



**COMUNE DI BIANCO**  
**CITTA' METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA**

Piazza 5 Martiri • 89032 BIANCO (R.C.) • ITALIA  
Tel. 0964 - 911002 • Fax 0964 - 913274  
Cod. fisc. 81000770800 P. IVA 00300480803

**DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO PREFETTIZIO**

Con i poteri della Giunta Comunale

N. 12 Reg. Del.

**OGGETTO:** Esamina ed approvazione della proposta del Responsabile dell'Area Amministrativa /Economico Finanziaria avente ad oggetto: "*Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2022- 2024*".

L'anno duemila ventidue addì Quattro del mese di Febbraio alle ore 12,47 nella sala delle adunanze del Comune suddetto, assistito dal Vice Segretario Comunale Dott. Ferdinando Musolino,

**IL COMMISSARIO PREFETTIZIO**

Con i poteri della Giunta Comunale

**Visto** il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali approvato con Decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

**Visto** lo Statuto comunale;

**Visto** il Regolamento degli uffici e dei servizi comunali;

**Richiamato** il Decreto prefettizio prot. n. 0093390 dell'11/08/2021, con il quale il sottoscritto dott. Francesco Campolo viene nominato Commissario per la temporanea gestione del Comune di Bianco, a seguito della sentenza n. 3947/2021 Reg. Ric., con la quale il Consiglio di Stato ha annullato la proclamazione degli eletti nelle elezioni svoltesi in data 20 e 21 settembre 2020;

**Esaminata** la proposta di deliberazione, del 04/02/2022, del Responsabile dell'Area Amministrativa/Economico Finanziaria, esattamente specificata nel dispositivo del presente atto;

**Ritenuta** l'urgenza della sua approvazione e la propria competenza ai sensi del combinato disposto dagli artt. 42 e 48 del Dolgo 18/08/2000, n. 267;

**Preso Atto** del parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e contabile, espresso sulla proposta di deliberazione in calce alla proposta medesima;

**DELIBERA**

1. di approvare, la proposta di deliberazione, a firma del Responsabile dell'Area Amministrativa/Economico Finanziaria, Dott. Ferdinando Musolino, avente ad oggetto: "*Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2022- 2024*", che si allega al presente verbale per farne parte integrale e sostanziale;
2. di demandare gli atti gestionali consequenziali alla presente deliberazione, al Responsabile dell'Area Amministrativa/Economico Finanziaria dott. Ferdinando Musolino;
3. di dichiarare, con separata ed unanime votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, stante l'urgenza prospettata, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del Testo unico n. 267/2000.

**Il Commissario Prefettizio**  
**F.to Dott. Francesco Campolo**



Letto, approvato e sottoscritto  
**IL COMMISSARIO PREFETTIZIO**  
F.to Dott. Francesco Campolo

**IL VICE SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to Dott. Ferdinando Musolino

**SI ESPRIME PARERE FAVOREVOLE SULLA  
REGOLARITA' TECNICA E SI ATTESTA LA  
REGOLARITA' E LA CORRETTEZZA DELLA  
AZIONE AMMINISTRATIVA**

IL FUNZIONARIO Resp. Servizio.  
F.to Dott. Ferdinando Musolino

**PARERE FAVOREVOLE IN ORDINE ALLA  
REGOLARITA' CONTABILE,**

IL FUNZIONARIO Resp. Servizio Finanziario.  
F.to Dott. Ferdinando Musolino

Il sottoscritto **MESSO COMUNALE** dichiara che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio in data odierna e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi

Bianco, Li 04/02/2022

**L'ADDETTO ALLA PUBBLICAZIONE**  
F.to Dott. Ferdinando Musolino

Attesto, su conforme dichiarazione del messo comunale, che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio comunale il 04/02/2022 e per quindici giorni consecutivi, ed è stata data comunicazione al sub Commissario Prefettizio in data 04/02/2022 con Prot. n. **1439**

Bianco Li 04/02/2022

**IL VICE SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to Dott. Ferdinando Musolino

La presente deliberazione:

1) è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4° D.Lgs n. 267/2000



Bianco, Li 04/02/2022

**IL VICE SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to Dott. Ferdinando Musolino

**È COPIA CONFORME ALL' ORIGINALE**

BIANCO, Li 04/02/2022

**IL VICE SEGRETARIO COMUNALE**  
Dott. Ferdinando Musolino





**COMUNE DI BIANCO**  
**CITTA' METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA**

Piazza 5 Martiri • 89032 BIANCO (R.C.) • ITALIA  
Tel. 0964 - 911002 • Fax 0964 - 913274  
Cod. fisc. 81000770800 P. IVA 00300480803

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI COMPETENZA DELLA GIUNTA COMUNALE

Al Commissario Prefettizio  
S E D E

OGGETTO: **Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2022- 2024**

**IL RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA/ ECONOMICO FINANZIARIA**

*Premesso che:*

- con delibera di Consiglio comunale n. 22 in data 20.05.2021., esecutiva, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2021-2023;
- con delibera di Consiglio comunale n.23 in data 20.05.2021, esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2021/2023;
- con delibera di Giunta comunale n. 104 in data 10.07.2021, esecutiva, è stato approvato il Piano esecutivo di gestione anno 2021;

*Preso atto* che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

*Visto* l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

*"1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*

*2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.*

*3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.*

*4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni,*

adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”

Visto inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo”;

Visti:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:
  1. Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;
- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
  1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.
  2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.
  3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.

4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.

- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

Richiamato inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

*"1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o 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.*

*4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area."*

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;

- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

*"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.*

267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”

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

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

Vista la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: “Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni”, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

Richiamata la determinazione n. 372 in data 29/12/2021, a firma dello scrivente, con la quale è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno **2022**, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

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

Considerato che, ai sensi dell'art. 5, D.M. 17 marzo 2020, per i comuni “virtuosi”, nel periodo 2020-2024:

- è possibile incrementare annualmente, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 allegata al decreto, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1;

- è possibile utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1;

Preso atto del parere espresso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in data 15 gennaio 2021 (prot. n. 12454) che a proposito della possibilità per gli enti virtuosi di utilizzare in deroga i resti assunzionali del quinquennio 2015-2019 chiarisce quanto segue:

“l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo.”

Preso atto inoltre che sulla base dei valori corrispondenti della Tabella 2, l'incremento consentito della spesa di personale rilevata dal rendiconto 2018, è pari a € 170.331,69 (A);

Rilevato che:

- tale ultimo importo è inferiore al valore corrispondente alla lettera (f) in All. 1);
- per l'anno **2022** il tetto massimo della spesa di personale è pertanto pari a € 825.453,58;

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

Visti:

- l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010;
- l'art. 1, c. 234, L. n. 208/2015;

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

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

**Considerato** ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate che:

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7, D.lgs. n. 165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001<sup>1</sup>;

**Richiamata** la deliberazione n. 125 in data 23.12.2019, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto *“Adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022.”*;

**Ravvisata** la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022-2024, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

**Vista** la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022 - 2024 predisposta dal responsabile del servizio finanziario-personale, sulla base delle indicazioni fornite dal Responsabile dell'Area tecnica manutentiva con nota prot. 15149 del 31/12/2021 e nei limiti delle imposizioni normativi:

- a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

che si allega al presente provvedimento sotto la lettera A) quale parte integrante e sostanziale;

**Vista** inoltre la determinazione del responsabile del servizio finanziario/personale n. 374 in data 31/12/2021, con la quale sono stati quantificati i limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78;

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

**Considerato** che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020, come indicato nella determinazione dirigenziale n. 372 in data 29/12/2021;

<b>Spesa potenziale massima (A)</b>	€ 825.453,58
-------------------------------------	--------------

Considerato che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2022 – 2024 l'ente deve programmare una spesa complessiva così determinata:

Personale a tempo indeterminato a tempo pieno IN SERVIZIO (+)	€.	928.335,05
Personale a tempo indeterminato a tempo parziale IN SERVIZIO (+)	€.	14.064,33
Possibili espansioni da part-time a tempo pieno (+) <sup>2</sup>	€.	0,00
Personale in comando in entrata (+)	€.	0,00
Possibili rientri di personale attualmente comandato presso altri enti (+)	€.	0,00
Personale a tempo determinato (tutte le configurazioni) (+)		€ 324.979,40

Facoltà assunzionali a legislazione vigente (+)	€.	0,00
Assunzioni di categorie protette nella quota d'obbligo (+)	€.	0,00
Assunzioni per mobilità (+)	€.	0,00
Altre modalità di acquisizione temporanea di personale (+) <sup>3</sup>	€.	0,00
<b>Spesa TOTALE (B) (=)</b>	€.	<b>1.267.379,78</b>

Rilevato dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2022 – 2024 (B) è inferiore alla spesa potenziale massima (A), per effetto delle somme da escludere (C), per come stabilito dall'art. 9 c. 28 del D.L. 31 maggio 2010 n. 78, così determinate:

Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti di enti comunali e privati	€.	267.390,30
Spese a carico della Regione Calabria e Ministero per personale stabilizzato	€.	196.443,30
<b>Spesa TOTALE (C) (=)</b>	€.	<b>463.833,60</b>
<b>Spesa Totale (B-C) (=)</b>	€.	<b>803.545,18</b>

**Richiamati:**

- l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 il dispone che: “2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica”;

Visto il proposito il parere n. 02 rilasciato in data 01/02/2022 con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

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

**Visto** il piano occupazionale 2022-2024. predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente, che si riporta all'allegato C) alla presente deliberazione;

**Dato atto** in particolare che il nuovo piano occupazionale 2022-2024 prevede complessivamente n. 08 posti da ricoprire mediante contratto a tempo pieno e aa tempo determinato;

**Dato atto** altresì che:

- questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2022-2024. *non si prevede* di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente ha concluso nell' anno 2020 i percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2022-2024 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;

**Dato atto** infine che con deliberazione del Commissario Prefettizio assunta con i poteri della della Giunta comunale n. 03 in data 18/01/2022, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2022-2024, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;

**Ritenuto** di provvedere in merito;

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

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

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

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

**Visto** il D.M. 17 marzo 2020;

## PROPONE DI DELIBERARE

1. di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il **piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022-2024** quale parte integrante e sostanziale Allegato A);
2. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, la **dotazione organica** dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione Allegato B);
3. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo **piano occupazionale per il triennio 2022-2023-2024**, Allegato C), dando atto che lo stesso è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-*bis* e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
4. di dare atto che il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;
5. di dare atto infine che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
6. di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2022 – 2024 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano.
7. di demandare al Settore Personale tutti gli adempimenti inerenti e consequenziali al presente provvedimento.

Infine, attesa l'urgenza per l'imminente scadenza dei termini, si chiede, che l'atto deliberativo venga dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali di cui al decreto legislativo 18.08.2000, n.267.

Per quanto sopra esposto si rende, ai sensi dell'art. 153, comma 5, del d.lgs. n. 267/2000, parere FAVOREVOLE in merito alla procedura di cui alla presente proposta;

Bianco lì, 04 Febbraio 2022

*IL RESPONSABILE*  
DEL SERVIZIO AMMINISTRATIVO/FINANZIARIO  
*F.to Dott. Ferdinando Musolino*





**COMUNE DI BIANCO**  
**CITTA' METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA**

Piazza 5 Martiri • 89032 BIANCO (R.C.) • ITALIA  
Tel. 0964 - 911002 • Fax 0964 - 913274  
Cod. fisc. 81000770800 P. IVA 00300480803

**SETTORE PERSONALE**

**PIANO TRIENNALE  
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

**2022 -2024**

Indice:

- a) Premessa
- b) L'organizzazione dell'ente
- c) I servizi gestiti
- d) Le scelte organizzative
- e) Fabbisogno di personale a tempo indeterminato
- f) Fabbisogno di personale a tempo determinato o altre forme flessibili di lavoro
- g) I costi del fabbisogno di personale
- h) La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica

#### a) Premessa

La presente relazione viene redatta nel momento in cui il Decreto legislativo n. 75 del 25.5.2017 di riforma del Testo Unico del pubblico impiego Dlgs 165/2001 (Cd. Riforma "Madia", in attuazione della delega di cui alla Legge 124/2015), modifica in parte l'art. 6 del richiamato D.lgs 165/01 prevedendo, in luogo della "programmazione triennale" il "piano triennale" dei fabbisogni di personale, e la dotazione organica non viene più previsto che sia "rideterminata" ma la sua consistenza deve essere "indicata" dall'amministrazione, ed eventualmente "rimodulata" in base ai fabbisogni.

In sintesi, quindi, la predisposizione dei nuovi strumenti di pianificazione del fabbisogno di personale si sostanzia in documenti analoghi a quelli previsti dalla precedente disposizione del D.lgs 165/2001.

L'approvazione del piano dei fabbisogni di personale e rimodulazione della dotazione organica avviene con la presente relazione.

Il Comune di Bianco ha:

- ✓ rispettato le disposizioni in merito al saldo di finanza pubblica ai sensi del comma 719 e 7231 dell'art. 1 della Legge 208/2015 (Legge di stabilità 2016);
- ✓ rispettato le norme sul contenimento della spesa di personale in termini assoluti (art. 1 c. 557 legge 296/2006 e sss.mm.ii.). Il D. L. 24 giugno 2016 n. 113 ha definitivamente abrogato l'art. 1 c. 557 lettera a) relativo al vincolo dell'incidenza percentuale delle spese del personale rispetto alle spese correnti, che pertanto non è più vigente;
- ✓ ha effettuato la ridefinizione del piano triennale del fabbisogno di personale (art. 6 D.lgs. 165/2001 e art. 91 del Tuel);
- ✓ ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale (art. 33 D.lgs. 165/2001)
- ✓ ha approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 58 D.lgs. 198/2006);
- ✓ ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27 del D.L. 66/2014);
- ✓ ha approvato il bilancio di previsione 2021/2023, nonché ha trasmesso i dati sui propri conti consolidati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche nei 30 giorni successivi all'approvazione dei documenti contabili (D.L. 113/2016);
- ✓ ha attestato il rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio per l'anno 2021;
- ✓ Ha rispettato il limite al tetto di spesa del personale in termini assoluti, di cui all'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 risulta rispettato, come risultante dal dato relativo al rendiconto dell'anno 2020;
- ✓ Il Bilancio per l'esercizio 2022 ed il Bilancio Pluriennale 2022-2024 saranno predisposti in modo da rispettare i vincoli e gli obiettivi in materia di contenimento della spesa di personale.
- ✓ Ha approvato il DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUP). PERIODO 2019/2021 (ART. 170, COMMA 1, DEL D.LGS N. 267/2000);
- ✓ Ha approvato il piano esecutivo di gestione 2021 (art. 169 del d.lgs. n. 267/2000) – comuni fino a 5.000 abitanti.

#### b) L'organizzazione dell'ente

L'organigramma del Comune di Bianco prevede n. 2 Aree funzionali.

AMMINISTRATIVA/ ECONOMICO / FINANZIARIA;  
TECNICO/ MANUTENTIVA/ VIGILANZA.

Alla data odierna prestano servizio a tempo indeterminato n. 29 dipendenti, la struttura amministrativa viene di seguito specificatamente elencata:

**I° Servizio Amministrativo** (Segreteria - Supporto agli organi politici - Commercio, Servizi Sociali, Cultura - Not. atti, arch. albo, Protocollo;

**II° Servizio demografici** - Stato Civile, Anagrafe -Elettorale Leva militare, Statistica;

**PERSONALE ASSEGNATO DI RUOLO**

<b>Amministrativo</b>		
Centaro Massimo	Istruttore Amministrativo	Cat. C
Mesiti Roberto	Istruttore Amministrativo	Cat. C
Gattellaro Antonio	Esecutore Amministrativo	Cat. B
Battaglia Giuseppina	Esecutore Amministrativo	Cat. B
Isola Teresa	Esecutore Amministrativo	Cat. B
Cufari Carmela	Esecutore Amministrativo	Cat. B
Versace Elisabetta	Esecutore Amministrativo	Cat. B
Minnici Caterina	Operatore	Cat. A
Minnici Domenica	Operatore	Cat. A

**III° Servizio** – Contabilità - (Gestione Bilancio- Programmazione – Economato);

**IV° Servizio** - Tributi - (Gestione tributi propri - Gestione entrate proprie);

**PERSONALE ASSEGNATO di RUOLO**

<b>Finanziario</b>		
Dott. Musolino Ferdinando	Istruttore Direttivo/Responsabile	Cat. D
Messina Annunziata	Esecutore Amministrativo	Cat. B
Canturi Maria	Operatore Tributi	Cat. A
Versace Angela	Esecutore Amministrativo	Cat. B

#### **Settore Tecnico/ Manutentivo**

**V° Servizio** – Assetto Territorio (Urbanistica, LL.PP.- Edilizia Privata);

**VI° Servizio** – Igiene Ambientale – (Arredo Urbano, Servizi esterni Servizi idrici, Servizi Cimiteriali);

**PERSONALE ASSEGNATO DI RUOLO**

<b>Tecnico/Manutentivo</b>		
Mollica Filomena	Istruttore Direttivo	Cat. D3
Misitano Bruno	Esecutore Amministrativo	Cat. B
Spatolisano Carmine	Esecutore Amministrativo	Cat. B
Cardile Cosimo	Operatore	Cat. A
Muià Carmelo	Operatore	Cat. A
Pagliaro Silvana	Operatore	Cat. A
Romeo Cosimo	Operatore	Cat. A
Todarello Giuseppina	Operatore	Cat. A
Balzano Giuseppe	Esecutore Amministrativo	Cat. B
Latronico Paola	Esecutore Amministrativo 50%	Cat. B
Gemelli Angela	Esecutore Amministrativo	Cat. B
Ferreri Vittoria	Operatore	Cat. A
Pizzinga Rocco	Operatore	Cat. A

#### **Settore Vigilanza**

**VII° Servizio** – **VIGILANZA** Controllo del territorio, Annona, Regolamentazione del traffico

**PERSONALE ASSEGNATO DI RUOLO**

<b>Vigilanza</b>		
Cavaleri Saverio	Istruttore di Vigilanza	Cat. C
Centaro Renato	Istruttore di Vigilanza	Cat. C
Pellegrino Giulia	Operatore	Cat. A

### **c) I servizi gestiti**

I Servizi Gestiti sono :

Area Amministrativa/ Economico Finanziaria ” funzioni: segreteria ed affari generali, cultura, sport anagrafe, stato civile, elettorale, leva, archivio, protocollo, statistica, commercio, servizi cimiteriali, suap, servizi sociali istruzione- personale, bilancio, tributi.

Area Tecnica/ Manutentiva funzioni: edilizia privata, urbanistica, ambiente ed ecologia, lavori pubblici, manutenzioni, viabilità, gestione beni patrimoniali e demaniali, ufficio tecnico e gestione automezzi, edilizia scolastica e centrale unica di committenza (CUC)

Vigilanza: individuazione discariche abusive, vigilanza del mercato e commercio ambulante per prevenzione abusivismo ed evasione fiscale, assistenza manifestazioni laiche e religiose, rispetto obblighi da adempimenti relativi alla trasparenza, aggiornamento dell’inventario, riduzione consumo carburante del 40%, individuazione allacci abusivi, controllo passi carrai.

### **d) Le scelte organizzative**

Con nota prot, comune n. 15149 del 31/12/2021, il Responsabile dell’area Tecnica manutentiva dell’Ente, ha comunicato la necessità dell’assunzione di un numero di personale necessario al fine di garantire la prosecuzione del servizio di raccolta della differenziata, del servizio di depurazione associato con i Comuni di Bovalino, Benestare e Casignana, nonché garantire gli standar necessari al servizio di polizia municipale, che nell’anno 2021 a visto il pensionamento del Responsabile e l’accorpamento dell’area con l’area tecnica.

### **e) Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato**

Il fabbisogno di personale, e la dotazione organica è determinata, nel rispetto del Decreto del Ministero dell’Interno del 18.11.2020, recante “*Individuazione dei rapporti medi ‘dipendenti/popolazione’ validi per gli Enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2020-2022.*”

Essendo la popolazione residente del Comune di Bianco alla data del 01.01.2021, come da Dati ISTAT, pari a 4158, abitanti, la dotazione organica del Comune di Bianco non può essere superiore al limite di posti di n. 26, giusto quanto dispone il D.M. Interno del 18.11.2020.

