2021, come meglio specificato in premessa;
- n. 1 Istruttore direttivo di vigilanza, categoria D1, le cui procedure sono già concluse e sancite con determinazione del servizio Finanziario n. 82 del 13.02.2020, con costo annuo di circa 32.200,00;

### **Sospensione procedure**

Con il presente atto si dispone inoltre la sospensione per l'anno in corso della procedura di assunzione di n. 1 Istruttore amministrativo a 30 ore, precedentemente prevista con deliberazione di Giunta n. 17 del 27.03.2019, dovendo l'Amministrazione valutare, in base alle attuali disponibilità di plafond per le assunzioni, nonché all'attuale situazione economica, le sopravvenute necessità organizzative in funzione del nuovo organigramma / funzionigramma, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 47 del 05.08.2020. Si richiama in tal senso l'art. 2, comma 4, del bando di selezione pubblica, approvato con determina del Responsabile n. 575 del 06.09.2019, in base alla quale *"Il Comune si riserva la facoltà di modificare, sospendere o revocare in qualsiasi momento la presente procedura concorsuale qualora, a suo insindacabile e discrezionale giudizio, ne rilevasse la necessità o l'opportunità per ragioni di pubblico interesse"*;

Anno 2021: da definire;

Anno 2022: da definire;

Si dà atto pertanto che in applicazione della presente programmazione, il costo per le nuove assunzioni ammonta a circa 180.000,00, su una disponibilità complessiva di euro 195.197,56, dunque entro i limiti di legge consentiti.

E' comunque utile segnalare, in riferimento alla programmazione del personale, quanto segue:

- n. 1 dipendente dell'Area Vigilanza (categoria C) ha già inoltrato domanda di pensionamento e dovrebbe cessare il servizio entro il mese di gennaio 2021;
- n. 1 dipendente dell'Area Governo del territorio (Categoria D), come appena sopra segnalato, ha ripetutamente richiesto autorizzazione per il trasferimento in comando/mobilità per sopravvenute motivazioni personali e di salute.

#### Personale a tempo determinato 2020/2022:

##### Anno 2020:

- si procede, nelle more delle conclusioni delle procedure concorsuali in atto, alla copertura dei posti programmati e vacanti presso l'Area Vigilanza, mediante attingimento dalla interna graduatoria dei vigili stagionali, approvata con determinazione del Responsabile del Personale n. 921 del 20.12.2018. Il costo complessivo per l'intero anno, di n. 2 vigili a tempo determinato e parziale a 30 ore, è di circa 55.000,00;
- sono inoltre stanziati euro 25.000,00 per l'eventuale chiamata di lavoratori interinali, in casi di necessità e di urgenza, da concordare preventivamente con il Sindaco o l'Assessore di riferimento, e col preventivo parere favorevole del Responsabile Finanziario e del Personale;
- fino al mese di maggio sono stati inoltre impegnati euro 13.500,00 per l'assunzione di un Istruttore direttivo tecnico part-time a 18 ore;
- si procede alla ricerca di un Istruttore direttivo tecnico, part-time 18 ore, mediante forme contrattuali flessibili (procedimenti art. 110/1, interinali, co.co.co, ecc...), compatibilmente col plafond disponibile per i lavoratori flessibili;

Il totale dunque del costo del personale flessibile programmato per il 2020 è attualmente di circa 94.000,00 euro, dunque entro il margine consentito di 103.000,00;

Anno 2021: da definire;

Anno 2022: da definire;

2) Di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;

3) Di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, comma 5, D.L.gs. n. 165/2001, come introdotto dal D.L.gs. n. 75/2017, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano<sup>4</sup>.

4) Dare atto che del contenuto del presente provvedimento dovrà essere fornita la prescritta informazione alle Organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

<sup>4</sup> NOTA BENE: è possibile inviare tramite il portale SICO (<https://www.sico.tesoro.it/Sico/>) un file in formato .pdf, come indicato anche nella Circ. RGS n. 18/2018:

**"Il piano triennale dei fabbisogni"**

*L'articolo 6, comma 2 del d.lgs. n. 165/2001, come modificato dal d.lgs. n. 75/2017, prevede che le pubbliche amministrazioni adottino il piano triennale dei fabbisogni di personale redatte secondo le linee di indirizzo che il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione emanerà di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.*

*L'articolo 6-ter, comma 5 del medesimo decreto legislativo ne prescrive l'acquisizione attraverso il sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.*

*Nel sistema informativo SICO è stato implementato un modulo che consente l'invio dei documenti contenenti i suddetti piani. Con l'emanazione delle linee di indirizzo, questa sezione di SICO sarà aggiornata poiché verrà predisposto uno specifico modello attraverso il quale saranno acquisite le informazioni contenute nei rispettivi piani dei fabbisogni. Specifiche istruzioni per l'invio dei documenti sono presenti nella prima sezione delle istruzioni che costituiscono l'allegato alla presente circolare."*

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

6) Infine la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere, con separata e unanime votazione delibera di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.L.gs. n. 267/2000.

*Allegato alla deliberazione*

Dotazione organica dell'Ente alla data del 29.09.2020

Cat.	Posti coperti alla data del 29.09.2020		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
	Full Time	Part Time	Full Time	Part Time	
Dir	0	0	0	0	€
D3	2	1	0	0	€
D1	0	2	1	1	€
C	7	0	2	1	€
B3	0	0	0	0	€
B	7	4	0	0	€
A	0	1	0	0	€
TOTALE	16	8	3	2	€

Identificare il responsabile del procedimento del presente atto in:  
Area UFFICIO PERSONALE

Letto, approvato e sottoscritto a norma di legge.

IL PRESIDENTE  
DI BONAVENTURA DIEGO

IL SEGRETARIO COMUNALE  
BRIGNOLA VALERIO

---

**ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE**

Della suestesa deliberazione viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art.124, comma 1 della Legge n.267/00 e contemporaneamente comunicata ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art.125, comma 1 della Legge n.267/00.

Albo Prot. n. \_\_\_\_\_

Lì,

IL RESPONSABILE PUBBLICAZIONE  
DE LUCA ANNAMARIA

---

**ESECUTIVITÀ**

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva ad ogni effetto ai sensi dell'art. 134 della Legge 267/2000 con decorrenza dal 29-09-2020:

- perché dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi del quarto comma art. 134 L.267/2000;

Lì, 29-09-2020

IL RESPONSABILE  
DE LUCA ANNAMARIA

**Allegato alla delibera della programmazione triennale 2020/2022 - Funzionigramma/organigramma**

<b>Area Amministrativa e sociale</b>	Cat.	Profilo	n.	Nominativi
Segreteria, sociali, suap, commercio, culturali,	D3	Funzionario amministrativo	1	<b><u>De Luca Annamaria</u></b>
	C1	Istruttore amministrativo e/o contabile	2	Intellini Flavia, <b>Di Sabatino (in comando)</b>
	B3	Collaboratore amministrativo	0	
	B1	Esecutore tecnico specializzato	0	
	A1	Operatore tecnico ausiliario	0	
			<b>Totale</b>	<b>3</b>

<b>Area personale, demografici, patrimonio, scolastici</b>	Cat.	Profilo	n.	Nominativi
Gestione del personale; protocollo; gestione economica del patrimonio; informatizzazione; utenze; servizi scolastici; anagrafe e stato civile	D3	Funzionario Amministrativo/Contabile	1	<b><u>Maggitti Franco</u></b>
	D1	Istruttore direttivo contabile	0	
	C1	Istruttore amministrativo	2	Angelini Gabriella; De Colli Marino
	C1	Istruttore contabile	0	
	B1	Esecutore operativo specializzato	1	Scarpone Emiliano (35)
	B1	Esecutore tecnico specializzato	1	Cioci Mara (30)
	A1	Operatore tecnico ausiliario	1	Paesani Liliana (30)
		<b>Totale</b>	<b>6</b>	

<b>Area Finanziaria</b>	Cat.	Profilo	n.	Nominativi
Servizi finanziari; servizi tributari; gestione del personale; protocollo; gestione economica del patrimonio; informatizzazione; utenze.	D3	Funzionario Amministrativo/Contabile	0	
	D1	Istruttore direttivo contabile	1	<b><u>Recchiuti Gabriele (25 ore)</u></b>
	C1	Istruttore amministrativo	0	
	C1	Istruttore contabile	1	Mosca Gianfranca
	B1	Esecutore operativo specializzato	1	Di Bonaventura Sofia (15)
		<b>Totale</b>	<b>3</b>	

