



COMUNE di MARMIROLO
Provincia di MANTOVA

ORIGINALE

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 188 DEL 14/12/2021

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024

Il giorno 14/12/2021 alle ore 11:30, in esecuzione del Decreto Sindacale n. 8 del 26/03/2020, è stata convocata la Giunta Comunale composta dai seguenti Signori:

	Nome	Qualifica	Presente	Assente
1	GALEOTTI PAOLO	Sindaco	X	
2	BOSCHINI MASSIMILIANO	Assessore	X	
3	BETTEGHELLA ELENA	Assessore	X	
4	DELUIGI VANNI	Assessore	X	
5	ALBERTI JESSICA	Assessore		X

Con svolgimento in modalità telematica.

Partecipa alla riunione in collegamento telematico,, ai sensi dell'art. 97 comma 4, D. Lgs. 267/2000 Il Segretario Comunale **Dott.ssa Maria Livia Boni**.

Presiede Il Sindaco **Dott. Galeotti Paolo**.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Presidente dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.



LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la seguente proposta di deliberazione;

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;

Premesso che:

- *il testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, d.lgs. 267/2000, disciplina:*
 - *l'art. 89 del D.Lgs. 267/2000 prevede che gli Enti Locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei comiti loro attribuiti.*
 - *all'art. 91 le "assunzioni", sancisce che 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 e che gli organi di vertice 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. 2 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;*
- *l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;*
- *l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;*
- *l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;*
- *l'art. 33 del d.lgs. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), dispone: "1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevinano 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 di cui al Decreto 08/05/2018 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";*
- l'art. 16, comma 1, lett.a-bis del d.lgs. 165/2001 dispone che le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio sono proposti dai dirigenti (per il Comune di Marmirolo leggasi Responsabili di servizio);*

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 (Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale), 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.*

Visti:

- gli artt. 1014 "Riserve di posti nel pubblico impiego" e 678 "Incentivi per il reclutamento degli ufficiali ausiliari" di cui al D.Lgs. n. 66/2010 come modificato dall'art. 11 del D.lgs. 8/2014 – Codice dell'ordinamento militare ed in particolare l'art. 1014 che prevede la riserva dei posti alle Forze Armate;*
- il Decreto Legge n. 44 del 01.04.2021 avente ad oggetto: "Misure urgenti per il contenimento dell'epidemia da Covid-19, in materia di vaccinazioni anti SARS-CoV-2, di giustizia e di concorsi" che è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 79 del 01.04.2021 ed in particolare l'art. 10 "Misure per lo svolgimento delle procedure per i concorsi";*
- l'art. 17, comma 1-bis del D.L. n 162/2019 convertito con la legge 28 febbraio 2020, n. 8 il quale prevede che per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 20001, n. 165, gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previste nel medesimo piano, anche in deroga quanto stabilito dal*



comma 4 dell'articolo 91 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali di cui al D.Lgs. 267/2000;

Richiamate:

- *la delibera di Consiglio Comunale n. 16 del 29.04.2021 di approvazione del rendiconto anno 2020;*
- *la delibera di Giunta Comunale n. 15 del 02.02.2021 con la quale si dava indirizzo al Responsabile del Servizio Personale di attivare la domanda, secondo le modalità previste dal Ministero dello Sviluppo Economico, per accedere ai fondi di cui alla normativa sopra richiamata, per assunzione a tempo determinato per 12 mesi, non rinnovabile, e a tempo parziale al 50% di un istruttore tecnico categoria C, da effettuarsi nell'anno 2021, esclusivamente finanziato con somme statali, per gli adempimenti in carico ai comuni previsti dal superbonus 110%, per la quale il MISE non ha ancora attivato la procedura;*

Richiamata inoltre la precedente deliberazione di Giunta Comunale n. 145 del 06.10.2021 avente ad oggetto "modifica del piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023" con la quale è stato definitivamente variato il piano per il triennio in seguito al quale si è proceduto ad attivare le procedure di reclutamento del personale previste alcune delle quali, di seguito specificate, sono tutt'ora in corso o saranno comunque attivate entro il 2021:

- *Concorso pubblico per l'assunzione di un Istruttore Direttivo Contabile cat. D;*
- *Concorso pubblico per l'assunzione di un Istruttore Direttivo Tecnico cat. D;*
- *Concorso pubblico per l'assunzione di un Istruttore Amministrativo cat. C;*
- *Procedura selettiva riservata al personale interno per l'accesso alla qualifica di Istruttore Direttivo tecnico cat. D ;*
- *Procedura selettiva riservata al personale interno per l'accesso alla qualifica di Istruttore Amministrativo cat. C;*

Atteso che con determina n. 789 del 09/11/2021 si è preso atto delle dimissioni volontarie a far data dal 01.12.2021 di un dipendente – istruttore amministrativo - a tempo pieno ed indeterminato categoria C, in carico all'area affari generali il cui posto a tutt'oggi non è stato ricoperto ;

Valutata ora la necessità di adottare il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2022-2024 con le seguenti considerazioni:

- *è stato approvato il rendiconto 2020 ed è possibile effettuare la programmazione del fabbisogno con dati contabili aggiornati al 2020;*
- *si prende atto delle dimissioni avvenute nel novembre 2021 di un dipendente nel settore affari generali e che il posto non è stato ricoperto;*
- *si prende atto della necessità di dotare il settore affari generali di una figura professionale direttiva adatta a prendersi carico delle diverse problematiche dell'area, nella maggior parte dei casi complesse ed in continua evoluzione;*
- *si prende atto che i nuovi procedimenti tecnici causano un incremento al numero di pratiche nel settore dell'edilizia privata (superbonus 110%);*
- *si prende atto delle continue evoluzioni normative e gestionali che interessano l'area Finanziaria e del Personale sono tali da generare un incremento costante delle pratiche da evadere;*
- *questa Amministrazione attua una politica del personale volta in particolare a sostenere le particolari esigenze manifestate dagli stessi per garantire, nel limite del possibile, il benessere familiare e la conciliazione dei tempi lavoro-famiglia;*
- *sono prevedibili lunghe assenze del personale dipendente legate sia all'età media elevata che si concretizza in maggiori probabilità di malattia sia alla nuove norme sul green pass;*



Rilevato, quindi che, con riferimento a quanto sopra è necessario individuare, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo Ente, che così si dettano:

