



COMUNE DI LIVERI

(Città Metropolitana di Napoli)

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 80 del 17/05/2022	OGGETTO: Definizione del fabbisogno di personale e della dotazione organica per il triennio 2022 – 2024, ai sensi del DM 17 marzo 2020.
--------------------------------	---

L'anno Duemilaventidue, il giorno 17 (Diciassette) del mese di Maggio alle ore 13.30 in Liveri nella sede del Palazzo Comunale sita in Piazza Municipio, convocata secondo le modalità prescritte, si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei Signori:

		PRESENTI	ASSENTI
Ing. Raffaele Coppola	<i>SINDACO</i>	SI	
Sig. Andrea Lanzara	<i>VICESINDACO</i>	SI	
Sig. Saverio Francesco Nappi	<i>ASSESSORE</i>		SI

Partecipa e ne cura la verbalizzazione (art.97, comma 4°, D.Lgs.267/2000) il Segretario Comunale Dott. Raffaele Quindici.

Presiede l'Ing. Raffaele Coppola nella sua qualità di Sindaco, il quale constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'argomento in oggetto.

OGGETTO: Definizione del fabbisogno di personale e della dotazione organica per il triennio 2022-2024, ai sensi del DM 17 marzo 2020.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

L'art. 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, ebbe ad estendere il criterio della programmazione delle attività e degli obiettivi, nelle amministrazioni pubbliche, anche per quanto attiene al fabbisogno di personale, ponendo per esse l'obbligo di pianificare di anno in anno, e per il triennio successivo, le prospettive di nuovi reclutamenti.

Alla predetta disposizione di legge fa ora da corollario la previsione di cui all'art. 6 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, secondo la quale la programmazione del fabbisogno di personale determina, correlativamente, la dotazione organica dell'ente, perché non hanno ragione di esistere posti d'organico che non potranno essere coperti nell'arco del triennio di volta in volta considerato. La pubblica amministrazione, infatti, assicura i suoi compiti istituzionali attraverso le diverse strutture d'organico, ognuna titolare di specifiche funzioni, per cui la previsione di strutture che non abbiano una loro dotazione organica di fatto presupporrebbe che le relative funzioni non vengano svolte e che, quindi, l'ente venga meno al suo fondamentale obbligo di assicurare la continuità dei servizi.

Nella fase di definizione del fabbisogno di personale occorre inoltre tener conto, ai sensi dello stesso art. 6, dell'esistenza o meno di situazioni di esubero di personale rispetto alle quali vanno poi attivate le procedure di mobilità di cui all'art. 33 e seguenti del medesimo d.lgs. n. 165 del 2001.

Gli ultimi decenni sono stati caratterizzati dall'emanazione di norme fortemente restrittive in materia di nuovi reclutamenti, attraverso le quali il governo centrale ha concretizzato il suo primario obiettivo del contenimento della spesa pubblica.

Nell'ultimo decennio, in particolare, il sistema delle limitazioni di nuovi reclutamenti è stato imperniato sul criterio del cosiddetto *turn over*, consistente nel limitare le assunzioni a quelle necessarie per sostituire – e neanche del tutto - il personale cessato dal servizio.

Tale sistema, avente a base di calcolo la minore spesa correlata a cessazioni dal servizio, è arrivato a regime nel 2019 e dal 2020 è stato sostituito da un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria dell'ente, sostenibilità da determinare sulla base di valori e parametri predeterminati.

Infatti, con decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, il governo ha infine introdotto il predetto nuovo sistema di limitazione delle assunzioni di personale stabilendo in particolare, all'art. 33, comma 2, che *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, ... i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per*

fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia”.