<b>Area Governo del territorio</b>	Cat.	Profilo	n.	Nominativi
Lavori pubblici, cimiteri, ambiente, energia, rete metano; Edilizia privata, urbanistica, gestione e manutenzione del patrimonio comunale	D3	Funzionario Tecnico	1	<b>Carbone (35) (in comando)</b>
	D1	Istruttore direttivo tecnico	2	<b><u>Giancamillo (25); 1 vacante (25 ore)</u></b>
	C1	Istruttore tecnico	2	Di Marco Giovanni; <b>1 vacante (25 ore)</b>
	B3	Collaboratore tecnico	0	
	B1	Esecutore operativo specializzato	1	Di Battista,
	B1	Esecutore operativo specializzato	6	Di Blasio, Di Marco, Cusano, Forcini, <b>Di Mattia Sabatino (35); Natalini Stefano</b>
		<b>Totale</b>	<b>12</b>	

<b>Area Vigilanza</b>	Cat.	Profilo	n.	Nominativi
Polizia locale, messo notificatore;	D1	Istruttore direttivo di vigilanza	1	<b>Vacante</b>
	C1	Istruttore polizia municipale	3	Catarra Giacomo; <b>n. 2 vacanti</b>

	B1	Esecutore operativo specializzato (ausiliario)	1	Mazzagatti Claudio
		<b>Totale</b>	<b>5</b>	

L'attuale numero dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato è di n. 24 unità, a cui si aggiungono n. 5 unità di personale previsti nella programmazione 2020/2022, ed esattamente: n. 2 agenti di polizia municipale, n. 1 Istruttore tecnico a 25 ore; n. 1 Istruttore direttivo tecnico a 25 ore; n. 1 Istruttore direttivo di Polizia municipale a tempo pieno. In neretto sono indicati gli attuali Responsabili di Area

## VERIFICHE PRELIMINARI ALLE PROCEDURE PER LE ASSUNZIONI DI PERSONALE

### SANZIONI APPLICABILI NEL 2020

Da effettuare		Eventuale sanzione in caso di inadempimento	Riferimenti normativi della sanzione
<b>1</b>	<b>Adozione del Piano triennale dei fabbisogni del personale</b> art. 6, c. 2, D.Lgs. n. 165/2001 art. 39, c. 1, L. n. 449/1997 art. 91, D.Lgs. n. 267/2000	Gli enti che non provvedono all'adozione del Piano triennale dei fabbisogni "non possono assumere nuovo personale" <sup>1</sup> .	<b>art. 6, c. 6, D.Lgs. n. 165/2001</b>
<b>2</b>	<b>Invio del Piano triennale dei fabbisogni del personale</b> art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001 Circ. RGS n. 18/2018	Agli enti che non provvedono all'invio del Piano triennale dei fabbisogni nei tempi previsti dalla norma, cioè entro trenta giorni dalla loro adozione, "è fatto divieto (...) di procedere alle assunzioni" (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti).	<b>art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001</b>
<b>3</b>	<b>Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e delle situazioni di soprannumero</b> art. 33, c. 1, D.Lgs. n. 165/2001 art. 33, c. 6, D.Lgs. n. 165/2001 Circ. Dip.to Funzione pubblica 28 aprile 2014, n. 4	Gli enti che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, "non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere".	<b>art. 33, c. 2, D.Lgs. n. 165/2001</b>
<b>4</b>	<b>Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne</b> art. 48, c. 1, D.Lgs. n. 198/2006	La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale, compreso quello delle categorie protette.	<b>art. 6, c. 6, D.Lgs. n. 165/2001</b>

<sup>1</sup> Il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, ha disposto con l'art. 22, comma 1 che: "In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo".

5	<b>Adozione del Piano della <i>performance</i><sup>2</sup></b> <b>art. 10, D.Lgs. n. 150/2009</b>	<p>La mancata adozione del Piano della <i>performance</i> comporta il divieto “<i>di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati</i>”.</p> <p>Inoltre, comporta il divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell’adempimento dei propri compiti.</p>	<b>art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009</b>
6	<b>Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, di rendiconti, del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche.</b> <b>art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016</b>	<p>Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (<i>il divieto permane fino all’adempimento da parte degli enti</i>).<sup>3</sup></p> <p><b>NOTA BENE:</b> Per l’esercizio 2020, tale verifica si effettua con riferimento al bilancio di previsione finanziario 2020/2022 (<b>scadenza 30 settembre 2020<sup>4</sup></b>), al rendiconto 2018 (scadenza 30 aprile 2019) e al bilancio consolidato 2019 (scadenza 30 settembre 2019).</p>	<b>art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016</b> <b>Del. Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, 29 maggio 2020, n. n. 10/SEZAUT/2020/QMIG</b>
7	<b>Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PP.AA.</b> <b>art. 9, c. 3-bis, D.L. n. 185/2008</b>	<p>Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell’inadempimento.</p>	<b>art. 9, c. 3-bis, D.L. n. 185/2008</b>
8	<b>Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto.</b> <b>art. 243, c. 1, D.Lgs. n. 267/2000</b>	<p>Per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell’Interno.</p>	<b>art. 243, c. 1, D.Lgs. n. 267/2000</b>

<sup>2</sup> L’art. 169, c. 3-bis, TUEL specifica che per gli enti locali il piano della *performance* è compreso nel P.E.G.

<sup>3</sup> La Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: “*Il divieto contenuto nell’art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all’istituto dello “scavalco condiviso” disciplinato dall’art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall’art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell’ente utilizzatore*”.

<sup>4</sup> Si veda l’art. 106, c. 3-bis, D.L. 19 maggio 2020, n. 34, nel testo definitivo dopo la conversione in legge.

## SANZIONI DISAPPLICATE DAL 2020

Obbligo		Sanzione disapplicata	Riferimenti normativi della sanzione
<b>1</b>	<p><b>Mancato invio entro il 31 marzo di ogni anno della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali.</b></p> <p><b>art. 1, c. 470, L. n. 232/2016</b> <b>Circ. RGS n. 3/2019</b></p>	Divieto di assumere personale a tempo indeterminato nell'esercizio successivo a quello di inadempienza. <sup>5</sup>	<b>art. 1, c. 475, lett. c) e segg., L. n. 232/2016</b>
<b>2</b>	<p><b>Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (comuni che nel 2015 erano soggetti al patto di stabilità interno, Unioni di comuni).</b></p> <p><b>art. 1, c. 557 e ss., L. n. 296/2006</b> <b>art. 3, c. 5-bis, D.L. n. 90/2014</b> <b>Circ. RGS n. 9/2006 sulle modalità di computo della spesa di personale</b> <b>Circ. RGS n. 5/2016</b> <b>Del. Corte dei conti, Sez. Autonomie n. 25/2014</b></p>	Il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti co.co.co. e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto.	<b>art. 1, c. 557 e ss., L. n. 296/2006</b>
<b>3</b>	<p><b>Rispetto del tetto alla spesa di personale riferita all'anno 2008 (comuni che nel 2015 non erano soggetti al patto di stabilità interno, Unioni di comuni).</b></p> <p><b>art. 1, c. 562, L. n. 296/2006</b></p>	Il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti co.co.co. e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto.	<b>art. 1, c. 562, L. n. 296/2006</b>

<sup>5</sup> La circolare RGS n. 3/2019 aveva che: "poiché restano fermi per gli enti locali, come anzidetto, ai sensi del medesimo comma 823, gli obblighi di monitoraggio e certificazione con riferimento al saldo non negativo 2018, ne deriva che, in caso di ritardato/mancato invio della predetta certificazione 2018 entro il termine perentorio del 31 marzo 2019 (prorogato di diritto al 1° aprile 2019), trovano applicazione le sanzioni previste dal comma 475, lettera c) e seguenti, dell'articolo 1 della legge n. 232 del 2016. Nel caso in cui la certificazione, sebbene in ritardo, sia trasmessa entro il successivo 30 maggio 2019, si applica, nei 12 mesi successivi al ritardato invio, la sola sanzione del divieto di assunzione di personale a tempo indeterminato di cui all'articolo 1, comma 475, lettera e), della legge n. 232 del 2016."