- A) contenimento della spesa di personale;
- B) facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- C) lavoro flessibile;
- D) procedure di stabilizzazione;
- E) progressioni verticali;

A) Contenimento della spesa di personale

A1. Normativa

Richiamata la seguente normativa in materia di riduzione e contenimento della spesa di personale:

- *Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e s.m.i. secondo cui: "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 € 1.242.618,31 così determinato:

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 1.255.966,55	€ 1.236.330,99	€ 1.235.557,38	€ 1.242.618,31



Verificato che la dotazione organica dell'ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12.03.1999 n. 68;

Richiamata la delibera di Giunta Comunale n. 223 del 12/12/2019 di rideterminazione dei servizi attribuiti alle aree assegnate alle Posizioni Amministrative così come modificata dalla deliberazione di Giunta Comunale n. 97 del 09.07.2020;

Vista ora la proposta di deliberazione relativa alla modifica della programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024, le cui linee di sviluppo sono riconducibili ai seguenti elementi (Allegato C):

ANNO 2022

Previsione assunzione	Categor oria	Profilo Professionale / Settore	Tempo Lavoro	Tipologia di Assunzione					
				Graduat oria Concorso	Mobilità	Centro per l'Impiego	Progressio ne di carriera / verticale	Stabilizza zione	Altro
Marzo 2022	D1	n. 1 Istruttore Direttivo / Area Amministrativa	36	Graduat oria altro Ente oppure Concors o	Si art. 34 bis.: No volontar ia	No	NO	No	
Settembre 2022	D1	n. 1 Addetto alla comunicazione ufficio staff del sindaco	8/36	NO	NO	NO	NO	NO	Riconferma/pr oroga o nuova Selezione ART. 90

ANNO 2023

Previsione assunzione	Categoria	Profilo Professionale / Settore	Tempo Lavoro	Tipologia di Assunzione					
				Graduatoria Concorso	Mobilità	Centro per l'Impiego	Progressione di carriera / verticale	Stabilizzazione	Altro
nessuno									

ANNO 2024

Previsione assunzione	Categoria	Profilo Professionale / Settore	Tempo Lavoro	Tipologia di Assunzione					
				Graduatoria Concorso	Mobilità	Centro per l'Impiego	Progressione di carriera / verticale	Stabilizzazione	Altro
nessuno									

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 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;

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;

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.

Vista la Circolare Ministeriale 13.05.2020 della Presidenza Consiglio dei Ministri Dipartimento della funzione pubblica pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020: "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.", che fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti;

Visto il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2018/2019/2020, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità (FCDE) stanziato sul bilancio 2020 (ultimo anno):

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE



Entrate correnti ultimo triennio	2018	2019	2020
Dati da consuntivi approvati	5.165.186,64 <i>a</i>	5.785.339,94 <i>b</i>	5.314.361,14 <i>c</i>
FCDE SU BILANCIO PREVISIONE 2020 (ultimo anno consuntivo approvato)	223.006,90 <i>d</i>	223.006,90 <i>d</i>	223.006,90 <i>d</i>
Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi <u>agli ultimi tre</u> <u>rendiconti approvati</u>)	$(5.165.186,64 - 223.006,90) + (5.785.339,94 - 223.006,90) + (5.314.361,14 - 223.006,90)$ $/3 = 5.198.622,34$ $(a-d) + (b-d) + (c-d) / 3$		

Visto l'allegato prospetto delle spese di personale, calcolate ai sensi del DM e della circolare ministeriale; (Allegati B)

Verificato che, per questo Comune, il rapporto calcolato è il seguente (Allegato B1):

Spese di personale consuntivo 2020 1.088.326,67 = **20,93%**
Media entrate netto FCDE 5.198.622,34

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 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. 7742 abitanti al 31.12.2020:

Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai 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 Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo anno 2021	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo anno 2022	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo anno 2023	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo anno 2024	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
a	0-999	29,50%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%	32,80%
i	1500000>	25,30%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%	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 20,93%**, 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.

B3. IL CALCOLO DELL'INCREMENTO TEORICO ED EFFETTIVO PER I COMUNI VIRTUOSI.

INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE.

Lo spazio finanziario teorico disponibile 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 il seguente (Allegato B1):

(Media entrate netto FCDE €. 5.198.622,34 * 26,90% percentuale tabella 1) – (meno) Spese di personale 2020 €. 1.088.326,67= €. **310.102,74**

INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2022-2024)

Tuttavia, poiché il legislatore, per gli anni 2021-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente (Allegati B1, A1-spesa di personale c. 557 valore assoluto, A2-calcolo spesa di personale anno 2018):

Spese di personale 2018 €. 1.131.545,42 * 24% Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente anno 2022 = €. **271.570,90**

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 pertanto procedere ad assunzioni solo entro la misura dell'incremento calmierato.

Il Comune può assumere entro lo spazio finanziario di €. 271.570,90

B4. RESTI ASSUNZIONALI QUINQUENNIO 2015 – 2019 EVENTUALE QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA PER I COMUNI VIRTUOSI

L'art. 5, comma 2 del DM 17 marzo 2020 consente ai comuni, per il periodo 2020-2024, di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del suddetto DM, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. Tale facoltà è tuttavia consentita solo ai Comuni virtuosi, il cui rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta inferiore al valore soglia di cui alla Tabella 1 del DM;

Richiamate le seguenti vigenti disposizioni con riferimento alla capacità assunzionale del periodo 2015 – 2019, su cessazioni di personale 2014 - 2018:

- Art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90

DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 188 del 14/12/2021



- Art. 3, comma 5-quater del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90

- Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208

- Art. 1, comma 479 lett.d) della legge 11 dicembre 2016, n. 232

- Art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-bis del decreto - legge n. 4/2019, coordinato con la legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26;

Ricordato che:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-bis del decreto-legge n. 4/2019, per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le Regioni e gli Enti Locali **possono** computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;

- come previsto dalla legge di conversione 26/2019 del d.l. 4/2019, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali della facoltà assunzionali riferite al **quinquennio** precedente;

In sintesi, si riassumono di seguito le percentuali di turn over vigenti a partire dall'anno 2015:

Anno Facoltà	Riferimento normativo per il calcolo della capacità assunzionale	Tipologia enti	% di calcolo	Cessazioni
2015				
Percentuale standard	Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	60,00%	cessazioni a.p. 2014
Percentuale di maggior favore	Art. 3, comma 5-quater del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90	Per gli enti con incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente pari o inferiore al 25 per cento	100,00%	cessazioni a.p. 2014
2016				
Percentuale standard	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	25,00%	cessazioni a.p. 2015
Percentuale di maggior favore	Art. 3, comma 5-quater del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90	Per gli enti con incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente pari o inferiore al 25 per cento	100,00%	cessazioni a.p. 2015
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 16, comma 1 bis del decreto-legge	SOLO per gli enti con popolazione tra 1.000 e 10.000 abitanti, con rapporto dipendenti-popolazione inferiore	75,00%	cessazioni a.p. 2015



	24 giugno 2016, n. 113	al rapporto medio dipendenti- popolazione per classe demografica, come definito dal d.m. 24 LUGLIO 2014		
2017				
Percentuale standard	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	25,00%	cessazioni a.p. 2016
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22, comma 1 bis del d.l. 50/2017	SOLO per gli enti con popolazione superiore a 1.000 abitanti, con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti- popolazione per classe demografica, come definito dal d.m. 24 luglio 2014	75,00%	cessazioni a.p. 2016
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22, comma 2 del d.l. 50/2017	SOLO per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 3.000 abitanti che hanno rilevato nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio	100,00%	cessazioni a.p. 2016
2018				
Percentuale standard	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	25,00%	cessazioni a.p. 2017
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22, comma 1 bis del d.l. 50/2017	SOLO per gli enti con popolazione superiore a 1.000 abitanti, con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti- popolazione per classe demografica, come definito dal d.m. 10 aprile 2017	75,00%	cessazioni a.p. 2017
Percentuale di maggior favore	Art. 1, comma 479 lett.d) della legge 11 dicembre 2016, n. 232	SOLO per i comuni: - con rapporto dipendenti- popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti- popolazione per classe demografica, come definito dal D.M. 10 aprile 2017 - E con spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali del medesimo esercizio nel quale è rispettato il medesimo	90,00%	cessazioni a.p. 2017



		saldo (2017)		
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22 del decreto-legge 50/2017 e dall'art. 1, comma 863 della legge 27 dicembre 2017, n. 205	SOLO per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 5.000 abitanti che hanno rilevato nell'anno 2017 una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi del triennio 2015/2017	100,00%	cessazioni a.p. 2017
2019				
Percentuale standard	Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 Art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90*	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	100,00%	cessazioni a.p. 2018 e a.c. 2019*

Legenda: a.p. (anno precedente) – a.c. (anno corrente)

Vista la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22/02/2011, recante indicazioni sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni di personale avvenute nell'anno precedente sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni, secondo cui non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella di ingresso;

Vista la deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG della sezione Autonomie della Corte dei Conti, sul conteggio ed utilizzo dei resti provenienti dal triennio precedente: come pronunciato dai magistrati contabili il riferimento "al triennio precedente" inserito nell'art. 4, comma 3, del d.l. 78/2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni. Inoltre, con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3 del d.l. 90/2014 va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità;

Visto il D.L. n. 4/2019 convertito con modificazione dalla L. n. 26/2019 che contempla l'ampliamento delle capacità assunzionali a tempo indeterminato con la estensione a 5 del numero di anni precedenti in cui i risparmi derivanti da cessazioni possono essere utilizzati;



Precisato che la modifica apportata all'articolo 3 del D.L.90/2014 dall'introduzione del comma 5-sexies consente, eccezionalmente, per il triennio 2019-2021, di computare, al fine di determinare la capacità assunzionale dell'anno, oltre alle cessazioni dell'anno precedente anche le cessazioni dell'anno in corso, con l'unico vincolo che per effettuare le assunzioni è necessario che si concretizzino prima le cessazioni che ne fanno maturare la capacità;

Atteso che, nel 2020, risultano ancora inutilizzati i seguenti resti della capacità assunzionale del quinquennio precedente (2015/2019 su cessazioni 2014/2019) (Allegato B2):

QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA	€ 3.278,00
---	-------------------

Ricordato che il budget relativo ai resti dell'anno 2015, sulle cessazioni 2014, pari a euro zero, può comunque essere utilizzato solo entro il 31.12.2020;

Verificato che l'incremento effettivo alle assunzioni disponibile per questo ente è inferiore all'incremento calmierato entro i valori della tabella 2, nonché contenuto nell'incremento massimo teorico disponibile, l'utilizzo per l'anno della quota di resti assunzionali ancora inutilizzata del quinquennio 2015 - 2019 per l'importo di € 3.278,32, cioè entro i limiti dell'incremento massimo teorico non è usufruibile in quanto l'Ente opta per l'utilizzo delle quote assunzionali derivanti dal D.L. 17/03/2020 (Allegato B2);

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”;

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 Pubblica Amministrazione 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;*

Rilevato il limite della spesa lavoro flessibile anno 2009 di cui al prospetto di calcolo Allegato F) pari ad € 15.905,94;

D) Procedure di stabilizzazione

Dato atto che, ai sensi dell'art. 20 del d.lgs.75/2017, rubricato “Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni”, sulla base delle verifiche compiute dal Servizio Personale, non è presente personale in possesso dei requisiti previsti nei commi 1 e 2, dell'art. 20, d.lgs. 75/2017 (stabilizzazioni);

E) Progressioni verticali

Dato atto che, sulla base della programmazione di cui sopra, in questo ente si verificano le condizioni per l'applicazione dell'art. 22, comma 15, del d.lgs.75/2017, relative alle procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno (la disposizione è valida per il solo triennio 2018/2020, poi prorogata fino al 31 dicembre 2022.)

