

# COMUNE DI SAN PAOLO D'ARGON

Provincia di Bergamo

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 64 del 10-06-2022

### ORIGINALE

**Oggetto: FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022-2023-2024 - RETTIFICA  
DELIBERAZIONE G.C. N. 14 DEL 04/03/2022**

L'anno duemilaventidue il giorno dieci del mese di giugno, alle ore 14:30, nella sala delle adunanze.

Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalle leggi, dallo statuto e dai regolamenti vigenti, sono oggi convocati a seduta i componenti della Giunta Comunale.

All'appello risultano:

<b>Frassini Graziano</b>	<b>SINDACO</b>	<b>P</b>
<b>ACERBIS ALBERTO</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>
<b>ROLLO CASAVOLA MILENA</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>
<b>MALFI ADELE</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>
<b>TERZI MATTEO</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>

Presenti n. 5. Assenti n. 0.

Assiste il Segretario Generale Dott.ssa DE CARLO COSIMA il quale provvede alla redazione del seguente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il SINDACO Frassini Graziano assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

## LA GIUNTA COMUNALE

### Premesso 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 statuisce 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 dispone 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 rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”*;
- 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 quindi atto 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.

**Rilevato**, quindi che, con riferimento a quanto sopra è necessario individuare, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali, nonché le modalità di reclutamento per questo ente, come di seguito dettagliato:

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

## A1. Normativa

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.

## A2. Situazione dell'ente

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, è pari a **€ 718.770,53** come di seguito specificato:

### SPESA DI PERSONALE - MEDIA TRIENNIO 2011-2012-2013

	2011	2012	2013	MEDIA
INT. 1	663.670,52	638.997,40	638.563,28	647.077,07
INT. 3	12.100,00	10.956,40	11.895,32	11.650,57
IRAP	45.256,45	42.667,17	41.826,72	43.250,11
ALTRO (SEGRETARIO)	50.000,00	41.000,00	48.500,00	46.500,00
<b>SUB TOTALE</b>	<b>771.026,97</b>	<b>733.620,97</b>	<b>740.785,32</b>	<b>748.477,75</b>
ESCLUSE (ARR/ALTRO)	45.385,67	12.793,86	30.942,14	29.707,22
<b>TOTALE</b>	<b>725.641,30</b>	<b>720.827,11</b>	<b>709.843,18</b>	<b>718.770,53</b>

Richiamata la deliberazione di G.C. n. 14 del 04/03/2022 con la quale veniva determinato il Fabbisogno del Personale per il 2022-2023-2024;

Vista la nuova proposta relativa alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024, che conferma i dipendenti di ruolo già presenti ed individua le seguenti linee di sviluppo a partire dall'anno 2022:

PROFILO	MOTIVAZIONE	MODALITA' DI COPERTURA
N. 1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CAT. C (part-time 55,55% 20 ore settimanali)	SOSTITUZIONE PERSONALE DELL'AREA AMMINISTRATIVA CESSATO IL 31/12/2019.	Dal 01/01/2022 al 28/02/2022 tempo determinato part-time 55,55% 20 ore settimanali. Dal 01/09/2022 avvio di nuova procedura selettiva o acquisizione da graduatorie attive di altri enti.
n. 1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CAT. C (part-time 66,67 24 ore settimanali)	SOSTITUZIONE PERSONALE DELL' AREA AMMINISTRATIVA cat. C PART-TIME 66,67% CESSATO IL 30/06/2021	Sostituzione fino al 16/06/2022 con un tempo determinato part-time 66,67% 24 ore settimanale. Dal 17/06/2022 con avvio di nuova procedura selettiva o acquisizione da graduatorie attive di altri enti.
n. 1 ISTRUTTORE CONTABILE CAT. C DAL 01/09/2022 tempo pieno	Incremento dotazione organica con utilizzo di spazi assunzionali.	Avvio di nuova procedura selettiva o acquisizione da graduatorie attive di altri enti.
Incremento da 30 a 34 ore Operaio/seppellitore cat. B2	Incremento orario personale a tempo indeterminato (Operaio/seppellitore)	DAL 01/05/2022 con atto di determinazione del Responsabile d'Area Tecnica.
n. 1 ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO CAT. D DAL 01/09/2022 tempo pieno	SOSTITUZIONE PERSONALE cessato ufficio tecnico Cat D.	Avvio di nuova procedura selettiva o acquisizione da graduatorie attive di altri enti.