Il decreto ministeriale qui previsto è stato infine adottato il 17 marzo 2020. Esso, ai fini del calcolo della sostenibilità finanziaria, in relazione alla quale si possono poi programmare nuovi reclutamenti, ha fissato, quali elementi e parametri di riferimento:

- con l'art. 3 - le fasce demografiche in base alle quali sono suddivisi i comuni in relazione alla rispettiva popolazione;
- con la tabella 1 - il valore soglia, diverso per fascia demografica, entro il quale l'ente deve contenere la spesa del personale; tale valore è dato dal rapporto tra le entrate correnti dei primi tre titoli del bilancio, risultanti dai rendiconti dell'ultimo triennio, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio dell'ultimo anno del triennio considerato, e la spesa del personale, dello stesso anno, al netto dell'IRAP;
- con la tabella 2 - le percentuali di incremento della spesa del personale del 2018 per il quinquennio 2020-2024, sempre differenziati per fascia demografica, applicabili a condizione che il predetto rapporto dia valori inferiori al valore soglia; in definitiva, la spesa derivante dal fabbisogno di personale, quindi comprensiva sia di quella relativa al personale in servizio sia da quella derivante dal programma di nuove assunzioni, non deve superare la spesa del personale dell'anno 2018 aumentata delle percentuali di cui alla tabella 2 ovvero, se inferiore, l'equivalente del valore soglia di cui alla tabella 1;
- con la tabella 3 - il valore soglia superiore, diverso per fascia demografica, superato il quale l'ente non può effettuare nuovi reclutamenti e deve adottare una politica di rientro riducendo la spesa del personale limitando il *turn over*.

Lo stesso decreto prevede la facoltà, all'art. 6, di utilizzare i cosiddetti *resti assunzionali* maturati del quinquennio 2015-2019 secondo il previgente sistema del *turn over*, se più favorevoli rispetto ai incrementi di cui alla tabella 2, ma sempre nei limiti della tabella 1.

L'art. 33 del citato decreto-legge n. 34 del 2019, ha dunque stabilito il nuovo ed attuale sistema di determinazione del limite di spesa entro il quale va contenuta la programmazione di nuovi reclutamenti, sistema applicabile per il quinquennio 2021-2024, con effetti disapplicativi della previsione di cui all'art. 1, commi 557-*quater* e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per la sola parte eccedente il previgente limite. In tal senso è la precisazione di cui all'art. 7, comma 1, del decreto 17 marzo 2020, nella parte in cui prevede 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'art. 1, commi 557-*quater* e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”*, con la conseguenza che la media del triennio 2011-2013, di cui al comma 557-*quater* appena citato, è strumentale alla sola determinazione della “maggiore spesa” senza più costituirne limite.

La normativa fin qui richiamata riguarda, tuttavia, le sole assunzioni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Per le assunzioni flessibili, infatti, resta confermato il limite di cui all'art. 9, comma 28,

del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, ai sensi del quale gli enti locali che abbiano attuato una politica di riduzione della spesa del personale, in conformità con l'art. 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, possono assumere personale a tempo determinato nel limite della spesa sostenuta allo stesso titolo nell'anno 2009 ovvero, in mancanza di questa, della media della spesa sostenuta nel triennio 2007-2009 e salva, in ogni caso, l'autonoma determinazione del relativo limite in mancanza dei riferimenti di legge. Sul punto s'è infatti pronunciata la Corte dei conti – Sezione autonomie, la quale, con sua deliberazione n. 1/2017, la quale ha considerato l'ipotesi in cui manchino del tutto i predetti valori di riferimento, concludendo che la spesa per il reclutamento di personale con rapporto di lavoro a tempo determinato può essere autonomamente stabilita dall'ente, nei limiti di quanto necessario per far fronte ad assolute necessità, determinando in tale misura il valore di riferimento applicabile da quel momento in poi. Versando questo Comune nella situazione ivi considerata, il limite per le assunzioni di personale con rapporto di lavoro flessibile è stato infine stabilito con deliberazione della giunta comunale n. 64 del 1° aprile 2021 nella spesa equivalente a quella necessaria per il reclutamento di un istruttore direttivo, di categoria D, e di un agente di polizia locale, di categoria C, entrambi con rapporto di lavoro a tempo parziale per 18 ore settimanali.

Inoltre, ai sensi del citato art. 9, comma 28, non sono soggette a limiti le assunzioni di personale effettuate ai sensi dell'art. 110, comma 1, del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, ossia con rapporto a tempo determinato a copertura di posti d'organico di livello apicale.