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, troverà copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio pluriennale 2022/2024;

Dato atto che, in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del d.lgs.165/2001 sono state acquisite le relazioni dei singoli Responsabili, acquisiti al protocollo dell'Ente, attraverso le quali si giunge alle seguenti conclusioni: nessuna area rappresenta personale in soprannumero;

Dato atto e valutato che:

- 1. 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 nell'anno 2019 e 2020;*



2. *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 2021 e bilancio triennale;*
3. *l'ente ha adottato, con deliberazione di Giunta Comunale n. 11 del 26/01/2021 il piano di azioni positive per il triennio 2021/2023;*
4. *l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con attestazioni rilasciate dai responsabili dei servizi allegate alla presente;*
5. *questo ente ha adottato il Piano della Performance anno 2021 in data 26/01/2021 con la deliberazione di Giunta Comunale n. 12 (per gli Enti Locali, ai sensi dell'articolo 169, comma 3-bis del decreto legislativo n. 267/2000, il piano della performance è unificato nel P.E.G.);*
6. *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 (Bdap) entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 11.04.2006 n. 198);*
7. *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;*
8. *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;*
9. *ai sensi dell'art. 6, comma 6 del D.Lgs. 30.03.2001 n. 165, è stato approvato il piano triennale dei fabbisogni in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance di cui al presente atto;*

Visto l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001 (Legge Finanziaria anno 2002), 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";

Atteso che con proprio verbale il Revisore dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente, allegato al presente atto;

Dato atto che l'Ente può modificare, in qualsiasi momento, il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale e il Piano triennale delle assunzioni, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative;

Ricordato che la durata delle graduatorie è normata nel rispetto delle disposizione di cui:



** all'art. 91 comma 4 del D.lgs. 267/2000 che prevede 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 render successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo;*

** all'art 35 comma 5-ter del D.lgs. 165/2001 che prevede che le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni rimangono vigenti per un termine di due anni dalla data di pubblicazione (norma in difformità con quanto previsto dal D.lgs 267/2000 ma successiva);*

** all'art. 4, comma 3, D.L. n. 101/2013, che prevede l'autorizzazione all'avvio di nuove procedure concorsuali, ai sensi dell'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. è subordinata alla verifica dell'avvenuta immissione in servizio, nella stessa amministrazione di tutti i vincitori collocati nelle proprie graduatorie vigenti di concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato per qualsiasi qualifica, salve comprovate non temporanee necessità organizzative adeguatamente motivate;*

- non sono vigenti presso il Comune di Marmirolo graduatorie per assunzioni a tempo indeterminato per le quali non risultano assunti in servizio i relativi vincitori;

- che presso il Comune di Marmirolo sono ad oggi vigenti le seguenti graduatorie:

- Agente di Polizia Locale Categoria C approvata con determinazione n. 402 del 15/06/2021, con procedura avviata nel corso dell'anno 2020 e valida per anni due dall'approvazione;*
- Istruttore Tecnico Categoria C approvata con determinazione n. 402 del 15/06/2021, con procedura avviata nel corso dell'anno 2021 e valida per anni due dall'approvazione;*

Rammentato che:

- ai sensi dell'articolo 3 comma 7-ter del d.l. 80/2021 come risultante da legge di conversione è stabilito che: "Per gli enti locali, in caso di prima assegnazione, la permanenza minima del personale è di cinque anni. In ogni caso, la cessione del personale può essere differita, a discrezione dell'amministrazione cedente, fino all'effettiva assunzione del personale assunto a copertura dei posti vacanti e comunque per un periodo non superiore a trenta giorni successivi a tale assunzione, ove sia ritenuto necessario il previo svolgimento di un periodo di affiancamento". La presente disposizione si applica ai vincitori di concorso salvo diverse e successive normative;

- con il dichiarato scopo di "ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego", la Legge "concretezza" 19/06/2019, n. 56, all'art. 3, comma 8, prevede che nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria, previste e disciplinate dall'articolo 30 del D.lgs. 165/2001;

- non può essere considerata cessazione la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, così come non potrà essere considerata nuova assunzione il ritorno a tempo pieno, rimanendo quindi neutrale rispetto alla capacità assunzionale;

- secondo il consolidato orientamento della giurisprudenza contabile, l'incremento dell'orario di lavoro del personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale è ammissibile purché sia tale da non determinare una trasformazione in un contratto a tempo pieno, che ai sensi della normativa costituisce nuova assunzione, e purché siano rispettati i limiti e i vincoli di cui alla normativa e alla giurisprudenza in materia di rispetto del limite massimo per la spesa del personale;

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;

Visto il d.lgs. 267/2000;

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

Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 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 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;

Tutto ciò premesso

DELIBERA

- Di approvare integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo nonché gli allegati dimostrativi della premessa:**
 - Allegato A1: calcolo delle spese di personale in valore assoluto – art. 1 comma 557 della L. 296/2006 – Sezione Autonomie delibera n. 13/2015/SEZAUT/INPR;
 - Allegato A2: calcolo delle spese di personale anno 2022 – DM 17.03.2020 pubblicato sulla G.U. serie generali n. 108 del 27/04/2020 attuativo dell'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019;
 - Allegati B e B1: Capacità assunzionale (rapporto tra spese di personale e entrate correnti al netto FCDE) e dimostrazione percentuale tabella 1 DM 17.03.2020;
 - Allegato B2: resti assunzionali;
 - Allegato C: piano occupazionale 2022-2023-2024;
 - Allegato D: Dotazione Organica;
 - Allegato E1: criteri per raccordo tra dotazione e spese - Note per la redazione dello schema riassuntivo di dimostrazione del rispetto del limite potenziale massimo di spesa della dotazione organica.
 - Allegato E2: tabella di raccordo tra dotazione organica e limite massimo potenziale di spesa come indicato dalle linee di indirizzo pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale 27.07.2018;
 - Allegato F: spesa lavoro flessibile limite 2009;
- Di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2022/2024, in coerenza con le esigenze organizzative dell'ente, prevedendo la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio, le cui linee di sviluppo sono riconducibili ai seguenti elementi (Allegato C):**

ANNO 2022

Previsione assunzione	Categor oria	POS TI	Profilo Professionale / Settore	Tempo Lavoro	Tipologia di Assunzione					
					Graduatoria Concorso	Mobilità	Centro per l'Impiego	Progressione di carriera / verticale	Stabiliz zazione	Altro



Marzo 2022	D1	1	Istruttore Direttivo / Area Amministrativa	36	Graduatoria altro Ente oppure Concorso	Si art. 34 bis.: No volontaria	No	NO	No	
Settembre 2022	D1	1	Addetto alla comunicazione e ufficio staff del sindaco	8/36	NO	NO	NO	NO	NO	Riconferma/proroga o nuova Selezione ART. 90

ANNO 2023

Previsione assunzione	Categorìa	POSTI	Profilo Professionale / Settore	Tempo Lavoro	Tipologia di Assunzione					
					Graduatoria Concorso	Mobilità	Centro per l'Impiego	Progression e di carriera / verticale	Stabilizzazione	Altro
nessuno										

ANNO 2024

Previsione assunzione	Categorìa	POSTI	Profilo Professionale / Settore	Tempo Lavoro	Tipologia di Assunzione					
					Graduatoria Concorso	Mobilità	Centro per l'Impiego	Progression e di carriera / verticale	Stabilizzazione	Altro
nessuno										