## B) Facoltà assunzionali a tempo indeterminato

### B1. Normativa

Visto l'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162

(c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato:

*“2. “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 di 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.(...omissis...)”;*

Visto il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all’art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

Considerato che le disposizioni del DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020 e dato atto che è pertanto ora possibile procedere dando applicazione alla nuova norma;

Vista la Circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, che fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti;

Visto l'art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90;

Rilevata la non più applicabilità dell'art. 1, comma 424, della legge 190/2014 e dell'art. 5, del d.l. 78/2015, relativi al riassorbimento dei dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta;

## B2. Verifica situazione dell'Ente

Ritenuto opportuno procedere alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020, nonché alla peculiare situazione dell'Ente;

Visto il prospetto di calcolo della capacità assunzionale dell'Ente:

CALCOLO CAPACITA ASSUNZIONALE	ANNO 2022				
ENTRATE CORRENTI	ANNO	TITO 1	TIT 2	TIT 3	SOMMA
ACCERTAMENTI COMPETENZA rendiconto	2019	2.934.054,39	143.697,83	419.992,48	3.497.744,70
	2020	2.747.955,81	876.570,59	356.751,28	3.981.277,68
	2021	2.825.233,54	363.487,06	503.723,71	3.692.444,31
TOTALE ENTRATE CORRENTI - rendiconto					11.171.466,69
MEDIA DEL TRIENNIO - rendiconto					3.723.822,23
FCDE - assestato	2021				101.351,52
					3.622.470,71
CODIFICA USCITE		1.01	1.03	1.04	
SPESA PERSONALE IMPEGNATO -rendiconto	2021	702.612,35		50.095,95	752.708,30
			FORM/MISS	SEGRETA	
RAPPORTO % DI CONTENIMENTO DELLA SPESA					20,78%
VALORE SOGLIA COM DA 5000 A 9999	TAB 1				26,90%
VALORE SOGLIA 2022	TAB 2				24%
INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE					221.736,32
INCREMENTO CALMIERATO (POTENZIAMENTO 2022)					166.787,63
SOGLIA SPESA ANNO 2022 (SPESA 2018 + POTENZIAMENTO 2022)					<b>861.736,09</b>

## I. IL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE E LA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI: IL CALCOLO.

L'art. 1 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:

a) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

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

Visto l'art 57, comma 3-septies del D.L. 104/2020, per cui, a decorrere dall'anno 2021, le spese di personale riferite alle assunzioni finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse, non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente;

Visto il D.M. 21 ottobre 2020, per cui, in presenza di convenzioni di segreteria tra enti, ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa;

## II. LA FASCIA DEMOGRAFICA E LA VERIFICA DEL VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DI PERSONALE DI PERTINENZA DELL'ENTE: L'INDICE DI VIRTUOSITA'.

L'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

- a) comuni con meno di 1.000 abitanti
- b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti
- c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti
- d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
- e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti
- f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti
- g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti
- h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti
- i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera e), avendo n. 5766 abitanti al 31/12/2021.



Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n.34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia	Valori calmierati	DM 17 marzo 2020
		Tabella 1	Tabella 2 <b>ANNO 2022</b>	Tabella 3
a	0-999	29,50%	33,00%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	33,00%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	28,00%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	26,00%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	24,00%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	19,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	14,00%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	8,00%	32,80%
i	1500000>	25,30%	4%	29,30%

Sulla base della normativa vigente, i Comuni possono collocarsi nelle seguenti casistiche:

#### FASCIA 1. Comuni virtuosi

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, 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 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

#### FASCIA 2. Fascia intermedia.

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il

valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio.

Ai sensi dell'art. 6 del DM, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 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 in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera e) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al **20,78 %**, si colloca nella seguente fascia:

FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.

Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006. L'ente deve inoltre continuare a rispettare rigorosamente il contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 o 562 della legge 296/2006, con le medesime regole di sempre, ma le **maggiori** assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto di tale limitazione.