### **f) Il fabbisogno di personale a tempo determinato o con altre forme flessibili di lavoro**

La richiesta formulata dalla Responsabile dell’Area Tecnica Manutentiva, la quale non potrà essere integralmente soddisfatta, a causa dei limiti imposti dalla norma, sarà così articolata:

- ✓ n. 02 operatori cat. B3/B1 da adibire alla guida di macchinari complessi da destinare al servizio di RSU;
- ✓ n.03 operatori di cat. A da destinare al servizio di raccolta del servizio di RSU;
- ✓ n. 01 istruttore polizia municipale cat. C da destinare al servizio di Vigilanza;
- ✓ n. 01 Istruttore direttivo da destinare all’Area Tecnico Manutentiva;
- ✓ n. 02 operatori di cat. B da destinare al servizio di depurazione associato;

### **g) I costi del fabbisogno di personale**

Il costo del personale relativo alle nuove assunzioni a tempo determinato e full time, mediante avviso pubblico e/o ricorrendo alle procedure dell’Ufficio del Lavoro, ammontano ad Euro 324.979,40, di cui 267.390,30 è indirettamente imputabile al bilancio di previsione esercizio finanziario 2022, in quanto grava, per il servizio di raccolta differenziata, sulle relative tariffe, inserite nel rispettivo PEF, mentre, per il servizio depurazione associata, il 71,43% è a carico dei Comuni di Bovalino, Benestare e Casignana, il rimanente 28,47% a carico del Comune di Bianco ed è imputato sui relativi canoni ed inserito nel rispettivo PEF.

L’importo di Euro 57.589,10, va ad incidere direttamente sui fondi del bilancio di previsione 2022, rientrando integralmente nel limite per il personale assunto con forme flessibili di lavoro, ex art. 9 c. 28 D.L. 31 maggio 2010 n. 28, quantificato con determina del Responsabile dell’Area Amministrativa/Economico finanziaria n. 374 del 31/12/2021, in Euro 62.679,70.

### **h) La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica**

Il costo generale del personale, che ammonta a complessivi €. 1.267.378,78, che come si potrà constatare dai prospetti di verifica della coerenza della spesa del personale per l’anno 2022 rispetto alla media della spesa del personale 2011/2013, allegati al presente, rientra nei limiti previsti dall’art. 1 commi 557 – 557 quater della Legge 27/12/2006 n. 296 e s.m.i.

Vengono inoltre rispettati i limiti relativi alla spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020, come indicato nella determinazione dirigenziale n. 372 in data 29/12/2021, i quali sono determinati nella misura di seguito indicata:

<b>Spesa potenziale massima (A)</b>	€ 825.453,58
-------------------------------------	--------------

spesa complessiva:

Personale a tempo indeterminato a tempo pieno IN SERVIZIO (+)	€.	928.335,05
Personale a tempo indeterminato a tempo parziale IN SERVIZIO (+)	€.	14.064,33
Possibili espansioni da part-time a tempo pieno (+) <sup>4</sup>	€.	0,00
Personale in comando in entrata (+)	€.	0,00
Possibili rientri di personale attualmente comandato presso altri enti (+)	€.	0,00
Personale a tempo determinato (tutte le configurazioni) (+)		€. 324.979,40
Facoltà assunzionali a legislazione vigente (+)	€.	0,00
Assunzioni di categorie protette nella quota d'obbligo (+)	€.	0,00
Assunzioni per mobilità (+)	€.	0,00
Altre modalità di acquisizione temporanea di personale (+) <sup>5</sup>	€.	0,00
<b>Spesa TOTALE (B) (=)</b>	€.	<b>1.267.379,78</b>

Rilevato dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2022 – 2024 (B) è inferiore alla spesa potenziale massima (A), per effetto delle somme da escludere (C), per come stabilito dall'art. 9 c. 28 del D.L. 31 maggio 2010 n. 78, così determinate:

Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti di enti comunali e privati	€.	267.390,30
Spese a carico della Regione Calabria e Ministero per personale stabilizzato	€.	196.443,30
<b>Spesa TOTALE (C) (=)</b>	€.	<b>463.833,60</b>
<b>Spesa Totale (B-C) (=)</b>	€.	<b>803.545,18</b>

Viene garantito inoltre, anche il rispetto del limite, per il personale assunto con forme flessibili di lavoro ex art. 9 c. 28 D.L. 31 maggio 2010 n. 28, il cui importo è pari ad Euro 57.589,10, quantificato con determina del Responsabile dell'Area Amministrativa/Economico finanziaria n. 374 del 31/12/2021, in Euro 62.679,70.

Si avvisa in ogni modo, che l'aumento della spesa del personale, comporterà un irrigidimento della spesa corrente, tale da obbligare questo Ente, ad una maggiore riduzione delle spese non obbligatorie, con una sempre costante attenzione sulle spese c.d. obbligatorie, sulle quali bisogna intervenire per azionare con immediatezza tutti gli accorgimenti possibili per garantirne la razionalizzazione.





**COMUNE DI BIANCO**  
**CITTA' METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA**

Piazza 5 Martiri • 89032 BIANCO (R.C.) • ITALIA  
 Tel. 0964 - 911002 • Fax 0964 - 913274  
 Cod. fisc. 81000770800 P. IVA 00300480803

**DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE**

ALLA DATA DEL 01.01.2022

Cat.	Posti coperti alla data del 31/12/2021		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
	FT	PT	FT	PT	
Dir	=====	=====	=====	=====	€ =====
D3	1	=====			€. 55.909,55
D	1	=====		1	€. 101.375,42
C	4	=====	1		€ 227.273,96
B3	=====	=====	1		€. 31.796,39
B	11	1	3		€. 447.210,62
A	11	=====	3		€. 403.812,84
<b>TOTALE</b>	<b>28</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	€. 1.267.378,78

Allegato C) alla deliberazione G.C. n. .... in data .....

## PIANO OCCUPAZIONALE 2022-2024

ANNO 2022

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento <sup>1</sup>					Tempi di attivazione procedura	
				Concorso	Selezione Centro impiego	art. 50 del D.L.gs 18 aprile 2016 n. 50	Utilizzo Graduatorie	Stabil		Convenzione
N. 01 D1	Istruttore direttivo	Tecnico Manutentivo	PT						01	01/01/2022
N. 01 C1	Istruttore – Operatore polizia municipale	Servizio di Vigilanza	FT				01			01/03/2022
N. 01 B3	Esecutore tecnico – autista mezzi complessi	Raccolta differenziata	FT			01				01/01/2022
N. 03 B1	Esecutore tecnico – autista mezzi complessi – Depurazione associata	Raccolta differenziata – Depurazione	FT	01		02				01/01/2022 01/02/2022
N. 03 A	Operatore	Raccolta differenziata	FT	02		01				01/01/2022 01/02/2022
<b>COSTO COMPLESSIVO</b>										
324.979,40										

ANNO 2023

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento <sup>1</sup>				Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	
<b>NESSUNA ASSUNZIONE PROGRAMMATA</b>								

ANNO 2024

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento <sup>1</sup>				Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	
<b>NESSUNA ASSUNZIONE PROGRAMMATA</b>								

IL RESPONSABILE DEL SETTORE AMMINISTRATIVO / FINANZIARIO E PERSONALE  
F.to DOTT. FERDINANDO MUSOLINO



COMUNE DI BIANCO

Città Metropolitana di Reggio Calabria

## Organo di revisione

*Parere n. 02 del 01/02/2022*

### **Oggetto: Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2022- 2024.**

L'anno 2022, il giorno 01 del mese di febbraio, il sottoscritto Dott. Salvatore De Grazia Organo di revisione del Comune di Bianco, procede ad esaminare la PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE di Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2022 - 2024 ricevuta a mezzo email del 19 gennaio 2022.

#### **VISTI:**

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino 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 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 91, D.Lgs. n.267/2000 "Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale";
- l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 "Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo ...";
- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 "Le amministrazioni pubbliche ... 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";
- l'art. 3 "Semplificazione e flessibilità nel turn over", comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;

- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita "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, da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:
  - 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 organico;
  - c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali";
- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, "in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione";

**PRESO ATTO che:**

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 "riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile";
- l'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

**CONSIDERATO** che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

**VISTI** altresì:

- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede 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 predetto valore soglia. 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 di cui al primo periodo 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 ...";

- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020) avente ad oggetto "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;

- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);

**RILEVATO** che come da relazione conservata agli atti non risultano sussistere situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

**PRESO ATTO** che con deliberazione del Commissario Prefettizio n. 03 del 18/01/2022 è stato adottato il piano triennale azioni positive pari opportunità come previsto dall'art.48, comma 1, D.Lgs.n.198/2006;

**Richiamata** la deliberazione n. 125 in data 23.12.2019, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto "Adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022

**VISTA** la PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE di Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2022 - 2024 ricevuta a mezzo email del 19 gennaio 2022;

**Ravvisata** la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022-2024, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

**Vista** la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022 - 2024 predisposta dal responsabile del servizio finanziario-personale, sulla base delle indicazioni fornite dal Responsabile dell'Area tecnica manutentiva con nota prot. 15149 del 31/12/2021 e nei limiti delle imposizioni normativi:

- a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

**Vista** inoltre la determinazione del responsabile del servizio finanziario/personale n. 374 in data 31/12/2021, con la quale sono stati quantificati i limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78;

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

**Considerato** che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020, come indicato nella determinazione dirigenziale n. 372 in data 29/12/2021;

<b>Spesa potenziale massima (A)</b>	<b>€ 825.453,58</b>
-------------------------------------	---------------------

Considerato che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2022 – 2024 l'ente deve programmare una spesa complessiva così determinata:

Personale a tempo indeterminato a tempo pieno IN SERVIZIO (+)	€.	928.335,05
Personale a tempo indeterminato a tempo parziale IN SERVIZIO (+)	€.	14.064,33
Possibili espansioni da part-time a tempo pieno (+) <sup>1</sup>	€.	0,00
Personale in comando in entrata (+)	€.	0,00
Possibili rientri di personale attualmente comandato presso altri enti (+)	€.	0,00
Personale a tempo determinato (tutte le configurazioni) (+)		€. 324.979,40
Facoltà assunzionali a legislazione vigente (+)	€.	0,00
Assunzioni di categorie protette nella quota d'obbligo (+)	€.	0,00
Assunzioni per mobilità (+)	€.	0,00
Altre modalità di acquisizione temporanea di personale (+) <sup>2</sup>	€.	0,00
<b>Spesa TOTALE (B) (=)</b>	<b>€.</b>	<b>1.267.379,78</b>

Rilevato dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2022 – 2024 (B) è inferiore alla spesa potenziale massima (A), per effetto delle somme da escludere (C), per come stabilito dall'art. 9 c. 28 del D.L. 31 maggio 2010 n. 78, così determinate:

Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti di enti comunali e privati	€.	267.390,30
Spese a carico della Regione Calabria e Ministero per personale stabilizzato	€.	196.443,30
<b>Spesa TOTALE (C) (=)</b>	€.	463.833,60
<b>Spesa Totale (B-C) (=)</b>	€.	<b>803.545,18</b>

**Rilevato** che:

- tale ultimo importo è inferiore al valore corrispondente alla lettera (f) in All. 1);
- per l'anno 2022 il tetto massimo della spesa di personale è pertanto pari a € 825.453,58;

**VISTI** i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Responsabili di servizio competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

## RACCOMANDA

di garantire una costante attenzione nell'individuazione delle soluzioni organizzative più razionali in relazione alle risorse finanziarie dell'Ente;

### Tutto ciò premesso

Visto il bilancio di previsione finanziario per il triennio 2020/2022;

Visto il CCNL 21 maggio 2018 e i CCNLL precedenti per le disposizioni non disapplicate;

Visti gli art. 40, 40bis e 48 del D.Lgs.n.165/2001;

Visto il D.Lgs.n.267/2000 ed in particolare l'art. 239;

Visto il D.Lgs.n.165/2001;

Visto il D.Lgs.n.118/2011 ed i principi contabili applicati in particolare il n. 4/2;

Vista la Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25/2012;

Visti lo Statuto ed il Regolamento di contabilità dell'Ente;

### Esprime

PARERE FAVOREVOLE sulla proposta di deliberazione di Giunta comunale avente ad oggetto la modifica al piano triennale dei fabbisogni 2022/2024"

Data 01/02/2022

L'Organo di revisione

Dott. Salvatore De Grazia