- 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, è definita come da prospetto Allegato D, e che dall'Allegato E2 si evince anche la neutralità finanziaria della stessa;*
- Di approvare lo schema riassuntivo Allegato E2 nel quale si evince che le assunzioni previste con il presente atto e la dotazione organica risultate rispettano il limite massimo di spesa potenziale, identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1 comma 557 della legge 296/2006;*
- Di dare atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2022-2024 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 triennale;*
- Di dare atto che il presente Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2022-2024, formerà parte integrante e sostanziale del DUP (Documento Unico di Programmazione) 2022/2024 che sarà sottoposto all'approvazione del Consiglio Comunale;*
- Di dare mandato al Responsabile del servizio personale di provvedere in tempo utile per garantire la copertura dei posti nei tempi previsti al punto 2;*
- 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.";

9. Di dare atto che, l'assunzione prevista con delibera di Giunta Comunale n. 15 del 02.02.2021, per la quale sarà data attuazione esclusivamente se finanziata interamente con i fondi MISE Ministero dello Sviluppo Economico, tratta di un'assunzione a tempo determinato e parziale 50% di un istruttore tecnico categoria C al di fuori della dotazione organica;

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

VISTA la suddetta proposta di deliberazione;

VISTO il parere favorevole del Responsabile dell'Area Servizi Finanziari in ordine alla regolarità tecnica e contabile, espresso sulla proposta di deliberazione ai sensi dell'art. 49 – comma 1 – del D.Lgs. 267/2000;

DATO atto che la presenza del Sindaco e degli Assessori è avvenuta mediante video conferenza a mezzo piattaforma "GOOGLE-MEET" con conseguente accertamento da parte del Segretario Comunale dell'identità personale dei partecipanti e dei voti espressi secondo le modalità del Decreto Sindacale n. 8 del 26/03/2020;

CON voti favorevoli unanimi, espressi in forma palese;

DELIBERA

1) di approvare la suindicata deliberazione;

2) di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 – comma 4 – del D.Lgs. 267/2000, con voti favorevoli unanimi e palesi;

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue:

Il Sindaco
Dott. Galeotti Paolo

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Maria Livia Boni

CALCOLO DELLE SPESE DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO - ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006 Sezione Autonoma - Dellibera n. 13/2016/SEZAUT/INPR			
TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI INCLUSE	MEDIA 2011/2013	2022	
Retribuzioni fonda, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato	863.775,24	943.109,57	
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato	-	-	
NELL'esercizio successivo (alla luce della nuova contabilità)	-	-	
Spese per il proprio personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente	1.000,00	-	
Spese per collaborazioni coordinate e continuative, per contratti di somministrazione e per altre forme di rapporto di lavoro flessibile	-	-	
Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili	63.202,26	51.300,00	
Spese sostenute dall'Ente per il personale, di altri Enti, in convenzione (ai sensi degli art. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto	-	-	
Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del d.lgs. n. 267/2000	-	-	
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 del d.lgs. n. 267/2000	-	6.015,00	
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 2 del d.lgs. n. 267/2000	-	-	
Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro	-	-	
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	-	-	
Spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di polizia municipale ed ai progetti di miglioramento alla circolazione stradale finanziate con proventi da sanzioni	248.185,28	258.423,63	
IRAP	-	-	
Assegni familiari	-	-	
oneri per nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo	66.579,09	70.197,10	
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando	7.419,10	10.000,00	
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	13.068,70	5.720,00	
Fondo Persso	-	-	
Totale (A)	1.283.229,67	1.355.765,30	

TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI ESCLUSE	MEDIA 2011/2013	2022
Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati	-	-
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata DALL'esercizio precedente (alla luce della nuova contabilità)	6.514,09	-
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero	9.321,59	9.462,60
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	2.036,10	5.720,00
Eventuali oneri derivanti dai rinnovi contrattuali progressivi	-	-
Spese per il personale appartenente alle categorie protette	-	47.801,01
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni	-	27.919,52
Spese per il personale stagionale e progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione al Codice della Strada	6.510,70	-
Incentivi per la progettazione	-	-
Incentivi per il recupero Imu	-	-
Diritto di voto	5.998,20	7.938,00
Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dell'Amministrazione autonoma di Monopoli di Stato (legge 30 luglio 2010, n. 122, art. 9, comma 25)	10.230,67	8.599,50
Maggiori spese autorizzate -entro il 31 maggio 2010 - ai sensi dell'art. 3 comma 120 della legge n. 244/2007	-	-
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Contabile finanziato dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanza n. 16/2012)	-	-
Altre spese escluse ai sensi della normativa vigente (specificare la tipologia di spesa ed il riferimento normativo) es. F.do Persso	-	3.000,00
COSTO DELLE ASSUNZIONI CONSENTITE AI SENSI DEL DM 17 MARZO 2020 IN DEROGA AL LIMITE DELL'ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006 PER COMUNI VIRTUOSI, EFFETTUATE NEGLI ANNI PRECEDENTI (2021) - € 68.058,81	-	-
COSTO DELLE ASSUNZIONI CONSENTITE AI SENSI DEL DM 17 MARZO 2020 IN DEROGA AL LIMITE DELL'ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006 PER COMUNI VIRTUOSI, EFFETTUATE NELL'ANNO 2022 - € 1.940,68	-	-
Spese per le assunzioni di personale effettuate ai sensi del DM 17 MARZO 2020 in deroga al limite solo per i Comuni virtuosi!	-	-
Totale (B)	40.611,35	69.999,59
TOTALE SPESE DI PERSONALE DA RISPETTARE COME LIMITE AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006 (A-B)	1.242.618,32	1.171.365,08

CALCOLO LIMITE LAVORO FLESSIBILE ART. 9, COMMA 28 D.L. 78/2010		
ANNO 2009	2022	
15.905,94	15.800,00	
SPESE PER LAVORO FLESSIBILE NELL'ANNO 2009 (O MEDIA 2007/2009 SE NON PRESENTI NEL 2009)		