Sono altresì sempre consentite le assunzioni di personale eterofinanziate, sia in via continuativa che in via temporanea, e quindi:

- le assunzioni di assistenti sociali, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, finanziate dal contributo statale, ai sensi dell'art. 1, comma 787 e seguenti, della legge 30 dicembre 2020, n. 178;
- le assunzioni di personale per l'attuazione del PNRR, con rapporto di lavoro a tempo determinato, ai sensi dell'art. 31-*bis*, comma 5, del decreto-legge 6 novembre 2021, n. 152, convertito in legge 29 dicembre 2021, n. 233, interamente a carico dello Stato.

Pertanto, ove il superamento dei valori soglia di cui alle tabelle 1 e 3 del DM 17 marzo 2020 precluda il reclutamento di personale a tempo indeterminato, il ricorso ad assunzioni flessibili, pur quando queste concorrano a superare detti limiti, si pone quale unica soluzione per far fronte alle esigenze di personale. Il decreto in esame, infatti, afferisce a soli limiti per le assunzioni a tempo indeterminato e non anche a quelle flessibili, di tal che, pur quando i valori di riferimento e/o di verifica riguardino la spesa complessiva del personale, il superamento dei detti limiti ha effetti preclusivi delle sole assunzioni a tempo indeterminato.

Ai fini della verifica della sostenibilità finanziaria secondo i parametri di cui al DM 17 marzo 2020, così come analiticamente riportato nel prospetto allegato, si considera che:

- questo Comune è inserito nella fascia demografica b), relativa ai comuni con popolazione da 1.000 a 1.999 abitanti;
- il corrispondente “valore soglia” di cui alla tabella 1, costituente limite di spesa del personale, è pari al 28,6%; ad esso corrisponde un importo di 404.650,25 euro;
- gli eventuali incrementi di spesa derivanti dall'applicazione della tabella 2 o

dall'utilizzo dei resti da *turn over* relativo al quinquennio 2015-2019, non devono dar luogo al superamento del predetto limite di spesa di 404.650,25 euro;

- il corrispondente “valore soglia” di cui alla tabella 3, costituente il limite entro il quale deve rientrare la spesa del personale entro il 2025, è pari 32,6%; ad esso corrisponde un importo di 461.244,68 euro;
- l'eventuale spesa del personale eccedente tale ultimo importo, preclude nuovi reclutamenti a tempo indeterminato ed impone all'ente una politica di aumento delle entrate e/o di riduzione della spesa dal personale mirato a ridurre il relativo rapporto, anche mediante riduzione del *turn over*, fino a riportare la spesa del personale ad un importo non eccedente quello di 461.244,68 euro di cui alla tabella 3;
- la spesa del personale relativa all'anno 2018, base di calcolo per l'applicazione degli incrementi di cui alla tabella 2, è pari a 461.570,36 euro; tale importo è superiore sia al valore soglia di cui alla tabella 1 che al valore di rientro di cui alla tabella 3, il che esclude l'applicazione degli incrementi di cui alla tabella 2 ma non preclude la programmazione di nuovi reclutamenti quando la spesa attuale sia contenuta nei limiti, con la conseguenza che la spesa del personale relativa al 2018 diventa, in tal caso, un riferimento non utile ai fini del DM 17 marzo 2020;
- la media delle entrate correnti dei primi tre titoli di bilancio degli ultimi tre rendiconti, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, stanziato nel bilancio di previsione dell'anno 2020, ammonta a 1.414.861,00 euro;
- la spesa del personale dell'anno 2020, al netto dell'IRAP, ammonta a 373.582,39 euro;
- l'attuale rapporto tra entrate correnti e spesa del personale è pari al 26,40%, per cui l'ente può programmare assunzioni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato a concorrenza del valore percentuale di cui alla tabella 1, quindi a concorrenza del corrispondente importo di 404.650,25 euro;
- resta comunque consentita la sostituzione del personale che cessa dal servizio in corso d'anno, su conforme deliberazione della Corte dei conti Lombardia n. 167 del 22 settembre 2021, secondo la quale tale sostituzione *“costituisce assunzione di personale, possibile entro i limiti della capacità assunzionale del comune. Tale capacità assunzionale, come visto, deve essere improntata al “principio della sostenibilità finanziaria” della spesa, misurata attraverso i valori soglia e le percentuali per come definiti dalla disciplina normativa sopra richiamata.”*; ne consegue che in tale ipotesi, ossia nel programmare assunzioni di personale finalizzate alla sola sostituzione di quello che cessa dal servizio, occorre non solo non aggravare la spesa corrente bensì ridurla, almeno tendenzialmente;

- sono poi consentite, in condizioni di pareggio di bilancio, le assunzioni di personale con rapporto di lavoro a tempo determinato non soggette a limiti, ossia per la copertura di posizioni di lavoro di livello apicale, ai sensi dell'art. 110, comma 1, del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- sono comunque consentite le assunzioni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato od anche a tempo determinato, se eterofinanziate;
- la complessiva previsione di spesa per il personale per il triennio 2022-2024,

comprensiva di quella riferita ad assunzioni con rapporto di lavoro flessibile, al netto delle componenti escluse, è rispettivamente pari a:

477.746,32 euro per l'anno 2022,
483.576,81 euro per l'anno 2023,
432.774,02 euro per l'anno 2024,

superando il valore di rientro di cui alla tabella 3 per i soli anni 2022 e 2023 e collocandosi in posizione intermedia nel 2024, realizzando, quindi, il graduale rientro voluto dalla vigente normativa;

- il superamento del valore soglia di cui alla tabella 1 e del valore di rientro di cui alla tabella 3 per gli anni 2022 e 2023, derivano, tuttavia, dalla previsione di assunzioni di personale per la sostituzione di quello che cessa dal servizio in corso d'anno e, inoltre, per l'assunzione di personale con rapporto di lavoro flessibile, assicurando comunque una graduale riduzione della spesa del personale.

Per tutto quanto sopra, ai sensi e per gli effetti delle norme fin qui citate, tenuto altresì conto dell'inesistenza di situazioni di esubero o di eccedenza di personale;

Acquisiti i pareri di regolarità tecnica e contabile ai sensi dell'art. 49 comma 1 D. Lgs. n. 267/2000;

Acquisito il parere favorevole del revisore dei conti, allegato alla presente (allegato A)

Con voti unanimi favorevoli resi nelle forme di legge;

D E L I B E R A

1. di dare atto, in via preliminare, ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che l'attuale dotazione organica non presenta situazioni di esubero o di eccedenza di personale costituenti presupposto per l'attivazione delle procedure di cui all'art. 33 e seguenti dello stesso decreto;
2. di dare atto che, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, come convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e del decreto attuativo del 17 marzo 2020, questo comune rientra nella fascia demografica b) di cui all'art. 3 del detto decreto;
3. di dare atto che, per l'effetto, la spesa del personale per il triennio 2022-2024 deve essere contenuta nel limite della stessa spesa riferita al 2018 aumentata delle percentuali di cui alla tabella 2 di cui al predetto decreto ovvero, se più elevata, nell'importo derivante dall'utilizzo dei *resti assunzionali* maturati nel quinquennio 2015-2019 ma, in ogni caso, entro il limite di cui alla tabella 1 del medesimo decreto;
4. di dare atto che il rapporto tra le entrate dei primi tre titoli di bilancio relative al triennio 2018-2020, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità relativo all'anno 2020, e la spesa complessiva del personale di tale ultimo anno, al netto dell'IRAP, è pari al 26,40% ed è quindi contenuto nel valore soglia di cui alla tabella 1 del decreto di cui sopra;
5. di dare atto che la spesa del personale relativa all'anno 2018 è superiore sia al valore

soglia di cui alla tabella 1 del decreto in esame sia al valore di rientro di cui alla tabella 3 dello stesso decreto, il che esclude la determinazione del limite di spesa del personale mediante applicazione delle percentuali di incremento di cui alla tabella 2 del decreto e al tempo stesso dà luogo, a tal fine, all'applicazione del limite di cui alla tabella 1;

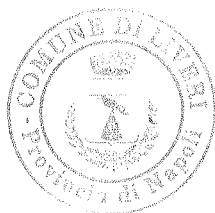
6. di dare atto che, per l'effetto, restano procedibili le assunzioni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per la sostituzione di quello che cessa dal servizio in corso d'anno nonché con rapporto di lavoro a tempo determinato, entro i relativi limiti, e quelle finanziate con risorse non proprie;
7. di definire, come appresso, il fabbisogno di personale per l'anno 2022, a carico del *budget* per nuove assunzioni di personale:
 - il reclutamento con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e pieno di un agente di polizia locale, di categoria C, per la sostituzione di un'unità lavorativa di pari profilo professionale che cessa dal servizio in corso d'anno per limiti di età e comunque con effetto non anteriore all'anno 2023 e subordinatamente all'esistenza della disponibilità finanziaria;
 - in mancanza di quanto al punto precedente, il reclutamento di un agente di polizia locale, di categoria C, con rapporto di lavoro a tempo determinato e parziale, per 18 ore settimanali, per esigenze temporanee, dando atto che lo stesso rientra nei limiti di cui alla deliberazione della giunta comunale n. 64 del 1° aprile 2021;
 - la conferma in servizio di un istruttore amministrativo, di categoria C, già reclutato con rapporto di lavoro a tempo determinato, ai sensi dell'art. 90 del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, e parziale per 18 ore settimanali, dando atto che la relativa spesa è anch'essa contenuta nei limiti di cui alla citata deliberazione n. 64 del 2021;
 - il reclutamento di un direttivo amministrativo, di categoria D, ai sensi dell'art. 110, comma 1, del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, con rapporto di lavoro a tempo determinato e parziale per 18 ore settimanali, dando atto che la relativa spesa non è soggetta a limiti e comunque con effetto non anteriore all'anno 2023 e subordinatamente all'esistenza della disponibilità finanziaria;
 - il reclutamento di un direttivo tecnico, di categoria D, e di un istruttore tecnico, di categoria C, entrambi con rapporto di lavoro a tempo determinato e parziale, per 24 ore settimanali, ai sensi dell'art. 31-*bis*, comma 5, del decreto-legge 6 novembre 2021, n. 152, convertito in legge 29 dicembre 2021, n. 233, per l'attuazione del PNRR;
8. di dare atto che la conseguente previsione di spesa per gli anni 2022 e 2023 si attesta ad un valore superiore a quello della tabella 3 del decreto ministeriale del 17 marzo 2020, il che preclude la previsione per tali anni di ulteriori assunzioni di personale a tempo indeterminato per tali anni, ma dà luogo ad una graduale riduzione della spesa del personale collocandosi in posizione intermedia, ossia al di sopra della percentuale di cui alla tabella 1 e al di sotto di quella di cui alla tabella 3;
9. di determinare, correlativamente, la dotazione organica dell'ente come da prospetto anch'esso allegato;
10. di demandare al responsabile di servizio competente la concreta attuazione del fabbisogno di personale così definito stabilendo che le procedure di reclutamento di personale con il profilo professionale di agente di polizia municipale, sia a tempo

indeterminato che a tempo determinato, siano effettuate, per l'economia del procedimento, mediante un unico concorso pubblico utilizzando la relativa graduatoria per entrambe le finalità e secondo la disponibilità finanziaria;

11. di dichiarare con successiva e separata votazione unanime favorevole, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134 comma 4 D. Lgs. 267/2000, stante l'urgenza di provvedere.

Si esprime parere FAVOREVOLE di regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.L.vo n. 267/2000.

Il Responsabile dei Servizi Sociali,
Personale e P.I.
sig. *Suzana Maria*



Si esprime parere FAVOREVOLE di regolarità contabile, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.L.vo n. 267/2000.

Il Responsabile dei Servizi Finanziari
e Amministrativi
sig. *...*

COMUNE DI LIVERI

Provincia di Napoli

PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE

SULLA

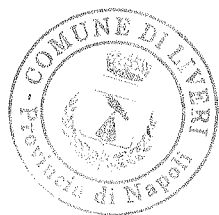
Proposta di deliberazione: Definizione del fabbisogno di personale e della dotazione organica per il triennio 2022-2024, ai sensi del DM 17 marzo 2020.

L'ORGANO DI REVISIONE

Prot. 2574

Dott. Carillo Antonio

DEL 16.5.2022



Il Revisore Unico

Vista la proposta di deliberazione riportata in oggetto;

Visto l'art. 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, che estende il criterio della programmazione delle attività e degli obiettivi, nelle amministrazioni pubbliche, anche per quanto attiene al fabbisogno di personale, ponendo per esse l'obbligo di pianificare di anno in anno, e per il triennio successivo, le prospettive di nuovi reclutamenti.

Visto l'art. 6 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, secondo la quale la programmazione del fabbisogno di personale determina, correlativamente, la dotazione organica dell'ente;

Visto il decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, che ha introdotto il nuovo sistema di limitazione delle assunzioni di personale stabilendo in particolare, all'art. 33, comma 2, che *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, ... i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia”*.

Visto il D.M. 17 marzo 2020 che, ai fini del calcolo della sostenibilità finanziaria, in relazione alla quale si possono poi programmare nuovi reclutamenti, ha fissato gli elementi e i parametri di riferimento:

Rilevato che la normativa fin qui richiamata riguarda, tuttavia, le sole assunzioni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Che, per le assunzioni flessibili, infatti, resta confermato il limite di cui all'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, ai sensi del quale gli enti locali che abbiano attuato una politica di riduzione della spesa del personale, in conformità con l'art. 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, possono assumere personale a tempo determinato nel limite della spesa sostenuta allo stesso titolo nell'anno 2009 ovvero, in mancanza di questa, della media della spesa sostenuta nel triennio 2007-2009 e salva, in ogni caso, l'autonomia

determinazione del relativo limite in mancanza dei riferimenti di legge. Sul punto s'è infatti pronunciata la Corte dei conti – Sezione autonomie, la quale, con sua deliberazione n. 1/2017, la quale ha considerato l'ipotesi in cui manchino del tutto i predetti valori di riferimento, concludendo che la spesa per il reclutamento di personale con rapporto di lavoro a tempo determinato può essere autonomamente stabilita dall'ente, nei limiti di quanto necessario per far fronte ad assolute necessità, determinando in tale misura il valore di riferimento applicabile da quel momento in poi. Versando questo Comune nella situazione ivi considerata, il limite per le assunzioni di personale con rapporto di lavoro flessibile è stato infine stabilito con deliberazione della giunta comunale n. 64 del 1° aprile 2021 nella spesa equivalente a quella necessaria per il reclutamento di un istruttore direttivo, di categoria D, e di un agente di polizia locale, di categoria C, entrambi con rapporto di lavoro a tempo parziale per 18 ore settimanali.

Considerato che, ai sensi del citato art. 9, comma 28, non sono soggette a limiti le assunzioni di personale effettuate ai sensi dell'art. 110, comma 1, del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, ossia con rapporto a tempo determinato a copertura di posti d'organico di livello apicale.

Preso atto che sono altresì sempre consentite le assunzioni di personale eterofinanziate, sia in via continuativa che in via temporanea, e quindi:

- le assunzioni di assistenti sociali, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, finanziate dal contributo statale, ai sensi dell'art. 1, comma 787 e seguenti, della legge 30 dicembre 2020, n. 178;
- le assunzioni di personale per l'attuazione del PNRR, con rapporto di lavoro a tempo determinato, ai sensi dell'art. 31-*bis*, comma 5, del decreto-legge 6 novembre 2021, n. 152, convertito in legge 29 dicembre 2021, n. 233, interamente a carico dello Stato.

Ai fini della verifica della sostenibilità finanziaria secondo i parametri di cui al DM 17 marzo 2020, così come analiticamente riportato nel prospetto allegato, si considera che:

- questo Comune è inserito nella fascia demografica b), relativa ai comuni con popolazione da 1.000 a 1.999 abitanti;
 - il corrispondente “valore soglia” di cui alla tabella 1, costituente limite di spesa del personale, è pari al 28,6%; ad esso corrisponde un importo di 404.650,25 euro;
 - gli eventuali incrementi di spesa derivanti dall'applicazione della tabella 2 o dall'utilizzo dei resti da *turn over* relativo al quinquennio 2015-2019, non devono dar luogo al superamento del predetto limite di spesa di 404.650,25 euro;
-
- il corrispondente “valore soglia” di cui alla tabella 3, costituente il limite entro il quale deve rientrare la spesa del personale entro il 2025, è pari 32,6%; ad esso corrisponde un importo di 461.244,68 euro;
 - l'eventuale spesa del personale eccedente tale ultimo importo, preclude nuovi reclutamenti a tempo indeterminato ed impone all'ente una politica di aumento delle entrate e/o di riduzione della spesa dal personale mirato a ridurre il relativo rapporto, anche mediante riduzione del *turn over*, fino a riportare la spesa del personale ad un importo non eccedente quello di 461.244,68 euro di cui alla tabella 3;

- la spesa del personale relativa all'anno 2018, base di calcolo per l'applicazione degli incrementi di cui alla tabella 2, è pari a 461.570,36 euro; tale importo è superiore sia al valore soglia di cui alla tabella 1 che al valore di rientro di cui alla tabella 3, il che esclude l'applicazione degli incrementi di cui alla tabella 2 ma non preclude la programmazione di nuovi reclutamenti quando la spesa attuale sia contenuta nei limiti, con la conseguenza che la spesa del personale relativa al 2018 diventa, in tal caso, un riferimento non utile ai fini del DM 17 marzo 2020;
- la media delle entrate correnti dei primi tre titoli di bilancio degli ultimi tre rendiconti, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, stanziato nel bilancio di previsione dell'anno 2020, ammonta a 1.414.861,00 euro;
- la spesa del personale dell'anno 2020, al netto dell'IRAP, ammonta a 373.582,39 euro;
- Considerato che l'attuale rapporto tra entrate correnti e spesa del personale è pari al 26,80%, per cui l'ente potrebbe programmare assunzioni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato a concorrenza del valore percentuale di cui alla tabella 1, quindi a concorrenza del corrispondente importo di 404.650,25 euro;
- Che resta comunque consentita la sostituzione del personale che cessa dal servizio in corso d'anno, su conforme deliberazione della Corte dei conti Lombardia n. 167 del 22 settembre 2021;
- Che restano altresì consentite, in condizioni di pareggio di bilancio, le assunzioni di personale con rapporto di lavoro a tempo determinato non soggette a limiti, ossia per la copertura di posizioni di lavoro di livello apicale, ai sensi dell'art. 110, comma 1, del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- Che sono comunque consentite le assunzioni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato od anche a tempo determinato, se eterofinanziate;

Che la spesa del personale per il triennio 2022-2024 deve essere contenuta nel limite della stessa spesa riferita al 2018 aumentata delle percentuali di cui alla tabella 2 di cui al predetto decreto ovvero, se più elevata, nell'importo derivante dall'utilizzo dei resti assunzionali maturati nel quinquennio 2015-2019 ma, in ogni caso, entro il limite di cui alla tabella 1 del medesimo decreto;

Che il rapporto tra le entrate dei primi tre titoli di bilancio relative al triennio 2018-2020, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità relativo all'anno 2020, e la spesa complessiva del personale di tale ultimo anno, al netto dell'IRAP, è pari al 26,40% ed è quindi contenuto nel valore soglia di cui alla tabella 1 del decreto di cui sopra;

Che la spesa del personale relativa all'anno 2018 è superiore sia al valore soglia di cui alla tabella 1 del decreto in esame sia al valore di rientro di cui alla tabella 3 dello stesso decreto, il che esclude la ~~determinazione del limite di spesa del personale mediante applicazione delle percentuali di incremento di cui alla tabella 2 del decreto e al tempo stesso dà luogo, a tal fine, all'applicazione del limite di cui alla tabella 1;~~

Che restano procedibili le assunzioni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per la sostituzione di quello che cessa dal servizio in corso d'anno nonché con rapporto di lavoro a tempo determinato, entro i relativi limiti, e quelle finanziate con risorse non proprie;

Che, con la proposta in oggetto, il Comune di Livi definisce il fabbisogno di personale per l'anno 2022, a carico del *budget* per nuove assunzioni di personale, come segue:

- il reclutamento con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e pieno di un agente di polizia locale, di categoria C, per la sostituzione di un'unità lavorativa di pari profilo professionale che cessa dal servizio in corso d'anno per limiti di età e comunque con effetto non anteriore all'anno 2023 e subordinatamente all'esistenza della disponibilità finanziaria;
- il reclutamento di un agente di polizia locale, di categoria C, con rapporto di lavoro a tempo determinato e parziale, per 18 ore settimanali, per esigenze temporanee, dando atto che lo stesso rientra nei limiti di cui alla deliberazione della giunta comunale n. 64 del 1° aprile 2021;
- la conferma in servizio di un istruttore amministrativo, di categoria C, già reclutato con rapporto di lavoro a tempo determinato, ai sensi dell'art. 90 del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, e parziale per 18 ore settimanali, dando atto che la relativa spesa è anch'essa contenuta nei limiti di cui alla citata deliberazione n. 64 del 2021;
- il reclutamento di un direttivo amministrativo, di categoria D, ai sensi dell'art. 110, comma 1, del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, con rapporto di lavoro a tempo determinato e parziale per 18 ore settimanali, dando atto che la relativa spesa non è soggetta a limiti;

Ritenuto che la conseguente previsione di spesa per gli anni 2022 e 2023 si attesta ad un valore superiore a quello della tabella 3 del decreto ministeriale del 17 marzo 2020, il che preclude la previsione per tali anni di ulteriori assunzioni di personale a tempo indeterminato per tali anni, ma dà luogo ad una graduale riduzione della spesa del personale collocandosi in posizione intermedia, ossia al di sopra della percentuale di cui alla tabella 1 e al di sotto di quella di cui alla tabella 3;

Considerato che per l'anno 2022, la spesa di personale risulta ridotta rispetto al 2021 e che, sia l'eventuale assunzione a tempo indeterminato dell'agente di polizia locale che quella relativa al direttivo amministrativo di categoria D, saranno effettuate nell'anno 2023 e subordinatamente all'esistenza della disponibilità finanziaria;

Per tutto quanto sopra riportato, il sottoscritto esprime

PARERE FAVOREVOLE

All'approvazione della presente proposta di deliberazione ad oggetto: **Definizione del fabbisogno di personale e della dotazione organica per il triennio 2022-2024, ai sensi del DM 17 marzo 2020.**

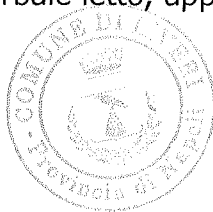
Liveri, li 16/5/2022

Revisore Unico
Dott. Antonio Carillo



del che il presente Verbale letto, approvato e sottoscritto

IL SINDACO
Ing. Raffaele Coppola



IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Raffaele Quindici

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

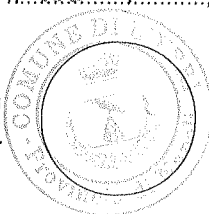
Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

che la presente deliberazione :

è stata affissa all'albo pretorio comunale il giorno 17 MAG. 2022 con il numero 349
per rimanervi per quindici giorni consecutivi (art. 124, c. 1, D.Lgs 267/2000) ;
è stata trasmessa in elenco con protocollo n. 2594, in data 17 MAG. 2022, ai capigruppo
consiliari (art. 125, del D.Lgs 267/2000).

Dalla Residenza comunale, li 17 MAG. 2022



Il Segretario Comunale
Dott. Raffaele Quindici

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

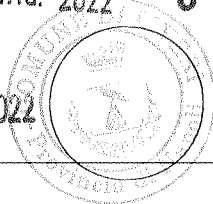
Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio e su conforme attestazione del responsabile del servizio,

ATTESTA

che la presente deliberazione :

E' divenuta esecutiva il giorno, essendo decorsi 10 giorni dalla scadenza della
pubblicazione (art. 134, c. 3, D.Lgs 267/2000);
 E' divenuta esecutiva il giorno 17 MAG. 2022....., essendo stata dichiarata immediatamente
eseguibile con espressa e separata votazione (art. 134, c. 4, D.Lgs 267/2000)
 E' stata affissa all'Albo Pretorio comunale, come prescritto dall'art. 124, c. 1, D.Lgs 267/2000, per
quindici giorni consecutivi dal 17 MAG. 2022 al 01 GIU. 2022.....

Dalla Residenza comunale, li 17 MAG. 2022



Il Segretario Comunale
Dott. Raffaele Quindici

E' copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo

Dalla residenza comunale, li.....

Il Segretario Comunale
Dott. Raffaele Quindici