## SANZIONI DISAPPLICATE DAL 2019

Obbligo		Sanzione disapplicata	Riferimenti normativi della sanzione
1	<p><b>Conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali.</b></p> <p>art. 1, c. 466, L. n. 232/2016                      art. 9, c. 1, L. n. 243/2012                      Circ. RGS 3 aprile 2017, n. 17</p>	<p>La legge di stabilità per il 2016 dispone, in caso di mancato conseguimento del saldo, il divieto assoluto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualunque tipologia contrattuale. I relativi atti sono affetti da nullità. Il divieto si applica nell'anno successivo a quello di inadempienza.<sup>6</sup></p>	<p><b>art. 1, c. 475, lett. e), L. n. 232/2016</b></p>
2	<p><b>Mancato conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali.</b></p> <p>art. 1, c. 476, L. n. 232/2016</p>	<p>Divieto di assumere personale a tempo indeterminato.</p>	<p><b>art. 1, c. 475, lett. e), L. n. 232/2016</b></p>
3	<p><b>Comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà.</b></p> <p>art. 1, c. 507, L. n. 232/2016</p>	<p>Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti).</p>	<p><b>art. 1, c. 508, L. n. 232/2016</b></p>

<sup>6</sup> Ai sensi dell'art. 1, c. 475, lett. e), L. n. 232/2016, in deroga alla disciplina generale, è data la possibilità di effettuare assunzioni a tempo determinato con durata massima fino al 31 dicembre dell'anno successivo a quello di inadempienza solo per garantire l'esercizio delle funzioni di protezione civile, polizia locale, istruzione pubblica e nel settore sociale. Deve essere rispettato il limite di spesa del comma 28, primo periodo, art. 9, D.L. n. 78/2010 (50% spesa sostenuta nel 2009 per contratti a tempo determinato e di collaborazione).



# Ministero dell'Interno

GABINETTO DEL MINISTRO

N. 17102/110/1 - Uff. V Affari Territoriali  
(all. 1 in originale a PCM Uff. Gab. Min. PA)

Roma, data del protocollo



ALLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI  
- UFFICIO DI GABINETTO DEL MINISTRO  
PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

ROMA

e, p.c.

ALLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI  
- UFFICIO LEGISLATIVO DEL MINISTRO  
PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE  
(rif. nota n. 955 P-ULM\_FP del 3 giugno 2020)  
- DIPARTIMENTO PER LA FUNZIONE PUBBLICA

ROMA

AL MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE  
FINANZE  
- Ufficio di Gabinetto  
- Ufficio del coordinamento legislativo

ROMA

AL DIPARTIMENTO PER GLI AFFARI INTERNI  
E TERRITORIALI

SEDE

ALL'UFFICIO AFFARI LEGISLATIVI E  
RELAZIONI PARLAMENTARI

SEDE

**OGGETTO:** circolare del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, in attuazione dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni.

Si restituisce in originale la circolare di cui all'oggetto, firmata dal Signor Ministro dell'interno.

Presidenza del Consiglio dei Ministri

UGM\_FP 0001374 A-  
del 08/06/2020

IL VICE CAPO DI GABINETTO VICARIO  
Emanuela Carroni



28133475



P

*Il Ministro per la Pubblica Amministrazione*  
*Il Ministro dell'Economia e delle Finanze*  
*Il Ministro dell'Interno*

**Oggetto:** circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'art. 33, comma 2, del decreto legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni.

### **Premessa**

Il c.d. Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019), all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul *turn-over* e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

A seguito di intesa in Conferenza Stato-città in data 11 dicembre 2019 e tenuto conto di quanto deliberato dalla Conferenza medesima in data 30 gennaio 2020, è stato adottato il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno 17 marzo 2020 (di seguito "decreto attuativo") recante "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminate dei comuni*" disponendo specificatamente l'entrata in vigore del provvedimento a decorrere dal 20 aprile 2020, in luogo della data del 1° gennaio 2020 come previsto inizialmente, al fine di così regolare meglio il passaggio al nuovo regime.



## La disciplina del decreto attuativo

Il decreto attuativo, oltre alla decorrenza del nuovo regime, disciplina i seguenti ambiti:

1. specificazione degli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
2. individuazione delle fasce demografiche e dei relativi valori-soglia;
3. determinazione delle percentuali massime di incremento annuale.

### 1.1 Decorrenza del decreto attuativo

#### Articolo 1

*(Finalità, decorrenza, ambito soggettivo)*

1. Il presente decreto è finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 33, comma 2, del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, 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 ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetto valori soglia.
2. Le disposizioni di cui al presente decreto e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'articolo 33, comma 2, del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020.

Il nuovo regime sulla determinazione della capacità assunzionale dei Comuni previsto dall'art. 33, comma 2, del citato D.L. n. 34/2019 si applica a decorrere dal 20 aprile 2020.

Al fine di non penalizzare i Comuni che, prima della predetta data, hanno legittimamente avviato procedure assunzionali, con il previgente regime, anche con riguardo a *budgets* relativi ad anni precedenti, si ritiene che, con riferimento al solo anno 2020, possano esser fatte salve le predette procedure purché siano state effettuate entro il 20 aprile le comunicazioni obbligatorie ex articolo 34 bis della legge n.165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, sulla base dei piani triennali del fabbisogno e loro eventuali aggiornamenti secondo la normativa vigente. Quanto precede solo ove siano state operate le relative prenotazioni nelle scritture contabili (principio contabile 5.1 di cui al paragrafo n. 1 dell'allegato 4.2 al d. lgs. 118/2011).

Attesa la finalità di regolare il passaggio al nuovo regime, la maggiore spesa di personale rispetto ai valori soglia, derivante dal far salve le predette procedure assunzionali già avviate, è consentita solo



per l'anno 2020. Pertanto, a decorrere dal 2021, i comuni di cui al comma 3 dell'articolo 6 del decreto attuativo, che, sulla base dei dati 2020, si collocano, anche a seguito della maggiore spesa, fra le due soglie assumono - come parametro soglia a cui fare riferimento nell'anno successivo per valutare la propria capacità assunzionale - il rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti registrato nel 2020 calcolato senza tener conto della predetta maggiore spesa del 2020. I comuni di cui al comma 1 dell'articolo 6 del decreto attuativo, che si collocano sopra la soglia superiore, nel 2021 devono conseguire un rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti non superiore a quello registrato nel 2020 calcolato senza tener conto della predetta maggiore spesa del 2020.

Si richiama l'attenzione dei comuni sulla circostanza che la possibilità di derogare transitoriamente, per far salve le procedure assunzionali in corso, ai valori di spesa derivanti dalle soglie è consentita nel primo anno di applicazione ma non negli anni successivi, pertanto, nel procedere alle maggiori assunzioni, è necessaria una valutazione circa la capacità di rientro nei limiti di spesa del 2021 fissati dalla norma.

Il decreto attuativo chiarisce che, anche le disposizioni in materia di trattamento economico accessorio contenute nell'art. 33 del D. L. n. 34 del 2019, si applicano con la medesima decorrenza definita per il nuovo regime assunzionale (art. 1, comma 2). Sotto questo profilo, nelle premesse del decreto stesso è contenuta l'importante specificazione secondo cui "è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio è inferiore al numero rilevato al 31.12.2018". Ciò significa che il predetto limite iniziale non è oggetto di riduzione in caso di cessazioni superiori alle assunzioni di personale a tempo indeterminato realizzatesi in vigenza del richiamato articolo 33 del D.L. 34/2019.

## 1.2 Specificazione degli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa/entrate

### Articolo 2 (Definizioni)

1. Ai fini del presente decreto sono utilizzate le seguenti definizioni:

a) *Spesa del personale*: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, 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, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

b) *Entrate correnti*: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.



L'articolo 2 contiene la definizione delle voci da inserire al numeratore e al denominatore del rapporto ai fini della determinazione del valore di riferimento per ciascuna amministrazione.

Al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999.

Per "Entrate correnti" si intende la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono alla media.

Deve essere, altresì, evidenziato che il FCDE è quello stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso.