### **B3. IL CALCOLO DELL'INCREMENTO TEORICO ED EFFETTIVO.**

#### **INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE.**

Lo spazio finanziario teorico aggiuntivo per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale / entrate correnti, è dato dal seguente calcolo: Media entrate netto FCDE \* percentuale tabella 1 – (meno) Spese di personale 2021.

#### **INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2020-2024)**

Tuttavia, poiché il legislatore, per gli periodo 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è dato dal seguente calcolo: Spese di personale 2018 \* Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente.

#### **INCREMENTO EFFETTIVO**

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la seguente condizione: **l'incremento calmierato risulta inferiore all'incremento teorico, il**

**Comune può procedere ad assunzioni solo entro la misura dell'incremento calmierato pari a € 166.787,63.**

### **C) Lavoro flessibile**

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;

Vista la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui *"Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni";*

Preso atto pertanto che, solo per i comuni sotto i 5000 ab, le unioni e i consorzi, le spese per il personale utilizzato "a scavalco d'eccedenza", cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010 oltre che

nell'aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, legge 296/2006;

Richiamato il nuovo *comma 2*, dell'articolo 36, del d.lgs.165/2001, come modificato dall'art. 9 del d.lgs.75/2017, nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi *esclusivamente* per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

Dato atto che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

Rilevata la seguente tabella riassuntiva:

<b>Spesa complessiva lavoro flessibile: Anno 2009 € 22.178,00</b>				
<b>Spesa presunta lavoro flessibile: Anno 2022 € 11.880,67</b>				
AREA AMMINISTRATIVA				
SERVIZIO	MANSIONE	CAT.	P.TIME	TOTALE
SEGRETERIA	COLL.AMM.VO	B3	66,67%	8.921,17
Tempo determinato fino al 16/06/2022				
DEMOGRAFICI	ISTRUT.AMM.VO	C1	55,55%	2.959,50
Tempo determinato fino al 28/02/2022				
TOTALE				11.880,67

#### **D) Flessibilità del PTFP**

I dirigenti/responsabili sono autorizzati ad assumere i dipendenti nel limite del fabbisogno identificato nel presente PTFP. Resta inteso che se un dipendente cessa dal servizio è possibile provvedere alla sua sostituzione nel rispetto delle regole assunzionali vigenti senza modificare necessariamente il presente PTFP.

I dirigenti/responsabili sono autorizzati a sostituire con assunzioni di lavoro flessibile i dipendenti che si assentano dal servizio per aspettative, congedi o altri istituti con diritto alla conservazione del posto. Prima di procedere alla sostituzione è necessario verificare gli stanziamenti di bilancio di propria competenza e il rispetto dell'art. 9 comma 28 del d.l. 78/2010 senza che ciò comporti la necessità di modificare il presente PTFP;

**Ritenuto** pertanto di procedere con una modifica del PTFP già approvato, sostituendo la previsione di una categoria D con una categoria C al fine di dare continuità all'organizzazione di un settore in considerazione della cessazione di una categoria C intervenuta nell'anno precedente;

**Preso, quindi, atto che** il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2022 e del bilancio pluriennale;

**Dato atto che** non si rilevano situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del d.lgs.165/2001;

Dato atto che:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della legge 145/2018, i comuni

concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo: questo ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio;

- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557- *quater* della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, come si evince dagli allegati al bilancio di previsione 2022;

- l'ente ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 13 il piano di azioni positive per il triennio 2022-2024;

- l'ente effettua la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con la presente deliberazione;

- l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;

- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett.c), del d.l. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-*bis*, del d.l. 29/11/2008, n. 185;

- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

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”*;

Richiamato l'art. 3, comma 10-*bis*, primo periodo, del d.l. 90/2014, per cui *“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”*;

Visto il parere favorevole espresso dal Responsabile del servizio contabilità ai sensi e per gli effetti dell'articolo 49, comma 1 del TUEL 267/2000, in ordine alla regolarità contabile;

Visto il parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti che accerta la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa, imposto dalla normativa vigente,

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

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;