DM 17 MARZO 2020 PUBBLICATO SU GU serie generale, n.108 del 27/04/2020 ATTUATIVO ART. 33, COMMA 2 DEL D.L. 34/2019		
CALCOLO DELLE SPESE DI PERSONALE		
DM 17 marzo 2020 art. 2: a) Spesa del personale: 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'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato		
Circolare ministeriale: gli impegni da considerare sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999		
TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI INCLUDE	CODICI SPESA PIANO CONTI	2020
Macroaggregato BDAP - Redditi da lavoro dipendente	INTEGRATO	
Retribuzioni lorde	U.1.01.00.00.000	
Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.00.000	852.198,27
Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.001	
Straordinario per il personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.002	
Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.003	
Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.004	
Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.005	
Straordinario per il personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.006	
Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.007	
Assegni di ricerca	U.1.01.01.01.008	
Altre spese per il personale	U.1.01.01.01.009	
Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale	U.1.01.01.02.000	
Buoni pasto	U.1.01.01.02.001	
Altre spese per il personale n.a.c.	U.1.01.01.02.002	
Contributi sociali a carico dell'ente	U.1.01.01.02.999	
Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	U.1.01.02.00.000	
Contributi obbligatori per il personale	U.1.01.02.01.000	235.510,24
Contributi previdenza complementare	U.1.01.02.01.001	
Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	U.1.01.02.01.002	
Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	U.1.01.02.01.003	
Contributi sociali	U.1.01.02.01.999	
Assegni familiari	U.1.01.02.02.000	
Equo indennizzo	U.1.01.02.02.001	
Accantonamento di fine rapporto - quota annuale	U.1.01.02.02.002	
Oneri per il personale in quiescenza	U.1.01.02.02.003	
Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	U.1.01.02.02.004	
Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	U.1.01.02.02.005	
Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	U.1.01.02.02.006	
	U.1.01.02.02.999	
Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale		
Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	U.1.03.02.12.000	
Quota LSU in carico all'ente	U.1.03.02.12.001	
Collaborazioni coordinate e a progetto	U.1.03.02.12.002	618,16
Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	U.1.03.02.12.003	
	U.1.03.02.12.999	
TOTALE SPESE DI PERSONALE D.L. 34/2019		1.088.326,67

ENTE CHE SI COLLOCA AL DI SOTTO DELLA PERCENTUALE DELLA TABELLA 1					
FASE 1 - APPLICAZIONE TABELLA 1	PTFP 20/21/22	PTFP 21/22/23	PTFP 22/23/24	PTFP 23/24/25	PTFP 24/25/26
Numeratore	-	-	1.088.326,67	-	-
Denominatore	-	-	5.198.622,34	-	-
Percentuale Tabella 1	26,90%	26,90%	26,90%	26,90%	26,90%
Valore massimo teorico	-	-	310.102,74	-	-
TOTALE TABELLA 1	-	-	1.398.429,41	-	-
FASE 2 - APPLICAZIONE TABELLA 2					
PTFP 20/21/22	PTFP 21/22/23	PTFP 22/23/24	PTFP 23/24/25	PTFP 24/25/26	
Spese di personale 2018	1.131.545,42	1.131.545,42	1.131.545,42	1.131.545,42	1.131.545,42
Percentuale di Tabella 2	17%	21%	24%	25%	26%
Valore massimo teorico	192.362,72	237.624,54	271.570,90	282.886,36	294.201,81
TOTALE TABELLA 2	1.323.908,14	1.369.169,96	1.403.116,32	1.414.431,78	1.425.747,23
Resti dei cinque anni antecedenti al 2020	3.278,00	3.278,00	3.278,00	3.278,00	3.278,00
FASE 3 - VERIFICA PREFERENZA RESTI O SPAZI TABELLA 2 (Nota RGS)					
TOTALE CON DEROGA RESTI ASSUNZIONALI	1.134.823,42	1.134.823,42	1.134.823,42	1.134.823,42	1.134.823,42
<i>di cui resti</i>	<i>3.278,00</i>	<i>3.278,00</i>	<i>3.278,00</i>	<i>3.278,00</i>	<i>3.278,00</i>
TOTALE CON APPLICAZIONE SPAZI TABELLA 2	1.323.908,14	1.369.169,96	1.403.116,32	1.414.431,78	1.425.747,23
<i>di cui maggiori spazi</i>	<i>192.362,72</i>	<i>237.624,54</i>	<i>271.570,90</i>	<i>282.886,36</i>	<i>294.201,81</i>
ESITO PREFERENZA TABELLA 2	1.323.908,14	1.369.169,96	1.403.116,32	1.414.431,78	1.425.747,23
<i>di cui resti o maggiori spazi</i>	<i>192.362,72</i>	<i>237.624,54</i>	<i>271.570,90</i>	<i>282.886,36</i>	<i>294.201,81</i>
FASE 4 - MAGGIORI SPAZI IN APPLICAZIONE TABELLA 1 O TABELLA 2					
PTFP 20/21/22	PTFP 21/22/23	PTFP 22/23/24	PTFP 23/24/25	PTFP 24/25/26	
Somma per assunzioni IN PIU a tempo indeterminato RISPETTO ALLA SPESA STORICA (ultimo rendiconto oppure anno 2018)	-	-	310.102,74	-	-
FASE 5 - SPESA MASSIMA OBIETTIVO ANNO					
2020	2021	2022	2023	2023	
Spese di personale (ultimo rendiconto o 2018)	-	-	1.088.326,67	-	-
Spazi per NUOVE ASSUNZIONI a tempo indeterminato	-	-	310.102,74	-	-
TOTALE ANNO	-	-	1.398.429,41	-	-

NB Attenzione per la simulazione degli anni futuri ai resti già utilizzati. La formula è impostata sui resti complessivi teorici.