Al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, le entrate correnti da considerare appare opportuno richiamare gli estremi identificativi di tali entrate, come riportati negli aggregati BDAP accertamenti, delle entrate correnti relativi ai titoli I, II e III: 01 Entrate titolo I, 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti.

Nel caso dei Comuni che hanno optato per l'applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva secondo l'articolo 1, comma 668, della legge n.147/2013 e hanno in conseguenza attribuito al gestore l'entrata da Tari corrispettiva e la relativa spesa, la predetta entrata da TARI va contabilizzata tra le entrate correnti, al netto del FCDE di parte corrente, ai fini della determinazione del valore soglia.

### **1.3 Individuazione delle fasce demografiche e dei relativi valori-soglia: casistiche applicative**

Il decreto attuativo individua due distinte soglie, in relazione alle quali sono ipotizzabili le tre fattispecie che di seguito si illustrano.

**PRIMA FATTISPECIE: Comuni con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, ai quali è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato.**

#### Articolo 4

*(Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale)*

1. In attuazione dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, nella seguente Tabella 1, sono individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della *Spesa del personale* dei comuni rispetto alle *Entrate correnti*, secondo le definizioni dell'articolo 2:



Tabella 1

Fasce demografiche	Valore soglia
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	29,50%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,60%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	27,60%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	27,20%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	26,90%
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,00%
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	27,60%
h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	28,80%
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	25,30%

2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'articolo 5, possono incrementare la Spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'articolo 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.

La tabella contenuta nell'art. 4, comma 1, del decreto attuativo rappresenta, in relazione a ciascuna fascia demografica, i rispettivi valori-soglia di riferimento. In base al secondo comma del richiamato art. 4, i Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia.

Tale potenzialità espansiva della spesa esplicherà i suoi effetti progressivamente, secondo incrementi annuali indicati nel successivo paragrafo 2.4, a cui si rinvia, relativo alla definizione delle percentuali massime di incremento annuale (individuate dall'art. 5 del decreto attuativo).



**SECONDA FATTISPECIE: Comuni con elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, ai quali è richiesto di attuare una riduzione del rapporto spesa/entrate.**

**Articolo 6**

*(Individuazione dei valori soglia di rientro dell'a maggiore spesa del personale)*

1. I comuni in cui il rapporto fra Spesa del personale e le Entrate correnti, secondo le definizioni dell'articolo 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla tabella 3 del presente comma 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.

Tabella 3

Fasce demografiche	Valore soglia
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	33,5 %
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	32,6 %
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	31,6 %
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	31,2 %
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	30,9 %
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	31,0 %
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	31,6 %
h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	32,8 %
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	29,3 %

2. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra Spesa del personale e le Entrate correnti, secondo le definizioni dell'articolo 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla tabella 3 del presente comma, applicano un *turn over* pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

3. . omissis ...

La seconda casistica riguarda gli enti nei quali si registra un'elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, quindi enti con un alto grado di rigidità del proprio bilancio.

A tal fine il decreto attuativo, all'articolo 6, individua una seconda e più elevata soglia per ciascuna fascia demografica (superiore di 4 punti percentuali rispetto alle soglie di cui all'art. 4).

I Comuni in cui il rapporto fra Spesa del personale e le Entrate correnti risulti superiore al valore-soglia di cui all'articolo 6, sono tenuti ad adottare un percorso di graduale riduzione annuale del



predetto rapporto, fino al conseguimento del valore soglia. A tal fine possono operare sia sulla leva delle entrate che su quella della spesa di personale, eventualmente "anche" applicando un turn over inferiore al 100 per cento.

Nell'eventualità che la soglia-obiettivo non sia raggiunta nel 2025, il decreto attuativo prevede un *turn-over* ridotto al 30%, sino al raggiungimento della soglia, come già previsto dall'art. 33, co. 2, del dl 34/2019.

### **TERZA FATTISPECIE: Comuni con moderata incidenza della spesa di personale.**

#### **Articolo 6**

*(Individuazione dei valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale)*

1. ... omissis...
2. ... omissis...
3. I comuni in cui il rapporto fra Spesa del personale e le Entrate correnti, secondo le definizioni dell'articolo 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla tabella 1 del comma 1 dell'articolo 4 e dalla tabella 3 del presente comma

Rientrano nella terza casistica i Comuni in cui il rapporto fra la Spesa di personale e le Entrate correnti risulta compreso fra i valori soglia individuati dall'art. 4, comma 1, e dall'art. 6, comma 1, del decreto attuativo per ciascuna fascia demografica. I Comuni che si collocano in questa fascia intermedia possono incrementare la propria spesa di personale solo a fronte di un incremento delle entrate correnti tale da lasciare invariato il predetto rapporto.

Questi comuni, in ciascun esercizio di riferimento, devono assicurare un rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti non superiore a quello calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto approvato.

#### **1.4 Determinazione delle percentuali massime di incremento**

#### **Articolo 5**

*(Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio)*

1. In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'articolo 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'articolo 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'articolo 4 comma 1:



Tabella 2

Fasce demografiche	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%
c) 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%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	17,0%	21,0%	24,0%	25,0%	26,0%
f) 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 250.000 a 1.499.999 ab.	5,0%	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%

2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'articolo 4 comma 1 di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

3. ... omissis...

Rispetto a quanto specificato al precedente paragrafo, i Comuni che si collocano nella prima casistica, e che cioè rilevano nell'anno di riferimento un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti inferiore al valore-soglia definito dall'art. 4 del decreto attuativo, possono incrementare annualmente la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla tabella introdotta dall'art. 5 del decreto medesimo, e fermo in ogni caso il rispetto del valore-soglia.

Si fa presente che i valori percentuali riportati in tabella rappresentano un incremento rispetto alla base "spesa di personale 2018", per cui la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti.

Si tratta di una misura finalizzata a rendere graduale la dinamica di crescita della spesa di personale, comunque nei limiti massimi consentiti dal valore-soglia di riferimento.

Tale limitazione alla dinamica di crescita può tuttavia essere derogata, e quindi superata, nel caso di Comuni che abbiano a disposizione facoltà assunzionali residue degli ultimi 5 anni (c.d. resti assunzionali). Ciò vuol dire che il Comune può utilizzare i propri resti assunzionali anche in deroga ai valori limite annuali di cui alla Tabella 2 del decreto attuativo, in ogni caso entro i limiti massimi consentiti dal valore soglia di riferimento.

Si evidenzia che, per rendere possibile l'utilizzo effettivo delle risorse che si liberano in applicazione della nuova disciplina, l'articolo 6 specifica che *"la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini*



del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296".

## 1.5 Ulteriori misure per i piccoli Comuni e le Unioni

### Articolo 5

*(Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio)*

1. ... omissis...

2. ... omissis...

3. Per il periodo 2020-2024, i comuni con meno di 5 mila abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'articolo 4 comma 1 di ciascuna fascia demografica, che fanno parte dell' "Unione di comuni" prevista dall'art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020-2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. La maggiore facoltà assunzionale ai sensi del presente comma è destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale purché collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni.

Il comma 3 dell'art. 5 del decreto attuativo detta disposizioni specifiche per i piccoli Comuni. Per il periodo 2020-2024, i Comuni con meno di 5.000 abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia definito dall'articolo 4 (valore-soglia più basso), che fanno parte di **Unioni di Comuni**, e per i quali la maggior spesa di personale consentita dal decreto non risulterebbe sufficiente all'assunzione di almeno una unità di personale a tempo indeterminato, hanno la facoltà incrementare la propria spesa nella misura massima di 38.000 euro (costo medio lordo stimato per un dipendente a tempo pieno e indeterminato), al fine di assumere a tempo indeterminato un'unità di personale da collocare in comando obbligatorio presso l'Unione, con oneri a carico della stessa.

## 2. Effetti della nuova disciplina in materia di mobilità

La definizione delle facoltà assunzionali ancorate alla sostenibilità finanziaria implica una necessaria lettura orientata della norma recata dall'art. 14, comma 7, del D. L. n. 95/2012, secondo cui "le cessazioni dal servizio per processi di mobilità ... non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over". Si tratta di una disposizione che è riconducibile alla regolamentazione delle facoltà assunzionali basata sul *turn-over*, con la conseguenza che la stessa deve ritenersi non operante per i comuni che siano



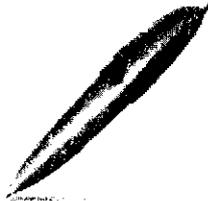
pienamente assoggettati alla vigenza della disciplina fondata sulla sostenibilità finanziaria. Conseguentemente le amministrazioni di altri comparti, nonché province e città metropolitane, che acquisiranno personale in mobilità da comuni assoggettati alla neo-introdotta normativa non potranno più considerare l'assunzione neutrale ai fini della finanza pubblica, ma dovranno effettuarla a valere sulle proprie facoltà assunzionali. Quanto precede al fine di assicurare la neutralità della procedura di mobilità a livello di finanza pubblica complessiva. In termini operativi, sarà necessario che - nell'ambito dei procedimenti di mobilità extra compartimentali e nella programmazione triennale del fabbisogno di personale - si dia espressamente conto di tale circostanza.

Viceversa, la norma continua a essere operante per gli enti che - secondo le modalità precedentemente indicate - continuano ad applicare transitoriamente la previgente normativa.

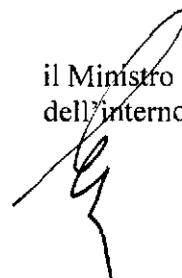
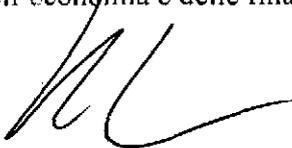
il Ministro  
per pubblica amministrazione

il Ministro  
dell'economia e delle finanze

il Ministro  
dell'interno



Firmato digitalmente da  
DADONE FABIANA  
C=IT  
O= PRESIDENZA CONSIGLIO DEI  
MINISTRI



**DECRETO PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA  
FUNZIONE PUBBLICA 17 marzo 2020**

**Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo  
indeterminato dei comuni**

*(Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020)*

**Art. 1**

Finalità, decorrenza, ambito soggettivo

1. Il presente decreto è finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, 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 ad 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.

2. Le disposizioni di cui al presente decreto e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020.

**Art. 2**

Definizioni

1. Ai fini del presente decreto sono utilizzate le seguenti definizioni:

- a) spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 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, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

**Art. 3**

Differenziazione dei comuni per fascia demografica

1. Ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

- a) comuni con meno di 1.000 abitanti;
- b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;

- c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;
- d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;
- e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;
- f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;
- g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;
- h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;
- i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

#### Art. 4

##### Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale

1. In attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, nella seguente Tabella 1, sono individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2:

Tabella 1

FASCE DEMOGRAFICHE			
DA	A	VALORE SOGLIA	FASCIA
0	999	29,50%	a
1.000	1.999	28,60%	b
2.000	2.999	27,60%	c
3.000	4.999	27,20%	d
5.000	9.999	26,90%	e
10.000	59.999	27,00%	f
60.000	249.999	27,60%	g
250.000	1.499.999	28,80%	h
1.500.000	50.000.000	25,30%	i

2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.

#### Art. 5

##### Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio

1. In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:

Tabella 2

FASCE DEMOGRAFICHE		VALORI SOGLIA				
DA	A	2020	2021	2022	2023	2024
0	999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
1.000	1.999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
2.000	2.999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
3.000	4.999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
5.000	9.999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
10.000	59.999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
60.000	249.999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
250.000	1.499.999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
1.500.000	50.000.000	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

3. Per il periodo 2020-2024, i comuni con meno di cinquemila abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, che fanno parte dell'«Unione di comuni» prevista dall'art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020-2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. La maggiore facoltà assunzionale ai sensi del presente comma è destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale purché collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni.

## Art. 6

### Individuazione dei valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale

1. I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma 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.

Tabella 3

<b>FASCE DEMOGRAFICHE</b>			
<b>DA</b>	<b>A</b>	<b>VALORE SOGLIA</b>	<b>FASCIA</b>
0	999	<b>33,50%</b>	a
1.000	1.999	<b>32,60%</b>	b
2.000	2.999	<b>31,60%</b>	c
3.000	4.999	<b>31,20%</b>	d
5.000	9.999	<b>30,90%</b>	e
10.000	59.999	<b>31,00%</b>	f
60.000	249.999	<b>31,60%</b>	g
250.000	1.499.999	<b>32,80%</b>	h
1.500.000	50.000.000	<b>29,30%</b>	i

2. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

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

### **Art. 7**

#### Disposizioni attuative e finali

1. La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

2. I parametri individuati dal presente decreto possono essere aggiornati ogni cinque anni con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali.

Il presente decreto, previa registrazione da parte della Corte dei conti, sarà pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Roma, 17 marzo 2020

**PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SPESE DI PERSONALE - RENDICONTO PER L'ESERCIZIO  
2019**

**Circ. interministeriale interpretativa del D.M. 17 marzo 2020**

<b>U.1.01.00.00.000</b>	<b>Redditi da lavoro dipendente</b>	988.268,00 €
<b>U.1.01.01.00.000</b>	<b>Retribuzioni lorde</b>	763.698,00 €
<b>U.1.01.01.01.000</b>	<b>Retribuzioni in denaro</b>	740.698,00 €
U.1.01.01.01.001	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	
U.1.01.01.01.002	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	612.502,00 €
U.1.01.01.01.003	Straordinario per il personale a tempo indeterminato	
U.1.01.01.01.004	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	88.313,00 €
U.1.01.01.01.005	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.006	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	39.883,00 €
U.1.01.01.01.007	Straordinario per il personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.008	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.009	Assegni di ricerca	
<b>U.1.01.01.02.000</b>	<b>Altre spese per il personale</b>	23.000,00 €
U.1.01.01.02.001	Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale	
U.1.01.01.02.002	Buoni pasto	6.000,00 €

U.1.01.01.02.003	Altre spese per il personale n.a.c.	17.000,00 €
<b>U.1.01.02.00.000</b>	<b>Contributi sociali a carico dell'ente</b>	224.570,00 €
<b>U.1.01.02.01.000</b>	<b>Contributi sociali effettivi a carico dell'ente</b>	222.770,00 €
U.1.01.02.01.001	Contributi obbligatori per il personale	222.770,00 €
U.1.01.02.01.002	Contributi previdenza complementare	
U.1.01.02.01.003	Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	
U.1.01.02.01.004	Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	
<b>U.1.01.02.02.000</b>	<b>Altri contributi sociali</b>	1.800,00 €
U.1.01.02.02.001	Assegni familiari	1.800,00 €
U.1.01.02.02.002	Equo indennizzo	
U.1.01.02.02.003	Accantonamento di fine rapporto - quota annuale	
U.1.01.02.02.004	Oneri per il personale in quiescenza	
U.1.01.02.02.005	Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	
U.1.01.02.02.006	Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	
U.1.01.02.02.999	Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	
<b>U.1.03.02.12.000</b>	<b>Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale (parziale)</b>	25.500,00 €
U.1.03.02.12.001	Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	25.500,00 €
U.1.03.02.12.002	Quota LSU in carico all'ente	

U.1.03.02.12.003	Collaborazioni coordinate e a progetto	
U.1.03.02.12.999	Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	
	Da sottrarre	0,00 €
	<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE</b>	<b>1.013.768,00 €</b>

<b>CALCOLO DEI RESTI ASSUNZIONALI (*)</b>					
<b>ND</b>	<b>Residui disponibili</b>	<b>Anno cessazione</b>	<b>Quota della spesa del personale cessato utilizzabile per nuove assunzioni</b>	<b>Quota già utilizzata</b>	<b>Quota ancora utilizzabile</b>
1	RESIDUI DISPONIBILI 2015	2014			0,00 €
2	RESIDUI DISPONIBILI 2016	2015			0,00 €
3	RESIDUI DISPONIBILI 2017	2016			0,00 €
4	RESIDUI DISPONIBILI 2018	2017			0,00 €
5	RESIDUI DISPONIBILI 2019 (A)	2018			0,00 €
6	RESIDUI DISPONIBILI 2019 (B)	2019	44.931,00 €	22.074,00 €	22.857,00 €
7	SPESE PER CESSATI (**)	2020			0,00 €
<b>TOTALE</b>			<b>44.931,00 €</b>	<b>22.074,00 €</b>	<b>22.857,00 €</b>

(\*) Per il dettaglio riguardante i singoli anni, fare riferimento al mod. **W94769.1.09 Quantificazione del limite per l'effettuazione di nuove assunzioni**

(\*\*) N.B. Trattasi della spesa che risulta alla data del 20 aprile (data di entrata in vigore del decreto), cioè formatasi in applicazione della normativa previgente.

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno

Popolazione al 31 dicembre

Spesa di personale - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. tabella di dettaglio)

Spesa di personale rendiconto di gestione 2019

dell'ultimo triennio

Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio

Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio

Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE

Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette

Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM

Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM

Incremento TEORICO massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (solo se (a) < o = (b))

Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM

**Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2**

|  
**Incremento EFFETTIVO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato**

|  
**Tetto massimo EFFETTIVO di spesa di personale per l'anno (art. 5, c. 1)**

**Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. tabella di dettaglio)**

**Incremento EFFETTIVO della spesa di personale + Resti assunzionali**

|  
**Verifica del limite di incremento di spesa rispetto al valore corrispondente della Tabella 2**

**Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno**

**NOTA BENE:**

Se (a) è maggiore c

Se (a) è maggiore c

Se (c) è maggiore c

(f) è dato dalla som

Se (e+g) > (c), l'aur

**ANNO**

**2020**

**ANNO**

**2019**

**VALORE**

**6.600**

**FASCIA**

**e**

**ANNI**

**2019**

**VALORE**

**1.013.768,00 € (I)**

**1.013.768,00 €**

**2017**

**5.127.707,00 €**

**2018**

**5.279.396,00 €**

**2019**

**5.648.175,00 €**

**5.351.759,33 €**

**2019**

**575.000,00 €**

**4.776.759,33 €**

**(a)**

**21,22%**

**(b1)**

**26,90%**

**(b2)**

**30,90%**

**(c)**

**271.180,26 €**

**2020**

**17,00%**

(d)	172.340,56 €
(e)	172.340,56 €
(f)	1.186.108,56 €
(g)	22.857,00 €
(e+g)	195.197,56 €
(h)	195.197,56 €
2020	1.208.965,56 € (i)

di (b1) ma è inferiore a (b2), non è consentito aumentare la spesa di personale oltre il limite del 2019.

di (b1) e maggiore di (b2), l'ente deve ridurre progressivamente il rapporto spese / entrate correnti.

di (d), l'incremento di spesa (e) non può essere superiore a (d).

ma della spesa di personale netta da ultimo rendiconto + (e).

mento di spesa è pari a (c), altrimenti esso è pari a (e+g).

### FASCE DEMOGRAFICHE

DA	A	VALORE SOGLIA	FASCIA
0	999	<b>29,50%</b>	a
1.000	1.999	<b>28,60%</b>	b
2.000	2.999	<b>27,60%</b>	c
3.000	4.999	<b>27,20%</b>	d
5.000	9.999	<b>26,90%</b>	e
10.000	59.999	<b>27,00%</b>	f
60.000	249.999	<b>27,60%</b>	g
250.000	1.499.999	<b>28,80%</b>	h
1.500.000	50.000.000	<b>25,30%</b>	i
<b>Abitanti al 31.12</b> ▼			
<b>2019</b>	<b>6.600</b>		
	<b>VALORE SOGLIA</b>	<b>26,90%</b>	<b>e</b>

FASCE DEMOGRAFICHE			VALORI SOGLIA				
DA	A		2020	2021	2022	2023	2024
0	999		23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
1.000	1.999		23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
2.000	2.999		20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
3.000	4.999		19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
5.000	9.999		17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
10.000	59.999		9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
60.000	249.999		7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
250.000	1.499.999		3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
1.500.000	50.000.000		1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%
Abitanti al 31.12							
2019	6.600						
VALORI SOGLIA			17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%

## FASCE DEMOGRAFICHE

DA	A	VALORE SOGLIA	FASCIA
0	999	<b>33,50%</b>	a
1.000	1.999	<b>32,60%</b>	b
2.000	2.999	<b>31,60%</b>	c
3.000	4.999	<b>31,20%</b>	d
5.000	9.999	<b>30,90%</b>	e
10.000	59.999	<b>31,00%</b>	f
60.000	249.999	<b>31,60%</b>	g
250.000	1.499.999	<b>32,80%</b>	h
1.500.000	50.000.000	<b>29,30%</b>	i
<b>Abitanti al 31.12</b>			
<b>2019</b>	<b>6.600</b>		
<b>VALORE SOGLIA</b>		<b>30,90%</b>	<b>e</b>

n. 24 – 4 dicembre 2019

## **LA MOBILITA' DOPO LA LEGGE CONCRETEZZA**

**Dopo l'entrata in vigore della Legge n. 56/2019 (c.d. Legge Concretezza) quali sono le novità sull'esperimento della mobilità prima di bandire un concorso pubblico?**

La fonte normativa di riferimento in materia di mobilità è il D.Lgs. n. 165/2001 – Testo Unico del pubblico impiego - che all'art. 30 e agli artt. 34 e 34-bis prevede le operazioni obbligatorie di espletamento delle procedure di mobilità, propedeutiche all'assunzione di personale.

**La mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D.Lgs. 165/2001** è un istituto che permette di ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, a seguito di domanda volontaria di trasferimento con assenso dell'amministrazione di appartenenza.

**Gli articoli 34 e 34-bis del D.Lgs. 165/2001, concernenti la gestione del personale in disponibilità,** prevedono l'obbligo per le amministrazioni pubbliche di comunicare al Dipartimento della Funzione Pubblica una serie di informazioni relative alla posizione per la quale si intende bandire il concorso pubblico, al fine di verificare la possibilità di attingere al personale in disponibilità, iscritto in appositi elenchi in quanto dichiarato in esubero da altre amministrazioni, ai fini delle riqualificazione professionale e di ricollocazione.

Prima di indire un concorso pubblico, ogni Amministrazione deve avviare l'iter per la mobilità obbligatoria e volontaria per coprire la posizione con personale dichiarato eccedente o già in servizio presso la PA. I tempi necessari previsti per tale esperimento sono di due mesi di mobilità obbligatoria e di un mese di mobilità volontaria.

**Cosa è successo dopo il 7 luglio 2019 con l'entrata in vigore della Legge Concretezza n. 56/2019?**

la Legge Concretezza, che reca norme transitorie al fine di *ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego e favorire il ricambio generazionale*, ridisegna le regole in materia di mobilità imponendo alla Pubblica Amministrazione tempi più stringenti prima di assumere nuovo personale dall'esterno.

**Nel triennio 2019-2021** le procedure concorsuali bandite e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo esperimento della mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001. L'applicazione di tale istituto diviene, quindi, una scelta discrezionale di ciascuna Amministrazione (art. 3, comma 8, legge n. 56/2019).

La mobilità obbligatoria di cui all'art. 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001 deve essere espletata entro il termine di 45 giorni (non più 60 giorni), decorso il quale è possibile procedere all'indizione del bando di concorso pubblico per le posizioni per quali non sia intervenuta l'assegnazione di personale dalle liste di disponibilità (art. 3, comma 9, lettera b) punto 2) legge n. 56/2019).



Altra novità riguarda l'introduzione di una deroga al comma 6 dell'art. 34 del D.Lgs. n. 165/2001, che esclude le procedure *relative al conferimento di incarichi dirigenziali ai sensi dell'art. 19, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001* [...] dall'obbligo di attivare la procedura di mobilità per la verifica di personale in disponibilità previsto per le procedure concorsuali a tempo indeterminato o a tempo determinato per un periodo superiore a dodici mesi (art. 3, comma 9 lettera a) n. 2 legge n. 56/2019).

Ci sembra doveroso dare contezza di una recente pronuncia della giustizia amministrativa sulla mobilità volontaria (seppure oggi facoltativa) in presenza di idonei in graduatorie vigenti.

È noto che il tema del previo esperimento della mobilità è stato oggetto di diverse pronunce, talune a favore della priorità della mobilità volontaria rispetto allo scorrimento delle graduatorie vigenti (cfr. Consiglio di Stato sez. III, sentenza 19 giugno 2018, n. 3750, Corte di Cassazione – sezione lavoro – sentenza 18 maggio 2017, n. 12559), altre a favore della discrezionalità dell'Amministrazione rimettendo alla stessa la scelta di ricorrere alla mobilità al posto dello scorrimento delle graduatorie (cfr. Corte dei Conti sezione regionale della Lombardia deliberazione n. 328/2017/PAR).

La recente sentenza del TAR Campania Napoli - sezione V - 3 ottobre 2019, n. 4720 ha statuito che non vi è l'obbligo di rinnovare la mobilità volontaria, di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001, in presenza di graduatoria vigente poiché l'Amministrazione ha già esperito la procedura prima dell'indizione del concorso. Secondo giurisprudenza condivisa, la pronuncia precisa che *se è vero che la procedura di mobilità ha la precedenza sullo scorrimento della graduatoria concorsuale, atteso che con essa il personale non viene assunto, ma solamente trasferito con il consenso della Pubblica Amministrazione di appartenenza (cfr Consiglio di Stato – sezione III – 13 dicembre 2016, n. 5231), tuttavia, una volta esperita la suddetta procedura di mobilità, l'amministrazione non può obliterare l'uso dello scorrimento, tenendo nel debito rilievo il favor ordinamentale che assiste l'utilizzazione delle graduatorie degli idonei (cfr. Consiglio di Stato – sezione V – 23 agosto 2016, n. 3677 e 6 novembre 2015, n. 5078).*

L'attivazione di ulteriore mobilità volontaria prima dello scorrimento della graduatoria si risolverebbe in un appesantimento del procedimento mediante una *duplicazione di applicazione dell'istituto della mobilità, atteso che l'obbligo di legge, già stato soddisfatto prima della decisione dell'Amministrazione di bandire il concorso pubblico, dovrebbe applicarsi anche successivamente, in luogo dell'utilizzo della graduatoria, il che non appare conforme alla evocata normativa circa l'obbligo della mobilità esterna (cfr. Consiglio di Stato, sezione VI, 31 luglio 2012, n. 4329).*

Il Tribunale ha ritenuto che in presenza di una graduatoria valida *“non è configurabile in capo all'Ente l'obbligo di svolgere una nuova procedura di mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001, in quanto il concorso è già stato espletato ed è stata approvata la graduatoria finale, cui non ha fatto tuttavia seguito l'adozione degli atti consequenziali.*

In conclusione, dopo l'entrata in vigore della Legge Concretezza nel triennio 2019-2021 le Amministrazioni non sono più obbligate ad espletare la mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 prima di bandire un concorso pubblico e devono attendere 15 giorni in meno per la conclusione dei termini della procedura di mobilità obbligatoria di cui all'art. 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001.

# 02/09/2020 - Corte dei Conti: obbligatorio lo scorrimento delle graduatorie in caso di assunzione

Mi piace 21

Condividi

Tweet

tratto da [lasettimanagiuridica.it](http://lasettimanagiuridica.it)

## Corte dei Conti: obbligatorio lo scorrimento delle graduatorie in caso di assunzione

01.09.2020

(SF) Un ente locale richiede alla Corte dei Conti un parere in ordine all'obbligo o alla facoltà di procedere allo scorrimento delle graduatorie dovendo procedere al reclutamento di unità di personale.

La Sezione controlli della Sardegna, con la deliberazione 85/2020 (in fondo alla pagina il link al testo) si esprime affermando che per gli Enti locali che non aderiscono alla ricognizione di cui all'art. 4, comma 3-quinquies, del D.L. n. 101/2013 o che non si rivolgono al Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'art. 35, comma 5, del D. Lgs. n. 165/2001, le disposizioni che riguardano lo scorrimento delle graduatorie hanno valore di "principio" a cui sono tenuti a conformarsi.

Pertanto, non sono esentati dal dovere di fornire adeguata motivazione rispetto alle circostanze che hanno giustificato l'opzione per l'una o l'altra modalità di reclutamento, considerato il favor del legislatore per l'utilizzo delle graduatorie pubbliche.

Al riguardo i giudici richiamano la giurisprudenza amministrativa dell'art. 35, comma 5-ter, del TUPI (che essenzialmente riproduce il contenuto dell'art. 91, comma 4, del TUEL, pur sorpassando la locuzione facoltativa "eventuale") secondo il quale "Le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche rimangono vigenti per un termine di due anni (efficacia ridotta rispetto al precedente limite triennale in forza dell'art. 1, comma 149, della legge di bilancio per l'anno 2020) dalla data di approvazione.

E prosegue ribadendo che "La formulazione della norma non è più imperniata sull'attribuzione di una facoltà puramente discrezionale (dell'assunzione per scorrimento della graduatoria in luogo di nuovo concorso, facoltà prevista dall'art. 8 del D.P.R. n. 3/1957 - "Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato" - che ha dato, per la prima volta, diritto di cittadinanza nel nostro ordinamento all'istituto dello scorrimento), ma, mediante l'uso dell'indicativo presente ("rimangono vigenti"), evidenzia il carattere tipicamente obbligatorio della prescrizione.

Ne deriva, quindi, che sul piano dell'ordinamento positivo, si è ormai realizzata la sostanziale inversione del rapporto tra l'opzione per un nuovo concorso e la decisione di scorrimento della graduatoria preesistente ed efficace. Quest'ultima modalità di reclutamento rappresenta ormai la regola generale, mentre l'indicazione del nuovo concorso costituisce l'eccezione e richiede un'apposita e approfondita motivazione, che dia conto del sacrificio imposto ai concorrenti idonei e delle preminenti esigenze di interesse pubblico."

È pur vero che l'individuazione della modalità di reclutamento alle quale fare ricorso, rientra nell'esclusiva competenza dell'Amministrazione locale, ma questa dovrà orientarsi nell'ambito della cornice normativa disegnata dal legislatore e dei circoscritti spazi discrezionali riservati all'esclusivo apprezzamento dell'Ente.

In ogni caso, precisano i giudici contabili, nell'ipotesi in cui il soggetto pubblico opti per lo scorrimento della graduatoria (evenienza che anche la Cassazione - Sezione lavoro, da ultimo con Ordinanza n. 2316/2020, definisce "modalità prioritaria di reclutamento del personale della P.A.") è tenuto non solo al rispetto del principio di equivalenza (vale a dire di corrispondenza del profilo professionale per il quale si procede all'assunzione a quello a cui si riferisce la graduatoria dalla quale attingere) ma, ancor prima, è tenuto a riscontrare l'efficacia della graduatoria, muovendosi entro i binari tracciati dal legislatore che, ad oggi, sono quelli indicati dall'art. 1, comma 147 e seguenti, della L. n. 160/2020.

Il tenore letterale del citato comma 147 non presenta particolari problemi interpretativi e, scandendo i termini di validità delle graduatorie concorsuali in relazione all'anno di approvazione delle stesse, dispone che "Le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono utilizzare le graduatorie dei concorsi pubblici, fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali, nel rispetto dei seguenti limiti:

a) le graduatorie approvate nell'anno 2011 sono utilizzabili fino al 30 marzo 2020 previa frequenza obbligatoria, da parte dei soggetti inseriti nelle graduatorie, di corsi di formazione e aggiornamento organizzati da ciascuna amministrazione, nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità ed economicità e utilizzando le risorse disponibili a legislazione vigente, e previo superamento di un apposito esame colloquio diretto a verificarne la perdurante idoneità;

b) le graduatorie approvate negli anni dal 2012 al 2017 sono utilizzabili fino al 30 settembre 2020;

c) le graduatorie approvate negli anni 2018 e 2019 sono utilizzabili entro tre anni dalla loro approvazione."

Al riguardo viene precisato che il termine di validità biennale non riguarda gli Enti locali. La legge di bilancio per l'anno 2020, infatti, interviene a modificare l'art. 35, comma 5-ter, del TUPI ma non va ad intaccare la disciplina posta dall'art. 91 del TUEL a mente del quale "Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione...".

In ultimo, l'attenzione del Collegio si sofferma sulla evenienza, ipotizzata dal Comune, di ricorrere alle graduatorie di altre Amministrazioni.

Al riguardo richiama la disposizione dell'art. 9 della L. n. 3/2003 che rinvia a un regolamento da emanarsi ai sensi dell'art. 17, comma 2, della L. n. 400/1988 e l'art. 3, comma 61, della L. n. 350/2003 che dispone

“In attesa dell’emanazione del regolamento di cui all’articolo 9 della legge 16 gennaio 2003, n. 3, le amministrazioni pubbliche ivi contemplate (le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, e gli enti pubblici non economici) ... possono effettuare assunzioni anche utilizzando le graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni, **previo accordo** tra le amministrazioni interessate.”

Anche in questo caso la normativa, pur non essendo esplicitamente diretta alle Amministrazioni centrali, ha valore di principio di carattere generale valevole anche per gli Enti locali.

Il tessuto normativo vigente spinge inoltre a interpretare l’espressione normativa “previo accordo” in senso estensivo e non restrittivo, non rinvenendo nella norma elementi testuali per un’interpretazione limitante temporalmente il momento della conclusione dell’accordo (né all’approvazione della graduatoria o, ancor più restrittivamente, al momento dell’indizione della procedura concorsuale) seppur l’accordo debba, necessariamente, intervenire prima dell’utilizzazione della graduatoria stessa.

testo della deliberazione

archiviato sotto: personale

- Pagine visitate da settembre 2019 -



Online	41
P.viste tot	7113493

COMUNE DI NOTARESCO

Provinci di Teramo

**PARERE N.10/2020**

**DELL'ORGANO DI REVISIONE**

*Piano triennale Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022”:*

L'ORGANO DI REVISIONE

Luca Di Giustino

# COMUNE DI NOTARESCO

PROVINCIA DI TERAMO

Parere del revisore sulla delibera **comunale n. 78 del 29.09.2020, ad oggetto: "Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020 - 2022"**,  
(Enti soggetti nel 2015 a patto di stabilità)

Il sottoscritto Di Giustino Luca, Revisore dei Conti del Comune di Notaresco, nominato con Delibera del Consiglio Comunale del 17 Dicembre 2019, esecutiva nelle forme di legge, in persona del Revisore unico dott. Luca Di Giustino

L'anno duemilaventi, il giorno 29 del mese di Settembre, alle ore 10,00, l'organo di revisione economico-finanziaria si è riunito alla presenza del Personale per esprimere il proprio parere in merito alla proposta di deliberazione della Giunta comunale ad oggetto: "Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022", ai sensi dell'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448;

*Premesso che:*

- l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che l'organo di revisione economico-finanziaria accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all'art. 39, L. n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate;
- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 dispone che l'organo di revisione contabile assevera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, in conseguenza degli atti di assunzione di personale previsti nel piano triennale;

*Richiamati in particolare:*

<sup>1</sup> **NOTA BENE:** questo schema è utilizzabile anche nel caso di modifica e nuova adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale.

il D.M. 17 marzo 2020, applicativo dell'art. 33, D.L. n. 34/2019, ad oggetto: "Misure

per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, cc. 557 e segg., L. n. 296/2006;

l'art. 1, cc. 557 e segg., L. 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge finanziaria 2007);

Vista la proposta di deliberazione in oggetto con la quale la Giunta comunale approva, ai sensi dell'art. 6, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2020 – 2022 e il relativo piano occupazionale, prevedendo:

#### **Anno 2020**

**Riavvio delle procedure concorsuali** avviate nel corso del 2020 ma poi forzatamente sospese a causa dell'emergenza covid, per le assunzioni delle seguenti figure:

- n. 2 agenti di polizia municipale (vigili urbani (costo di circa 60.000,00 complessivi));  
- n. 1 istruttore tecnico cat. C1, part-time a 25 ore (costo di circa 21.000,00);

#### **Incrementi orari di lavoratori interni**

- incremento orario di 11 ore settimanali (dalle attuali 25 alle successive 36) per un dipendente categoria D1 presso l'Area Governo del territorio, con costo stimato in circa 10.000,00 annui;  
- incremento orario di 11 ore settimanali (dalle attuali 25 alle successive 36) per un dipendente categoria D1 presso l'Area Finanziaria, con costo stimato in circa 10.000,00 annui;  
- incremento orario di 1 ora settimanali (dalle attuali 35 alle successive 36) per un dipendente categoria D3 presso l'Area Governo del territorio, con costo stimato in circa 1.000,00 annui;  
- incremento orario di 15 ore settimanali (dalle attuali 15 alle successive 30) per un dipendente di categoria B1 presso l'Area Finanziaria, con costo stimato in circa 6.000,00 annui;

#### **Nuove assunzioni:**

- n. 1 Istruttore direttivo tecnico, part-time 25 ore, mediante attingimento dalla graduatoria interna all'Ente ancora vigente, con scadenza nel giugno 2021, ai sensi di quanto previsto dal Decreto legge 31 agosto 2013, n. 101, e dall'art. 2, comma 1, del regolamento interno per l'attingimento dalle graduatorie, approvato con delibera di Giunta in premessa richiamata n. 114 del 13.12.2019, con costo stimato di circa 24.000,00 annui, previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria di cui all'art. 34-bis, D.Lgs. n. 165/2001, disponendo di procedere al solo esperimento della mobilità obbligatoria e non anche di quella volontaria di cui all'art. 30 del d.Lgs. n. 165/2001, non essendo la stessa obbligatoria per il triennio 2019/2021, come meglio specificato in premessa;

- n. 1 Istruttore direttivo di vigilanza, categoria D1, le cui procedure sono già concluse e sancite con determinazione del servizio Finanziario n. 82 del 13.02.2020, con costo annuo di circa 32.200,00;

#### **Revoca procedure**

Con il presente atto si dispone inoltre la revoca della procedura di assunzione di n. 1 Istruttore amministrativo a 30 ore, precedentemente prevista con deliberazione di Giunta n. 17 del 27.03.2019, dovendo l'Amministrazione, in base all'attuale situazione economica, valutare le sopravvenute necessità organizzative in funzione del nuovo organigramma / funzionigramma, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 47 del 05.08.2020. Si richiama in tal senso l'art. 2, comma 4, del bando di selezione pubblica, approvato con determina del Responsabile n. 575 del 06.09.2019, in base alla quale "Il Comune si riserva la facoltà di modificare, sospendere o revocare in qualsiasi momento la presente procedura concorsuale qualora, a suo insindacabile e discrezionale giudizio, ne rilevasse la necessità o l'opportunità per ragioni di pubblico interesse";

Anno 2021: da definire;  
Anno 2022: da definire;

Si dà atto pertanto che in applicazione della presente programmazione, il costo per le nuove assunzioni ammonta a circa 164.000,00, su una disponibilità complessiva di euro 195.197,56, dunque ben entro i limiti di legge consentiti. E' inoltre utile segnalare come un dipendente dell'Area Vigilanza abbia già inoltrato domanda di pensionamento e dovrebbe cessare il servizio entro il mese di gennaio 2021:

#### *PRESO ATTO E RILEVATO*

che:

- a) rientrano nelle spese di personale tutte le spese derivanti da rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, co.co.co., incarichi conferiti ai sensi dell'art. 90 e 110 del TUEL, rapporti di somministrazione di lavoro nonché tutte le spese sostenute per 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;
- b) con la proposta di deliberazione in oggetto si garantisce la riduzione tendenziale della spesa di personale nel triennio considerato;
- c) l'ente ha un rapporto tra spesa di personale e spese correnti del 20,9% (d) è stato rispettato il vincolo di spesa derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020;

Tutto ciò premesso e considerato;

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

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

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018 di approvazione delle Linee di indirizzo per la

predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni

pubbliche;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

#### *ACCERTA*

- 1) che il Piano triennale dei fabbisogni di personale e il relativo piano occupazionale per il periodo 2020-2022 rispettano i vincoli imposti dalla soglia di spesa per il personale indeterminato ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

- 2) che in conseguenza delle assunzioni previste nel Piano in oggetto, l'equilibrio pluriennale del bilancio è garantito.

Teramo li 05 Ottobre 2020

  
Il Revisore dei Conti

*ESPRIME*  
ai sensi dell'art. 19, c. 8, L. n. 448/2001 e dell'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020, parere  
FAVOREVOLE sulla proposta di deliberazione in oggetto.