



# Comune di Arnara

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**N . 93 DEL 31.12.2022**

<b>OGGETTO:</b>	<b>Approvazione del piano triennale del fabbisogno del personale 2023-2025 e ricognizione delle eccedenze del personale.</b>
-----------------	--

L'anno **Duemilaventidue (2022)** , addì **TRENTUNO** del mese di **DICEMBRE** alle ore **11,30** nella **CASA COMUNALE**.

Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dal D.L.vo 267/2000, vennero per oggi convocati i componenti della **GIUNTA COMUNALE**.

All'Appello risultano:

- **FIORI MASSIMO**
- **CECCONI DIEGO**
- **ROMA ROBERTO**

**SINDACO**  
**ASSESSORE**  
**ASSESSORE**

Presenti: Assenti:

X	
X	
X	
<b>3</b>	<b>/</b>

Assiste alla seduta il Vice - Segretario Comunale Dott.ssa Romina Pironi

Essendo presente il numero legale per la validità della odierna seduta, il Sig. **FIORI MASSIMO** - *Sindaco*, assume la presidenza e, dichiarata aperta la seduta, propone la trattazione dell'argomento in oggetto

## **OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023-2025 E RICOGNIZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE**

Premesso che:

- Con deliberazione consiglio comunale n. 16 del 28.06.2022 è stato approvato il documento unico di programmazione 2022-2024;
- Con Deliberazione Consiglio Comunale n. 17 del 28.06.2022 è stato approvato il Bilancio di Previsione 2022-2024;
- Con deliberazione giunta comunale n. 40 del 28.06.2022 è stato approvato il piano Esecutivo di gestione 2022-2024;

Preso atto che:

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che 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 dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. 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. 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;
- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed 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;
- l'art. 33 del d.lgs.165/2001 dispone: "1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.";
- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del d.lgs.165/2001, come introdotte dall'art. 4, del d.lgs.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.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 stesse;
- con Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;

- le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;

- le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una "spesa potenziale massima" affermano: "per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente".

Dato atto pertanto che, in ossequio all'art. 6 del d.lgs.165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che 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;

- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs.165/2001, 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.

Richiamato in via espressa l'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, modificato dall'art. 1, comma 853, della legge 160/2019 nonché dall'art. 17, comma 1-ter della legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162, che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, disponendo che: "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 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".

**Considerato che** in data 27 aprile 2020, con pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, serie generale, n. 108, è stato emanato il decreto ministeriale 17 marzo 2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto legge 34/2019, convertito in legge 58/2019 e s.m.i., che dispone l'entrata in vigore delle nuove norme con decorrenza dal 20 aprile 2020.

**Ribadito che** le previsioni dei decreti in esame modificano sostanzialmente il quadro di riferimento in tema di definizione della capacità assunzionale dei comuni, prevedendo in sintesi:

1) Che per individuare la propria capacità assunzionale di competenza i comuni devono determinare, per ciascun anno, il rapporto percentuale tra la spesa di personale rilevata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato e le entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati. Queste vanno ridotte dell'importo del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in sede previsionale nell'ultima delle tre annualità, eventualmente assestato;

2) Che tale percentuale va comparata con i valori soglia previsti nelle Tabelle 1 e 3 del decreto ministeriale attuativo, al fine di collocare l'ente in una delle tre fasce determinate dai valori percentuali di riferimento in funzione della classe demografica di appartenenza;

3) Che secondo il proprio posizionamento rispetto alle soglie anzidette l'ente assume diverse conseguenze in termini di capacità assunzionale, ovvero:

- i comuni il cui rapporto si colloca sotto la soglia percentuale individuata in Tabella 1 possono assumere utilizzando la capacità concessa dall'art. 33, comma 2, in aggiunta agli eventuali resti della capacità assunzionale degli ultimi 5 anni (ex art. 14-bis del d.l. 4/2019 convertito in legge 26/2019), fino al raggiungimento della soglia stessa; le assunzioni effettuate utilizzando la capacità aggiuntiva derivante dall'applicazione del decreto sono poste in deroga al vincolo di spesa per il personale in valore assoluto di cui ai commi 557 e 562 della legge 296/2006;