Vista la deliberazione di C.C. 3 del 25/03/2022 "Approvazione documento unico di programmazione (DUP) triennio 2022-2024";

Vista la deliberazione di C.C. 4 del 25/03/2022 "Approvazione Bilancio di Previsione triennio 2022-2024";

Vista la deliberazione di C.C. 21 del 28/04/2022 "Approvazione Rendiconto di gestione esercizio finanziario 2021";

Vista la deliberazione di G.C. 14 DEL 14/03/2022 "Approvazione Piano triennale dei fabbisogni del personale 2022-2024 (PTFP) Verifica delle eccedenze Dotazione Organica";

Vista la deliberazione di G.C. 28 DEL 01/04/2022 "Approvazione Piano Esecutivo di Gestione triennio 2022-2024 – Parte Contabile”;

Preso atto che l'Organo di Revisione si è espresso, ai sensi dell'art. 239 comma 1° lettera b) in ordine alla presente variazione con nota prot. n. 6284 del 03.06.2022;

Tutto ciò premesso

Con votazione unanime

## DELIBERA

1. Di rettificare la deliberazione di G.C. n. 14 del 04/03/2022 con la quale veniva approvato il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2022/2024, approvando integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo, come di seguito indicato:

Anno 2022

PROFILO	MOTIVAZIONE	MODALITA' DI COPERTURA
N. 1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CAT C (part-time 55,55% 20 ore settimanali)	SOSTITUZIONE PERSONALE DELL'AREA AMMINISTRATIVA CESSATO IL 31/12/2019.	Dal 01/01/2022 al 28/02/2022 tempo determinato part-time 55,55% 20 ore settimanali. Dal 01/09/2022 avvio di nuova procedura selettiva o acquisizione da graduatorie attive di altri enti.
n. 1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CAT. C (part-time 66,67 24 ore settimanali)	SOSTITUZIONE PERSONALE DELL' AREA AMMINISTRATIVA cat. C PART-TIME 66,67% CESSATO IL 30/06/2021	Sostituzione fino al 16/06/2022 con un tempo determinato part-time 66,67% 24 ore settimanale. Dal 17/06/2022 con avvio di nuova procedura selettiva o acquisizione da graduatorie attive di altri enti.
n. 1 ISTRUTTORE CONTABILE CAT. C DAL 01/09/2022 tempo pieno	Incremento dotazione organica con utilizzo di spazi assunzionali.	Avvio di nuova procedura selettiva o acquisizione da graduatorie attive di altri enti.
Incremento da 30 a 34 ore Operaio/seppellitore cat. B2	Incremento orario personale a tempo indeterminato (Operaio/seppellitore)	DAL 01/05/2022 con atto di determinazione del Responsabile d'Area Tecnica.
n. 1 ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO CAT. D DAL 01/09/2022 tempo pieno	SOSTITUZIONE PERSONALE cessato ufficio tecnico Cat D.	Avvio di nuova procedura selettiva o acquisizione da graduatorie attive di altri enti.

3. Di dare atto che l'attuale dotazione organica dell'ente, tenuto conto del personale in servizio e del personale che si prevede di assumere con il presente atto, rispetta il limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1 comma 557 della legge 296/2006, nonché la capacità assunzionale dell'ente, nonché la spesa massima prevista per legge per l'assunzione a tempo determinato, come di seguito specificato:

<b>SPESA DI PERSONALE - MEDIA TRIENNIO 2011-2012-2013</b>				
	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>MEDIA</b>
INT. 1	663.670,52	638.997,40	638.563,28	647.077,07
INT. 3	12.100,00	10.956,40	11.895,32	11.650,57
IRAP	45.256,45	42.667,17	41.826,72	43.250,11
ALTRO (SEGRETARIO)	50.000,00	41.000,00	48.500,00	46.500,00
<b>SUB TOTALE</b>	<b>771.026,97</b>	<b>733.620,97</b>	<b>740.785,32</b>	<b>748.477,75</b>
ESCLUSE (ARR/ALTRO)	45.385,67	12.793,86	30.942,14	29.707,22
<b>TOTALE</b>	<b>725.641,30</b>	<b>720.827,11</b>	<b>709.843,18</b>	<b>718.770,53</b>
<b>CONTENIMENTO SPESA ai sensi dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006</b>				
	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	
SPESE PERSONALE	752.446,73	801.762,63	801.762,63	
SPESE ESCLUSE:				
Arretrati contrattuali dipendenti	21.550,09	21.550,09	21.550,09	
Arretrati contrattuali segretario	18.992,22	18.992,22	18.992,22	
Categoria protetta	28.754,80	28.798,98	28.798,98	
rimborso Convenzione Unione	14.148,25	14.148,25	14.148,25	
Totale escluse 557	83.445,36	83.489,54	83.489,54	
<b>SUB TOTALE</b>	<b>669.001,37</b>	<b>718.273,09</b>	<b>718.273,09</b>	
UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALE	10.602,24	31.799,78	31.799,78	
<b>TOTALE</b>	<b>658.399,13</b>	<b>686.473,31</b>	<b>686.473,31</b>	



CALCOLO CAPACITA ASSUNZIONALE					
ANNO 2022					
ENTRATE CORRENTI	ANNO	TITO 1	TIT 2	TIT 3	SOMMA
ACCERTAMENTI COMPETENZA rendico	2019	2.934.054,39	143.697,83	419.992,48	3.497.744,70
	2020	2.747.955,81	876.570,59	356.751,28	3.981.277,68
	2021	2.825.233,54	363.487,06	503.723,71	3.692.444,31
TOTALE ENTRATE CORRENTI - rendiconto					11.171.466,69
MEDIA DEL TRIENNIO - rendiconto					3.723.822,23
FCDE - assestato	2021				101.351,52
					3.622.470,71
CODIFICA USCITE					
		1.01	1.03	1.04	
SPESA PERSONALE IMPEGNATO -rendi	2021	702.612,35		50.095,95	752.708,30
			FORM/MISS	SEGRETA	
RAPPORTO % DI CONTENIMENTO DELLA SPESA					20,78%
VALORE SOGLIA COM DA 5000 A 9999	TAB 1				26,90%
VALORE SOGLIA 2022	TAB 2				24%
INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE					221.736,32
INCREMENTO CALMIERATO (POTENZIAMENTO 2022)					166.787,63
SOGLIA SPESA ANNO 2022 (SPESA 2018 + POTENZIAMENTO 2022)					<b>861.736,09</b>
PREVISIONE SPESA ANNO 2022					752.446,73
PREVISIONE SPESA ANNO 2023					801.762,63
PREVISIONE SPESA ANNO 2024					801.762,63
SPESA PERSONALE 2018	U	1.01	752.326,26	STIPENDI	
	U	1.04	9.850,00	SEGRETARIO	
	E	3.05.02.01.001	- 61.156,81	RIMBORSO CONVENZIONI SEGRE	
	E	2.01.01.01.001	- 6.070,99	RIMBORSO STRAORDINARIO ELE	
			<b>694.948,46</b>		

4. I dirigenti/responsabili sono autorizzati ad assumere i dipendenti nel limite del fabbisogno identificato nel presente PTFP. Resta inteso che se un dipendente cessa dal servizio è possibile provvedere alla sua sostituzione nel rispetto delle regole assunzionali vigenti senza modificare necessariamente il presente PTFP.

5. I dirigenti/responsabili sono autorizzati a sostituire con assunzioni di lavoro flessibile i dipendenti che si assentano dal servizio per aspettative, congedi o altri istituti con diritto alla conservazione del posto. Prima di procedere alla sostituzione è necessario verificare gli stanziamenti di bilancio di propria competenza e il rispetto dell'art. 9 comma 28 del d.l. 78/2010 senza che ciò comporti la necessità di modificare il presente PTFP.

6. Di dare atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2022 e del bilancio pluriennale.

7. Di provvedere ad inviare Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto a SICO entro 30 giorni dall'adozione, come previsto dall'art. 6-ter comma 5 del d.lgs. 165/2001, per cui *“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”*.

8. Di informare dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e la RSU.

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente  
Frassini Graziano

Il Segretario Generale  
Dott.ssa DE CARLO COSIMA

*Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate,  
il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa*