

DELIBERA N° 26  
del: 11/05/2022

# COMUNE DI CASPERIA

PROVINCIA DI RIETI

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE NUOVO FABBISOGNO DEL PERSONALE  
2022-2024. PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONE ANNO 2022.

( ) Soggetta invio ai Capigruppo Consiliari

( ) Trasmessa Co.Re.Co. in data \_\_\_\_\_

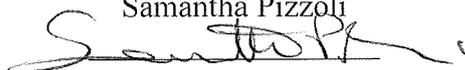
( ) Trasmessa al Prefetto in data \_\_\_\_\_

Il sottoscritto Messo Comunale dichiara di aver oggi 18 NOV 2022 pubblicato copia del presente verbale all'Albo Pretorio Informatico Comunale ove rimarrà esposta per 15 g. consecutivi e cioè fino al 3 NOV 2022.

Data 18 NOV 2022

L'Incaricato della tenuta  
dell'Albo Pretorio Informatico

Samantha Pizzoli



n° 396 Registro Pubblicazione

Attestato di Pubblicazione  
( Art. 124 del T.U.E.L.)

Certifico io sottoscritto Segretario Comunale su conforme dichiarazione del messo che copia del presente verbale viene pubblicata in data 18 NOV 2022 all'Albo Pretorio Informatico Comunale ove rimarrà per 15 gg. consecutivi.

addì 18 NOV 2022

Il Segretario Comunale  
(Dott.ssa Di Trolio Filma)

L'anno duemilaventuno il giorno undici del Mese di maggio alle ore 8,15 si è riunita la Giunta comunale nella residenza Municipale di CASPERIA.

Eseguito l'appello, risultano: P A

1)- Marco COSSU Sindaco (X) ( )

2)- Roberta GENNARI Vicesindaco ( ) (X)

3)- Omar CIMEI Assessore (X) ( )

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale Dott.ssa Filma Di Trolio.

Il Presidente Marco Cossu, in qualità di Sindaco dichiara aperta la seduta dopo aver constatato il numero legale degli intervenuti, passa alla trattazione dell'argomento in oggetto.

N. 26 del 11/05/2022

OGGETTO : PROGRAMMAZIONE NUOVO FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022-2024,  
PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONE ANNO 2022.

#### IL SINDACO

Preso atto che:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 482/1968 "Disciplina generale delle assunzioni obbligatorie presso le pubbliche amministrazioni e le aziende private.";
- a norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004 (legge finanziaria 2005), le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (legge finanziaria 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;
- secondo l'art. 3, comma 10 bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

Richiamato altresì l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

Visto l'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 63ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D.Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle predette linee di indirizzo;

Visto il Decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione che ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", che sono state pubblicate in data 27.7.2018 sulla Gazzetta Ufficiale (18A05008) (GU Serie Generale n.173 del 2730732018);

Dato atto che le linee guida sopra citate hanno previsto il concetto di superamento della dotazione organica, enunciando nel punto 2.1:

*L'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo art. 4, del decreto legislativo n. 75 del 2017, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica.*

*Il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il "contenitore" rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate.*

*Secondo la nuova formulazione dell'articolo 6, è necessaria una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti.*

*La centralità del PTFP, quale strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, è di tutta evidenza. Il PTFP diventa lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione.*

*La nuova visione, introdotta dal d.lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l'adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP.*

*Per le amministrazioni centrali la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP.*

*Essa, di fatto, individua la "dotazione" di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti, fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente.*

*Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 106bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.*

Dato atto che le indicazioni operative sopra richiamate, sono state confermate dalla giurisprudenza contabile, che ha precisato che per gli enti locali il tetto di spesa potenziale massima si identifica nel valore medio della spesa di personale sostenuta nel triennio 2011/2013, che per questo Comune ammonta a euro 333.068,62;

Precisato che l'indicazione della spesa potenziale massima quale limite per la determinazione della dotazione organica non incide e non fa sorgere effetti rispetto al regime limitativo delle assunzioni (turn over) o ai vincoli di spesa di personale previsti dalla normative vigenti, e conseguentemente, i procedimenti di reclutamento degli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con i predetti limiti;

Evidenziato pertanto che si rende necessario procedere all'attuazione e alla verifica degli adempimenti previsti dal quadro normativo di riferimento vigente per l'adozione del PTFP;

Richiamate tutte le norme in materia di contenimento delle spese di personale, ovvero L. 296/2006: comma 557 come da ultimo modificato dal DL 113/2016:

- 557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri

relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

(comma così sostituito dall'art. 14, comma 7, legge n. 122 del 2010)

- *557 3bis.* Ai fini dell'applicazione della presente norma, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione continuata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente. (comma introdotto dall'art. 14, comma 7, legge n. 122 del 2010);
- *557 3ter.* In caso di mancato rispetto della presente norma, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133. (comma introdotto dall'art. 14, comma 7, legge n. 122 del 2010);
- *557 3quater.* Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione. (comma introdotto dall'art. 3, comma 53bis, legge n. 114 del 2014);

Vista la Deliberazione n. 25/SEZAUT/2014/QMIG del 6 ottobre 2014 della Corte dei Conti Sezione Autonomie con la quale è chiarito che a decorrere dall'anno 2014 il nuovo parametro cui è ancorato il contenimento della spesa di personale è la spesa media del triennio 2011/2013, che assume pertanto un valore di riferimento statico;

Tenuto conto che l'art.76 comma 4 del D.L. 25.06.2008 n.112, convertito con modificazioni dalla L. n.133/2008, il quale vieta agli enti, in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente, di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, nonché di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione;

Dato atto che l'art. 3, comma 5, del d.l. 24 giugno 2014 n. 90, convertito, con modificazioni, in legge 11 agosto 2014 n. 114 ha abrogato l'art. 76, comma 7, del d.l. n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008;

Visto il comma 723 lettera e) della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016) il quale stabilisce che gli enti che non rispettano il saldo di finanza pubblica previsto dalle disposizioni che hanno sostituito il patto di stabilità interno (comma 710 ai sensi del quale: ai fini del concorso al contenimento dei saldi di finanza pubblica, gli enti di cui al comma 709 devono conseguire un saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e le spese finali) nell'anno successivo a quello dell'inadempienza "non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. È fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione".

Visto l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), il quale ha introdotto l'obbligo dall'1/1/2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o

instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

Ritenuto necessario, pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla ricognizione del personale in esubero;

Considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., come anche comunicato dai Responsabili delle Aree;

Richiamato l'art. 3, comma 5, quarto periodo, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, nella L. n. 114/2014, il quale prevede che, 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 (da considerarsi dinamico rispetto all'anno delle previste assunzioni, come stabilito dalla delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 28/2015);

Richiamato l'art. 14-bis, del D.L. 28/01/2019, n. 4 in vigore dal 30 marzo 2019, dove al comma 1 lett. a) viene modificato l'art. precedentemente citato, per cui il "triennio precedente" diventa il "quinquennio precedente", e il comma 1 lett. b) dove è previsto che per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, 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;

ATTESO che negli anni 2014/2021 si sono verificate le cessazioni di personale dipendente di seguito specificate, non sostituite:

<b>N. UNITA'</b>	<b>CATEGORIA GIURIDICA</b>	<b>DATA CESSAZIONE</b>	<b>TEMPO ORARIO</b>
1	D6	09/05/2014	100%
1	B7	01/11/2019	100%

Preso atto delle dimissioni volontarie per collocamento a riposo per pensione quota 100 (art.14 del D.L. 4/2019) da parte di dipendente categoria B7 operaio specializzato tempo orario 100% con decorrenza 01.11.2019 (cessazione 31.10.2019), con conseguente risoluzione del rapporto di lavoro;

Dato atto che il Comune di Casperia a far data dall'1/1/2021 fuoriesce dall'Unione dei Comuni Nova Sabina, giusta deliberazione di Consiglio comunale n.12 del 29/06/2020, immediatamente esecutiva, e pertanto ha necessità di assumere un vigile urbano parte time 12 ore settimanali;

Ritenuto pertanto di rideterminare la dotazione organica verificando il valore quantitativo e finanziario della dotazione organica, rispetto ai dipendenti in servizio al 31.12.2021, predisponendo nel contempo il ciclo di programmazione del personale per il triennio 2022/2024, secondo i seguenti prospetti:

<b>DOTAZIONE ORGANICA ENTE COMUNE DI CASPERIA AL 01.01.2022</b>						
<b>CAT.</b>	<b>TEMPO PIENO</b>	<b>PART-TIME</b>	<b>TOTALE</b>	<b>POSTI OCCUPATI 31.12.2021</b>	<b>POSTI IN PROGRAMMAZIONE Part Time</b>	<b>POSTI IN PROGRAMMAZIONE Tempo pieno</b>
D6	-	1 al 50%	1	1	0	0
D1	-	1 al 50% (art.110, c.1 TUEL)	1	1	0	0
C6	1	-	1	1	0	0
C1	0	1 al 33% ( Art.1, c.557 L.311/2004 )	1	1	0	0
B8	1	0	1	1	0	0
B6	2	0	2	2	0	0
B5	1	0	1	1	0	0
B3	1	1 all'86%	2	2	0	0
<b>TOTALI</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA ENTE COMUNE CASPERIA ANNO 2022						
CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ.	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	SPESA TOTALE
D6	0	1 al 50%	€ 27.500,00	€ 7.180,00	€ 2.200,00	€ 36.880,00
D1	0	1 al 50% (art.110, c.1 TUEL)	€ 19.500,00	€ 6.050,00	€ 1.750,00	€ 27.300,00
C6	1		€ 25.950,00	€ 7.800,00	€ 2.400,00	€ 36.150,00
C1		1 al 33%	€ 7.200,00	€ 2.200,00	€ 650,00	€ 10.050,00
B8	1		€ 26.000,00	€ 7.200,00	€ 2.100,00	€ 34.300,00
B6	2		€ 45.000,00	€ 13.800,00	€ 4.000,00	€ 62.800,00
B5	1		€ 22.000,00	€ 6.500,00	€ 1.950,00	€ 30.450,00
B3	1	1 all'86%	€ 39.300,00	€ 12.000,00	€ 3.850,00	€ 55.150,00
TOTALI	6	4	€ 212.450,00	€ 62.730,00	€ 18.900,00	€ 294.080,00

Considerato l'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010, come modificato dall'art. 4, comma 102 L. 183/2011, dall'art. 1, comma 6 bis, L. 14/2012 e dall'art. 43ter, comma 12, L. 44/2012, il quale impone limiti nelle assunzioni al lavoro flessibile, che di seguito si riassumono:

«Le pubbliche amministrazioni "...possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50% 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 D. Lgs, n. 276/2003, e smi, non può essere superiore al 50% di quella sostenuta per le rispettive finalità. 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. 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; resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.»

Atteso che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative), l'art. 11, comma 43bis, del d.l. 90/2014 dispone "43bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, è stato inserito il seguente periodo: "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";

Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 43bis, del d.l. 90/2014 (che

ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, legge n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28”;

Visto inoltre il Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, recante “Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi” (c.d. decreto crescita), convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, che, all'articolo 33, dispone un nuovo regime assunzionale per regioni a statuto ordinario e comuni;

Che il comma 1 del predetto art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019 secondo cui la disciplina è dettata «anche al fine di consentire l'accelerazione degli investimenti pubblici, con particolare riferimento a quelli in materia di mitigazione del rischio idrogeologico, ambientale, manutenzione di scuole e strade, opere infrastrutturali, edilizia sanitaria e agli altri programmi previsti dalla legge 30 dicembre 2018, n. 145»;

Visto il comma 2 del predetto art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge del 27 dicembre 2019, n. 160 che stabilisce: «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;

Che:

- 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 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'art. 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.

- sotto soglia per fascia rispetto alla tabella 3 approvata con decreto del 17.03.2020 essendo pari al 28,60%, pertanto l'ente può 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 e nel rispetto della dinamica di crescita delimitata dalla tabella 3 approvata con Decreto del 17.03.2020, che individua le percentuali massime di incremento annuale della spesa di personale;

Ritenuto quindi che l'attuale programmazione non peggiora il rapporto innanzi generalizzato rispetto all'anno precedente;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n.69 del 28.10.2022 di approvazione del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022 – 2024;

Visto il regolamento per la misurazione e la valutazione della performance di ente approvato con deliberazione di Giunta comunale n.50 del 25.05.2020;

Visto il Bilancio di previsione 2022-2024;

Richiamati il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi ed il C.C.N.L. vigente;

Acquisiti sulla proposta della presente deliberazione, ai sensi dell'art.49, comma 1 e dell'art.147 bis del D.lgs. 18/08/2000, n.267, il parere favorevole di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa e il parere favorevole di regolarità contabile da parte del Responsabile dell'Area;

Acquisito il parere favorevole espresso sulla presente deliberazione dal Revisore Unico dei Conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001;

### **PROPONE**

- 1) di richiamare la premessa narrativa quale parte integrante e sostanziale della presente;
- 2) di prendere atto che a seguito della revisione della dotazione organica, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. N. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero;
- 3) di approvare a seguito di quanto indicato al precedente punto 1), la seguente dotazione organica, espressa in numeri e valori finanziari

<b>DOTAZIONE ORGANICA ENTE COMUNE DI CASPERIA AL 01.01.2022</b>						
<b>CAT.</b>	<b>TEMPO PIENO</b>	<b>PART-TIME</b>	<b>TOTALE</b>	<b>POSTI OCCUPATI 31.12.2021</b>	<b>POSTI IN PROGRAMMAZIONE Part Time</b>	<b>POSTI IN PROGRAMMAZIONE Tempo pieno</b>
<b>D6</b>	-	1 al 50%	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

- 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'art. 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»;

Considerato che il decreto attuativo del 17.03.2020 del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, in vigore dal 20.04.2020 di 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, che ha individuato 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, e 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;

Atteso quindi che allo stato attuale e a seguito dell'entrata in vigore del decreto del 17 Marzo 2020 per gli anni 2020/2021/2022 le capacità assunzionali dovranno essere valutate in base ai valori soglia approvati nello stesso decreto pubblicato in gazzetta ufficiale del 27.04.2020;

Verificato:

- ✓ che il Comune di Casperia compreso nella fascia demografica b) comuni con popolazione tra 1.000 e 1.999 abitanti riscontrando al 31.12.2021 una popolazione residente corrispondente a 1208 abitanti; che la spesa di personale calcolata ai sensi dell'articolo 2, comma 1, D.P.C.M. desunta dal rendiconto 2021, è pari a complessivi euro 305.301,16 al netto Irap;
- ✓ che il valore medio delle entrate correnti desumibili dagli ultimi tre rendiconti di gestione approvati, corrispondenti agli anni 2019, 2020, 2021 al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità (F.C.D.E.) stanziato nel Bilancio di previsione 2021 è pari a euro 1.074.553,88;
- ✓ che il Comune di Casperia presenta pertanto la seguente percentuale pari al 28,60% come rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;

Considerato, pertanto, che il Comune di Casperia è rispettivamente:

D1	-	1 al 50% (art.110, c.1 TUEL)	1	1	0	0
C6	1	-	1	1	0	0
C1	0	1 al 33% (Art.1, c.557 L.311/2004)	1	1	0	0
B8	1	0	1	1	0	0
B6	2	0	2	2	0	0
B5	1	0	1	1	0	0
B3	1	1 all'86%	2	2	0	0
<b>TOTALI</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA ENTE COMUNE CASPERIA ANNO 2022						
CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ.	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	SPESA TOTALE
D6	0	1 al 50%	€ 27.500,00	€ 7.180,00	€ 2.200,00	€ 36.880,00
D1	0	1 al 50% (art.110, c.1 TUEL)	€ 19.500,00	€ 6.050,00	€ 1.750,00	€ 27.300,00
C6	1		€ 25.950,00	€ 7.800,00	€ 2.400,00	€ 36.150,00
C1		1 al 33%	€ 7.200,00	€ 2.200,00	€ 650,00	€ 10.050,00
B8	1		€ 26.000,00	€ 7.200,00	€ 2.100,00	€ 34.300,00
B6	2		€ 45.000,00	€ 13.800,00	€ 4.000,00	€ 62.800,00
B5	1		€ 22.000,00	€ 6.500,00	€ 1.950,00	€ 30.450,00
B3	1	1 all'86%	€ 39.300,00	€ 12.000,00	€ 3.850,00	€ 55.150,00
<b>TOTALI</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>€ 212.450,00</b>	<b>€ 62.730,00</b>	<b>€ 18.900,00</b>	<b>€ 294.080,00</b>

- 4) di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024 nel quale vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato.
- 5) di dare atto che la relativa spesa trova copertura finanziaria nei capitoli relativi alle spese del personale delle diverse funzioni e servizi del bilancio di previsione dell'esercizio finanziario 2022 e pluriennale 2022-2024;

- 6) di dare atto che la spesa di personale prevista dalla presente programmazione rispetta i vincoli sulla spesa di personale in termini assoluti, ai sensi dell'art. 1, comma 577 della legge 296/2006, quantificati rispetto alla media del triennio, 2011/2013, così come dimostrato in premessa narrativa;
- 7) di dare atto che il Comune di Casperia è sotto soglia per fascia rispetto alla tabella 3 approvata con decreto del 17.03.2020 essendo pari al 28,60%, pertanto l'ente può 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 e nel rispetto della dinamica di crescita delimitata dalla tabella 3 approvata con Decreto del 17.03.2020, che individua le percentuali massime di incremento annuale della spesa di personale;
- 8) di riservarsi la facoltà di modificare in qualsiasi momento il piano triennale approvato con il presente atto, qualora si verificassero esigenze o condizioni tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento, relativamente al triennio in considerazione;
- 9) di dare atto che tale programmazione confluirà nel Documento Unico di Programmazione 2022/2024;
- 10) di pubblicare la presente deliberazione nella Sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale comunale, 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.;
- 11) di dichiarare, con separata ed unanime votazione, immediatamente eseguibile la presente deliberazione ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000, per consentire l'immediata attuazione di quanto disposto.

**PARERI ESPRESSI AI SENSI DELL'ART. 49 COMMA 1° E 2° D. LGS. N. 267/2000 E SS.MM.II.**

- Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e la correttezza dell'azione amministrativa ai sensi dell'art.49, comma 1 del TUEL.

Il Responsabile del Servizio Amministrativo  
( dott.ssa Filma D'Uolio )

- Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile ai sensi dell'art.49, comma 1 del T.U.E.L.

Il Responsabile del Servizio Finanziario  
( dott. Simone Urbani )

Si attesta la copertura finanziaria dell'impegno di spesa ai sensi dell'art.151, comma 4 del T.U.E.L..  
Il Responsabile del Servizio Finanziario  
( dott. Simone Urbani )

---

Si assume l'impegno di spesa con registrazione sul competente capitolo di bilancio n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_, ai sensi dell'art.183, comma 1 del T.U.E.L.. IMPEGNO NR. \_\_\_\_\_

Il Responsabile del Servizio Finanziario  
( dott. Simone Urbani )

---

### LA GIUNTA COMUNALE

**VISTA** dunque la descritta proposta deliberativa;  
**VISTO** lo Statuto Comunale  
**VISTO** il D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 e successive modificazioni;  
**VISTO** il D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 e successive modificazioni;  
**VISTO** il vigente regolamento degli uffici e dei servizi;  
**VISTI** i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro;

### TUTTO QUANTO PREMESSO E CONSIDERATO

Con voti unanimi resi nei modi e nelle forme previste dalla Legge ed in riferimento alla natura dell'atto ed al suo contenuto;

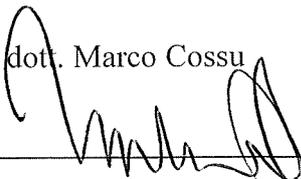
### DELIBERA

- 1) Di approvare la suestesa proposta di deliberazione.
- 2) Di comunicare la presente contestualmente alla sua pubblicazione all'Albo Pretorio ai Signori Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 del T.U.E.L.;

Il presente verbale viene letto, confermato e sottoscritto.

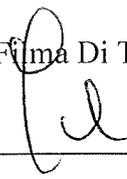
IL PRESIDENTE

dott. Marco Cossu



IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott.ssa Filma Di Trolio



---

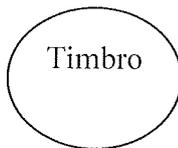
### ATTESTATO DI INIZIO PUBBLICAZIONE

Si attesta che copia della presente deliberazione viene:

- pubblicata all'Albo Pretorio Informatico del Comune di Casperia per quindici giorni consecutivi a partire dalla data odierna sul sito [www.comunedicasperia.it](http://www.comunedicasperia.it) e che gli estremi della

medesima sono contenuti in un elenco trasmesso ai Capigruppo Consiliari contestualmente all'affissione all'Albo Pretorio Informatico.

E' COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE



**Il Segretario Comunale**  
*Dott.ssa Filma Di Trolio*

---

### **ESECUTIVITA'**

La presente deliberazione, non soggetta al controllo preventivo di legittimità, è divenuta esecutiva in data \_\_\_\_\_ essendo trascorsi dieci giorni dalla su indicata data di inizio pubblicazione.

Li, \_\_\_\_\_

**Il Segretario Comunale**  
*Dott.ssa Filma Di Trolio*

---

## Verbale n° 5 Bis/2022 del 18/05/2022

### COMUNE DI CASPERIA (RI)

**Oggetto: Parere su proposta di Deliberazione di Giunta Comunale:  
PROGRAMMAZIONE NUOVO FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022-  
2024. PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONE ANNO 2022**

#### II REVISORE

Vista la proposta di deliberazione n. 26 del 11/05/2022 sottoposta all'organo di revisione avente  
Oggetto: PROGRAMMAZIONE NUOVO FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022-2024.  
PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONE ANNO 2022.

#### Tenuto conto che

- che ai sensi dell'art. 39, comma 1 L. 27/12/1997 n. 449 gli enti locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi;
- che il Piano Triennale del Fabbisogno ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 165/01 si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate condizioni normative, organizzative o funzionali;
- l'articolo 91 D.Lgs 267/2000 prevede che gli Enti locali provvedono alla programmazione delle assunzioni adeguandosi ai principi della spesa complessiva della riduzione di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004 (legge finanziaria 2005), le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;

#### Rilevato dalla proposta di deliberazione

- che negli anni 2014/2021 si sono verificate le cessazioni di personale dipendente di seguito specificate, non sostituite:

N. UNITA'	CATEGORIA GIURIDICA	DATA CESSAZIONE	TEMPO ORARIO
1	D6	09/05/2014	100%
1	B7	01/11/2019	100%

E preso atto delle dimissioni volontarie per collocamento a riposo per pensione quota 100 (art.14 del D.L. 4/2019) da parte di dipendente categoria B7 operaio specializzato tempo



orario 100% con decorrenza 01.11.2019 (cessazione 31.10.2019), con conseguente risoluzione del rapporto di lavoro;

- che il Comune di Casperia a far data dall'1/1/2021 fuoriesce dall'Unione dei Comuni Nova Sabina, giusta deliberazione di Consiglio comunale n.12 del 29/06/2020, immediatamente esecutiva, e pertanto ha necessità di assumere un vigile urbano parte time 12 ore settimanali;
- che pertanto necessita di rideterminare la dotazione organica verificando il valore quantitativo e finanziario della dotazione organica, rispetto ai dipendenti in servizio al 31.12.2021, predisponendo nel contempo il ciclo di programmazione del personale per il triennio 2022/2024, secondo i seguenti prospetti:

DOTAZIONE ORGANICA ENTE COMUNE DI CASPERIA AL 01.01.2022						
CAT.	TEMPO PIENO	PART-TIME	TOTALE	POSTI OCCUPATI 31.12.2021	POSTI IN PROGRAMMAZIONE Part Time	POSTI IN PROGRAMMAZIONE Tempo pieno
D6	-	1 al 50%	1	1	0	0
D1	-	1 al 50% (art.110, c.1 TUEL)	1	1	0	0
C6	1	-	1	1	0	0
C1	0	1 al 33% ( Art.1, c.557 L.311/2004 )	1	1	0	0
B8	1	0	1	1	0	0
B6	2	0	2	2	0	0
B5	1	0	1	1	0	0
B3	1	1 all'86%	2	2	0	0
TOTALI	6	4	10	10	0	0



**Considerato che:**

- il comma 2 del predetto art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge del 27 dicembre 2019, n. 160 stabilisce: «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;
- che allo stato attuale e a seguito dell'entrata in vigore del decreto del 17 Marzo 2020 per gli anni 2020/2021/2022 le capacità assunzionali dovranno essere valutate in base ai valori soglia approvati nello stesso decreto pubblicato in gazzetta ufficiale del 27.04.2020;

**Verificato:**

- ✓ che il Comune di Casperia è compreso nella fascia demografica b) comuni con popolazione tra 1.000 e 1.999 abitanti riscontrando al 31.12.2021 una popolazione residente corrispondente a 1208 abitanti; che la spesa di personale calcolata ai sensi dell'articolo 2, comma 1, D.P.C.M. desunta dal rendiconto 2021, è pari a complessivi euro 305.301,16 al netto Irap;
- ✓ che il valore medio delle entrate correnti desumibili dagli ultimi tre rendiconti di gestione approvati, corrispondenti agli anni 2019, 2020, 2021 al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità (F.C.D.E.) stanziato nel Bilancio di previsione 2021 è pari a euro 1.074.553,88;
- ✓ che il Comune di Casperia presenta pertanto la seguente percentuale pari al 28,60% come rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- ✓ che il Comune di Casperia è rispettivamente sotto soglia per fascia rispetto alla tabella 3 approvata con decreto del 17.03.2020 essendo pari al 28,60%, pertanto l'ente può 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 e nel rispetto della dinamica di crescita delimitata dalla tabella 3 approvata con Decreto del 17.03.2020, che individua le percentuali massime di incremento annuale della spesa di personale;

**Preso atto**

Dei pareri tecnico e contabile forniti dai Responsabili dei rispettivi servizi;



e raccomandando che le assunzioni previste dal Piano vengano effettuate solo successivamente alla puntuale verifica che la spesa del personale rientri nei parametri stabiliti dalle norme in vigore e che sia esaminata, altresì, l'incidenza dei maggiori oneri derivanti dalle assunzioni sui bilanci degli anni successivi;

**esprime**

parere favorevole alla proposta di cui all'oggetto.

Frosinone, 18/05/2022

L'Organo di Revisione  
Dott. Alberto Gualdini