- i comuni che si collocano tra i valori soglia percentuali individuati nella Tabella 1 e nella Tabella 3 del decreto attuativo mantengono il turnover c.d. "ordinario", ma debbono contestualmente garantire che il rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti dell'anno corrente non sia superiore al medesimo rapporto registrato nell'ultimo rendiconto approvato;

- i comuni che si collocano al di sopra della soglia percentuale individuata in Tabella 3 mantengono l'ordinaria capacità di assumere, ma devono programmare un rientro (anche attraverso un incremento delle entrate correnti) al di sotto della soglia stessa entro l'anno 2025. In caso non raggiungano tale obiettivo, applicano un turnover ridotto del 30% a decorrere da tale anno e fino al conseguimento del valore soglia anzidetto;

4) Che l'effettuazione di nuove assunzioni, per gli enti che si collocano nella fascia più bassa, è comunque subordinata al rispetto di una ulteriore percentuale, individuata in Tabella 2 del decreto ministeriale attuativo, che contiene progressivamente l'incremento di spesa, anno per anno, rispetto a quella del 2018;

5) Che se dispongono di capacità assunzionale residua, relativa ai 5 anni precedenti, i comuni collocati nella fascia più bassa possono disporre secondo le regole di cui all'articolo 3, comma 5, del d.l. 90/2014, convertito in legge 114/2014, e s.m.i., in aggiunta a quella determinata secondo le percentuali di incremento previste in Tabella 2, fermo il limite percentuale complessivo di cui alla Tabella 1.

**Rilevato che con:**

- Deliberazione del Consiglio comunale n. 11 del 17.05.2022 è stato approvato il Rendiconto della gestione dell'anno 2021;
- Deliberazione Consiliare n. 17 del 28.06.2022 è stato approvato il Bilancio Previsionale 2022/2024;
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 5.01.2021 è stato approvato il Piano del Fabbisogno del personale 2021/2023 e la rimodulazione della pianta organica ai sensi dell'art. 6 e 6ter del D.lgs. 165/2021 ss.mm.ii.;
- Deliberazione Giunta Comunale n. 32 del 31.05.2022 è stato approvato il Piano triennale del Fabbisogno del personale 2022-2023;
- Deliberazione n. 73 del 15.11.2022 è stata approvata la nuova struttura organizzativa del Comune di Arnara confermando l'articolazione della struttura dell'Ente in n. 6 Aree e ridefinendo gli ambiti di responsabilità per ciascuna di esse;

**Ricostruita**, pertanto, la situazione dell'ente, alla luce delle norme vigenti che di seguito si riportano:

#### **A) Contenimento della spesa di personale**

Preso Atto che ai sensi dell'art. 1 comma 557, 557-bis e 557- quater della Legge 27 dicembre 2006 n. 296 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:

a) lettera abrogata;

b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.

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.

**Preso atto** che l'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti.

**Ricordato** che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, per il Comune di Arnara è pari a **euro 529.436,51** come individuato nella deliberazione della Giunta Comunale n. 16 del 8.03.2018 ed che la spesa del personale che viene presa a riferimento nella tabella sotto riportata è quella relativa all'ultimo rendiconto approvato per l'esercizio 2021:

	Media 2011/2013	rendiconto 2021
	2008, per enti non soggetti al patto	
<b>Spese macroaggregato 101</b>	<b>493.885,90</b>	<b>393.015,55</b>
RETRIBUZIONI LORDE (PERS A TEMPO DET E INDET.)		316.954,27
ONERI RIFLESSI		75.435,12
BUONI PASTO		626,16
<b>spese macroaggregato 102 (IRAP)</b>	<b>35.550,61</b>	<b>28.721,83</b>
<b>spese macroaggregato 109</b>		<b>13.110,06</b>
<b>Totale spese di personale (A)</b>	<b>529.436,51</b>	<b>434.847,44</b>
(-) Componenti escluse (B)		<b>16.800,18</b>
<b>(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B</b>	<b>529.436,51</b>	<b>418.047,26</b>
(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/2006 o comma 562		

**Preso atto** che il limite di spesa di personale di cui al comma 557 quater della L. n. 296/2006 risulta inferiore al valore medio di riferimento del triennio 2011/2013;

## B) Capacità assunzionali

Richiamate le seguenti disposizioni vigenti con riferimento alla capacità assunzionale:

- Art. 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208
- Art. 1, comma 479, lett. d), della legge 11 dicembre 2016, n. 232
- Art. 3, comma 5-sexies, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-bis del decreto legge n. 4/2019, coordinato con la legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26;
- Art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 e relativo decreto attuativo DM 17/03/2020.

**Visto** il principio richiamato dalla Corte dei Conti - Sezione regionale per la Lombardia che con parere n. 125/2020 sancisce che:

- a far data dal 20 aprile 2020, i nuovi spazi assunzionali riconosciuti ai comuni sono strettamente legati alla regola della sostenibilità finanziaria della spesa, misurata attraverso i valori soglia definiti nella disciplina normativa di cui all'articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla legge 28 giugno 2019, n. 58;
- dovrà porsi attenzione circa tutto ciò che attiene, nella sostanza, all'assunzione del personale;
- spetta all'ente motivare adeguatamente l'inclusione (o l'esclusione) di voci che, per loro natura, presentino eventuali ambiguità, da sciogliere sulla base del principio contabile n.18 (prevalenza della sostanza sulla forma)

**Considerato che** per tale motivo prudenzialmente sono state escluse dal computo della capacità assunzionale le entrate straordinarie accertate ed incassate nell'anno 2020 e 2021 a titolo di fondi statali assegnati al Comune di Arnara a seguito dell'emergenza sanitaria dovuta alla diffusione da Covid-19 (Fondo Funzioni Fondamentali e Fondo emergenza alimentare);

**Verificato**, in applicazione delle regole introdotte dal richiamato articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo, effettuando il calcolo con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2019, 2020 e 2021 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate e la spesa di personale, che:

- il Comune di Arnara evidenzia un rapporto percentuale tra spesa di personale , al netto dell'IRAP, per l'esercizio 2021 ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti 2019-2020-2021 pari al **31.19%**;
- con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,60% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,60%;
- Il Comune di Arnara si colloca in una posizione intermedia entro i valori soglia percentuali individuati nella Tabella 1 e nella Tabella 3 del decreto attuativo e deve mantenere il turnover ordinario e garantire che il rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti dell'anno corrente non sia superiore al medesimo rapporto registrato nell'ultimo rendiconto approvato 2021;

**Atteso** che nel corso dell'esercizio 2022 non si è proceduto ad effettuare nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato;

**Atteso** poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 dispone "4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è 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 4-bis, 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, l. 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.";

**Richiamato** quindi il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

**Dato atto** che il tetto di spesa per il personale a tempo determinato (spesa flessibile) nell'anno 2009 è stato pari ad **euro 111.879,90** e che tale importo rappresenta conseguentemente la spesa massima per il personale a tempo determinato per le singole annualità di cui alla presente programmazione del Personale;

**Visto** che il comma 557 dell'art. 1 della L. 311/2004 prevede che i comuni sotto i 5000 abitanti ....possono avvalersi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali purché autorizzati;

**Considerata** la carenza di personale presente all'interno dell'Amministrazione anche in funzione degli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, si prevede per il triennio 2023/2025 quanto segue:

- Nessuna assunzione a tempo indeterminato;
- Cessazione per collocamento a riposo di n.1 dipendente categoria B posizione economica B 6 a tempo indeterminato e con contratto di lavoro a tempo pieno a far data dal 1.03.2022;

- Proroga utilizzo della dottoressa Romina Pironi categoria D Posizione Economica D1 dipendente del Comune di Boville Ernica per n. 18 ore settimanali in regime di convenzione ex art. 14 della Legge 311/2004;
- Proroga utilizzo dell'Ing. Testa Alessandro categoria D posizione economica D1 dipendente presso il comune di Monte San Giovanni Campano per n. 12 ore settimanali fino a giugno 2023 e per 18 ore settimanali fino al 31.12.2023, ai sensi dell'art. 1 comma 557 della legge 311/2004 e dell'art. 92 del D.Lgs. n. 267/2000;
- Utilizzo di una figura di Responsabile della Polizia Locale Categoria C posizione economica C6 dipendente di altro ente ai sensi dell'art. 1 comma 557 della legge 311/2004, per n. 12 ore settimanali;
- Somministrazione di lavoro per il reperimento di una figura professionale di autista scuolabus (Categ. B) da adibire al servizio di trasporto scolastico per il periodo gennaio-giugno e settembre-dicembre 2023;

**Considerato:**

- che l'efficienza, l'efficacia e l'economicità dell'azione amministrativa è legata in gran parte all'utilizzo del personale e all'assetto organizzativo e gestionale della struttura dell'Ente che deve necessariamente rispondere all'ottica della ottimizzazione e valorizzazione delle risorse umane disponibili, deputate, attraverso le funzioni ed i compiti svolti, al raggiungimento degli obiettivi affidati ai programmi ed alle attività che l'amministrazione intende realizzare;
- che il servizio tributi risulta carente di personale per lo svolgimento delle numerose e gravose attività legate alla riscossione delle entrate tributarie;

nella programmazione del personale per il triennio 2023-2025 il comune di Arnara, oltre alle proroghe anzidette, intende avvalersi di un dipendente di altro ente categoria D posizione economica D1 per n. 12 ore settimanali da collocare nel servizio Tributi a far data dal 16.01.2023 in regime di convenzione ex art. 14 della Legge 311/2004 e che tale ulteriore spesa viene compensata dal pensionamento sopra citato;

**Richiamata** la dotazione organica del Comune di Arnara approvata con delibera giunta comunale n. 7 del 7.02.2019 e ritenuto di doverla integrare con gli inserimenti a tempo determinato sopra descritti;

**Preso, quindi, atto** che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025 di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie di bilancio dell'ente e troverà copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2023-2025 in corso di approvazione;

**Preso atto** che il limite del lavoro flessibile di cui al precedente paragrafo, riferibile all'anno 2009, verrà rispettato negli anni 2023, 2024, 2025 ai sensi dell'art. 36 comma 2 del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dall'art. 9 del Decreto Legislativo 75/2017, e precisato al riguardo che eventuali nuove assunzioni a tempo determinato sono effettuate esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale, e comunque nei limiti della capacità finanziaria dell'Ente;

**Visto** l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui "A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre



1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate

**Atteso che** il presente atto sarà inviato al Revisore dei Conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

**Visto** il d.lgs.267/2000.

**Richiamato** il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

**Rilevata** la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del d.lgs. 267/2000.

**Visto** il parere favorevole espresso ai sensi dell'art. 49, comma 1 del TUEL 267/2000, dal Responsabile del Servizio finanziario, per quanto attiene la regolarità tecnica e contabile dell'atto.

Con voti favorevoli unanimi, espressi dagli aventi diritto nei modi di legge

### **DELIBERA**

1. Di approvare integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo.
2. Di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogno di personale 2023/2025 prevedendo le azioni seguenti:
  - Nessuna assunzione a tempo indeterminato;
  - Cessazione per collocamento a riposo di n.1 dipendente categoria B posizione economica B 6 a tempo indeterminato e con contratto di lavoro a tempo pieno a far data dal 1.03.2023;
  - Proroga utilizzo della dottoressa Romina Pironi categoria D Posizione Economica D1 dipendente del Comune di Boville Ernica per n. 18 ore settimanali in regime di convenzione ex art. 14 della Legge 311/2004;
  - Proroga utilizzo dell'Ing. Testa Alessandro categoria D posizione economica D1 dipendente presso il comune di Monte San Giovanni Campano per n. 12 ore settimanali, fino a giugno 2023, e per 18 ore settimanali fino al 31.12.2023, ai sensi dell'art. 1 comma 557 della legge 311/2004 e dell'art. 92 del D.Lgs. n. 267/2000;
  - Utilizzo di una figura di Responsabile della Polizia Locale Categoria C posizione economica C6 dipendente di altro ente ai sensi dell'art. 1 comma 557 della legge 311/2004, per n. 12 ore settimanali;
  - Somministrazione di lavoro per il reperimento di una figura professionale di autista scuolabus (Categ. B) da adibire al servizio di trasporto scolastico per il periodo gennaio-giugno e settembre-dicembre 2023;
3. Di prevedere nella programmazione del personale 2023/2025 l'utilizzo di un ulteriore dipendente categoria D posizione economica D1 per n. 12 ore settimanali da collocare nel servizio Tributi a far data dal 16.01.2023 in regime di convenzione ex art. 14 della Legge 311/2004;
4. Di dare atto che dal 1.03.2023 è prevista n. 1 cessazione di un dipendente categoria B posizione B6 con contratto a tempo pieno e indeterminato;
5. Di dare atto che:
  - la dotazione organica come spesa totale massima imposta dal vincolo di cui all'art. 1 comma 557 della Legge n. 296/2006 e s.m.i. è pari ad euro **529.436,21** e che tale vincolo è rispettato;

- la spesa prevista derivante dalla programmazione per gli esercizi 2023-2025 rispetta i limiti di spesa imposti all'art. 1 comma 557 della Legge n. 296/2006 e s.m.i. e che il rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti non è superiore al medesimo rapporto registrato nell'ultimo rendiconto approvato 2021 secondo quanto previsto;
- la spesa per la prosecuzione degli utilizzi di personale a tempo determinato per le annualità 2023/2024/2025 non eccede il limite in materia di lavoro flessibile;
- le previsioni della spesa di personale di cui al presente programma triennale risultano compatibili con il processo di graduale riduzione della spesa ai sensi dell'art. 6 comma 1 del decreto 17 marzo 2020 e con la riduzione del rapporto tra spesa del personale e entrate correnti finalizzato al rispetto delle soglie previste dallo stesso decreto 17 marzo 2020;

6. Di prendere atto che a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del Decreto Legislativo 165/2001 e ss.mm.ii., e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del Decreto Legislativo 165/2001 non emergono situazioni di personale in esubero;

7. Di precisare che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa e relative coperture;

8. Di trasmettere il presente Piano al Revisore dei conti per il rilascio del parere ai sensi dell'art. 19 comma 8 della legge 448/2001;

9. Di pubblicare il presente provvedimento in Amministrazione Trasparente;

10. Di trasmettere il presente PTFP alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo SICO ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs 75/2017 e secondo la circolare della RGS n. 18/2018;

11. Di trasmettere informativa alle RSU aziendali;

12. Di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 comma 4 del Decreto Legislativo 267/2000 e s.m.i., ai fini dell'approvazione del Bilancio di previsione 2023/2025.



# Comune di Arnara

(Provincia di Frosinone)

via Dei Fossi 10 – P.I. 00274910603 – Tel. 0775/231079 – Fax 0775/231233 – email – [comunearnara@virgilio.it](mailto:comunearnara@virgilio.it)  
SITO WEB – [www.comune.arnara.fr.it](http://www.comune.arnara.fr.it)

## DELIBERAZIONE GIUNTA COMUNALE N. 93 DEL 31.12.2022

PARERE ex art. 49 1° comma decreto Legislativo 18 Agosto 2000, n. 267.

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL  
FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023-2025 E RICOGNIZIONE DELLE  
ECCEDENZE DI PERSONALE**

Parere espresso, ai sensi dell' art.49, 1° comma, del Decreto Legislativo 18 Agosto 2000, n. 267 del Responsabile dell'area Finanziaria – Tributi , in ordine alla regolarità tecnica e contabile, nel modo seguente:

**FAVOREVOLE,**

**Li 31.12.2022**

Il Responsabile del Servizio  
Romina Pironi

Letto, approvato, sottoscritto.

IL SINDACO  
MASSIMO FIORI

Il Vice Segretario Comunale  
Dott.ssa Romina Pironi

Il sottoscritto Messo Comunale,

**A T T E S T A**

- Che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio comunale per 15 giorni consecutivi dal \_\_\_\_\_

Arnara, li \_\_\_\_\_

IL MESSO COMUNALE

---

Il sottoscritto Segretario Comunale visti gli atti d'ufficio

**A T T E S T A**

Che la presente deliberazione

E' divenuta esecutiva il giorno \_\_\_\_\_

- perché dichiarata immediatamente eseguibile (Art: 134, comma 4, del D.Lgs n. 267/2000)
- decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (Art. 134, comma 3, del D.Lgs. n. 267/2000)

Arnara, li \_\_\_\_\_

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE  
Dott.ssa Romina Pironi