LEGENDA
COLORE GRIGIO: CELLE DA COMPILARE DA PARTE DELL'ENTE
COLORE ROSA: CELLE CON COMPILAZIONE AUTOMATICA
COLORE LILLA: CELLE CON FORMULE

Allegato B3

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2015			CESSAZIONI ANNO 2014			ASSUNZIONI 2015				
percentuale calcolo su spesa cessazioni 2014	60,00%	categoria accesso	numero	tabellare annuo + 13 ⁺ oneri	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13 ⁺ oneri	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13 ⁺ oneri
Resti inutilizzati anno prec.	18.940,00	D3								
Budget 2015	11.209,06	D1						istr. Dir. Uff. tecn.	1	22.930,60
Utilizzo assunzioni 2015	22.930,60	C								
Resti inutilizzati	7.218,46	B3								
		B1	1	18.681,77	collaboratore messo					
		A								
		Totale spesa dipendenti cessati								
				18.681,77				Totale spesa dipendenti assunti		22.930,60
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2016			CESSAZIONI ANNO 2015			ASSUNZIONI 2016				
percentuale calcolo su spesa cessazioni 2015	75,00%	categoria accesso	numero	tabellare annuo + 13 ⁺ oneri	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13 ⁺ oneri	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13 ⁺ oneri
Budget 2016	15.808,50	D3								
Resti inutilizzati 2015	7.218,46	D1								
Totale disponibile	23.024,96	C	1	21.075,33	istrutt. Amm.vo cultura					
Utilizzo assunzioni 2016	11.708,52	B3						istr. Dir. Cultura 20/36	1	11.708,52
Resti inutilizzati 2016	11.316,44	B1								
		A								
		Totale spesa dipendenti cessati								
				21.075,33				Totale spesa dipendenti assunti		11.708,52
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2017			CESSAZIONI ANNO 2016			ASSUNZIONI 2017				
percentuale calcolo su spesa cessazioni 2016	75,00%	categoria accesso	numero	tabellare annuo + 13 ⁺ oneri	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13 ⁺ oneri	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13 ⁺ oneri
Budget 2017	19.774,74	D3	1	26.366,32	istr. Dirett. Segret.					
Resti inutilizzati 2016	11.316,44	D1								
Totale disponibile	31.091,18	C								
Utilizzo assunzioni 2017	16.977,35	B3								
Resti inutilizzati 2017	14.113,83	B1						vigile	1	16.977,35
		A								
		Totale spesa dipendenti cessati								
				26.366,32				Totale spesa dipendenti assunti		16.977,35
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2018			CESSAZIONI ANNO 2017			ASSUNZIONI 2018				
percentuale calcolo su spesa cessazioni 2017	75,00%	categoria accesso	numero	tabellare annuo + 13 ⁺ oneri	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13 ⁺ oneri	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13 ⁺ oneri
Budget 2018	15.489,34	D3								
Resti inutilizzati 2017	14.113,83	D1								
Totale disponibile	29.603,17	C	1	20.652,45	collaboratore protocollo					
Utilizzo assunzioni 2018	24.937,89	B3								
Resti inutilizzati 2018	4.665,28	B1						collaboratore demografici	1	4.285,44
		A								20.652,45
		Totale spesa dipendenti cessati								
				20.652,45				Totale spesa dipendenti assunti		24.937,89
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2019			CESSAZIONI ANNO 2018/2019			ASSUNZIONI 2019				
percentuale calcolo su spesa cessazioni 2018	100,00%	categoria accesso	numero	tabellare annuo + 13 ⁺ oneri	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13 ⁺ oneri	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13 ⁺ oneri
Budget 2019	42.691,86	D3								
Resti inutilizzati 2018	4.665,28	D1								
Totale disponibile	47.357,14	C	1	22.039,41	vigile					
Utilizzo assunzioni 2019	44.078,82	B3	1	20.652,45	collaboratore amm.vo					
Resti inutilizzati 2019	3.278,32	B1								
		A								
		Totale spesa dipendenti cessati								
				42.691,86				Totale spesa dipendenti assunti		44.078,82
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2020			CESSAZIONI ANNO 2018/2019			ASSUNZIONI 2019				
percentuale calcolo su spesa cessazioni 2018	100,00%	categoria accesso	numero	tabellare annuo + 13 ⁺ oneri	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13 ⁺ oneri	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13 ⁺ oneri
Budget 2020	19.749,08	D3								
Resti inutilizzati 2019	3.278,32	D1								
Totale disponibile	23.027,40	C	1	19.749,08	vigile					
Utilizzo assunzioni 2020	19.749,08	B3								
Resti inutilizzati 2020	3.278,32	B1								
		A								
		Totale spesa dipendenti cessati								
				19.749,08				Totale spesa dipendenti assunti		19.749,08

**Allegato C – PIANO OCCUPAZIONALE
PIANO DELLE ASSUNZIONI TRIENNIO 2022/2024**

ANNO 2022

Previsione assunzione	Categoria	n. posti	Profilo Professionale / Settore	Tempo Lavoro	Tipologia di Assunzione					
					Graduatoria Concorso Selezione interna	Mobilità	Centro per l'Impiego	Progressione di carriera / verticale	Stabilizzazione	Altro
Marzo 2022	D1	1	Istruttore Direttivo / - Area Amministrativa	36	Graduatoria altro Ente oppure Concorso	Si art. 34 bis.: No volontaria	No	NO	No	
Settembre 2022	D1	1 tempo determinato	Addetto alla comunicazione ufficio staff del sindaco	8/36	NO	NO	NO	NO	NO	Riconferma/ proroga o nuova Selezione ART. 90

ANNO 2023

Previsione assunzione	Categoria	n. posti	Profilo Professionale / Settore	Tempo Lavoro	Tipologia di Assunzione					
					Graduatoria Concorso	Mobilità	Centro per l'Impiego	Progressione di carriera / verticale	Stabilizzazione	Altro
nessuno										

ANNO 2024

Previsione assunzione	Categoria	n. posti	Profilo Professionale / Settore	Tempo Lavoro	Tipologia di Assunzione						
					Graduatoria Concorso	Mobilità	Centro per l'Impiego	Progressione di carriera / verticale	Stabilizzazione	Altro	
nessuno											

Allegato E1 – CRITERI PER RACCORDO TRA DOTAZIONE E SPESA

Note per la redazione dello schema riassuntivo di dimostrazione del rispetto del limite potenziale massimo di spesa della dotazione organica.

Nell'ottica di contemperare le disposizioni vigenti in materia di limiti per la gestione delle risorse umane degli enti locali e quanto suggerito dalle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, definite con Decreto 8/05/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018, è stata redatta una tabella di riconciliazione che si basa sui seguenti criteri.

L'idea di fondo è quella di partire da un prospetto di "dotazione organica" in cui vanno indicate le spese dei dipendenti in servizio, più quelle previste per le assunzioni. Tale spesa non è quella effettiva, ma quella teorica su base annua, ovvero a regime. I valori, peraltro, sono quelli dello stipendio tabellare e non tanto quelli di effettiva competenza. Si precisa che le progressioni orizzontali non vanno calcolate in sede di programmazione. Le PEO (Progressioni Economiche Orizzontali) sono già nel fondo, quindi quando verrà inserito il valore del fondo sono già incluse in quell'importo.

Siccome si tratta di un documento "programmatorio", nella previsione del costo della dotazione organica, è necessaria la massima prudenza, conteggiando quindi, il valore più alto possibile per garantire sempre il rispetto dei limiti di spesa.

È per questo che le Linee Guida spiegano come fare questi conti:

- *sulla base della spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato. In tale voce di spesa va indicata distintamente anche quella sostenuta per il personale in comando, o altro istituto analogo. Ciò in quanto trattasi di personale in servizio, sia pure non di ruolo, per il quale l'amministrazione sostiene l'onere del trattamento economico nei termini previsti dalla normativa vigente. La spesa del personale in part-time è da considerare in termini di percentuale di prestazione lavorativa solo se il tempo parziale deriva da assunzione. Nel caso in cui derivi da trasformazione del rapporto va indicata sia la spesa effettivamente sostenuta sia quella espandibile in relazione all'eventualità di un ritorno al tempo pieno (quest'ultima affermazione potrebbe creare qualche difficoltà negli enti di piccole dimensioni che conteggiando tale valore, si vedrebbero esaurite interamente le possibilità di nuove assunzioni. D'altronde, va evidenziato, che la Corte dei Conti ha sempre affermato che qualora il dipendente dovesse rientrare dal part-time in quanto suo diritto, questo non può valere come "giustificazione" al mancato rispetto dei limiti. Va, quindi, data molta importanza a tale posta). Il suggerimento potrebbe essere quello di conteggiare le possibili riespansioni da tempo parziale a tempo pieno su situazioni reali di richiesta o di concreta ipotesi.*
- *sulla base dei possibili costi futuri da sostenere per il personale assegnato in mobilità temporanea presso altre amministrazioni (in uscita) per valutare gli effetti in caso di rientro;*
- *con riferimento alle diverse tipologie di lavoro flessibile, nel rispetto della disciplina ordinamentale prevista dagli articoli 7 e 36 del d.lgs. 165/2001, nonché le limitazioni di spesa previste dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e dall'art. 14, del d.l. 66/2014. I rapporti di lavoro flessibile vanno rappresentati in quanto incidono sulla spesa di personale pur non determinando riflessi definitivi sul PTFP;*
- *con riferimento ai risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, relativi all'anno precedente, nel rispetto dell'articolo 14, comma 7, del d.l. 95/2012 (o delle altre norme sul turn-over come quelle per gli enti locali);*
- *in ragione delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenuto conto, ove previsti, degli ulteriori limiti connessi a tale facoltà con particolare riferimento ad eventuali tetti di spesa del personale;*
- *necessarie per l'assunzione delle categorie protette, pur considerando che, nei limiti della quota d'obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni; (vuol dire che: vanno comunque previste nel Piano anche se non hanno effetti sui limiti per quanto riguarda le assunzioni per il rispetto della quota d'obbligo);*
- *connesse ad eventuali procedure di mobilità, nel rispetto del D.P.C.M. 20 dicembre 2014, anche con riferimento all'utilizzo della mobilità temporanea (acquisizione di personale in comando, fuori ruolo o analoghi istituti).*

Dopo avere quantificato il costo effettivo a regime della dotazione organica sulla base degli elementi sopra riportati, è necessario procedere al “raccordo” o “conciliazione” con la norma sul contenimento della spesa di personale.

Ovvero, va dimostrato che:

- **il costo totale annuo teorico della dotazione organica,**
- **a cui vanno aggiunte** le spese di personale non già conteggiate nel prospetto della dotazione (ad esempio: fondo del trattamento accessorio, posizioni organizzative, lavoro straordinario, spese per convenzioni in entrata);
- **a cui vanno tolte** le spese di personale non rilevanti (rimborsi da altre amministrazioni, rimborsi da Stato o da altri per elezioni, spesa dei disabili per quota obbligatoria, quote per rinnovi contrattuali, ecc. ecc.)

non superi mai:

- la media 2011/2013 per gli enti sopra i 1.000 abitanti;
- l'anno 2008 per gli enti sotto i 1.000 abitanti.

NOTA: è stato valorizzato in una riga specifica del foglio di calcolo il costo delle assunzioni consentite ai sensi del DM che i Comuni virtuosi sotto soglia, e solo questi comuni, possono escludere dalle spese di personale in valore assoluto e quindi anche dal limite potenziale massimo della dotazione organica.

TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA
COME INDICATO DALLA LINEE DI INDIRIZZO PUBBLICATE SULLA GAZZETTA UFFICIALE 27/07/2018

Allegato E2

LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA: PARI ALLA SPESA DI PERSONALE DELLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013 ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006	1.242.618,32
--	--------------

COSTO DEGLI STIPENDI TABELLARI DI ACCESSO CCH, P100018		CON 13*
D3	25.451,86	27.572,85
D1	22.135,47	23.980,09
C1	20.344,07	22.039,41
B3	19.063,80	20.652,45
B1	18.034,07	19.536,91
A	17.060,97	18.482,72

Con oneri 23,60+2,88	
D3	17.356,44
D1	6.397,69
C1	5.880,11
B3	5.510,07
B1	5.212,45
A	4.931,19

DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE

PROFLO PROFESSIONALE	CATEGORIA INIZIALE GIURIDICA	TEMPO DEL LAVORO	COSTO TABELLARE	N. POSTI UT	Stipendio tabellare personale in servizio	previdenza cessazioni	minore spesa cessazioni	PREVISO NE ASSUNZIONI	PROG RESSIONI VERIFICA	TOTALE NUOVI POSTI	Spesa per nuove assunzioni / maggiori spese	costi a regime dal 2022			
												Spesa totale FINALE (in SERV. - CESS. + ASS.)	NUMERO POSTI Dotazione organica definitiva	DIFF. RINNOVO CONTRATTUALE	differenza rinnovo contrattuale unitario
Istruttore direttivo	D3	100%	27.572,85	2	55.145,70							2	2.413,06		
Istruttore direttivo	D1	100%	23.980,09	6	143.880,56							7	5.247,46		1.206,53
Istruttore direttivo art. 90	D1	22%	5.328,38	1	5.328,38			1	0	1	23.980,09		1.049,49		
Istruttore amministrativo	C1	100%	22.039,41	13	286.512,32		1	22.039,41	0	0			283,64		
Istruttore amministrativo	C1	72%	15.916,66	1	15.916,66								954,08		
Istrutt. Collab. Profess.	C1	56%	12.231,87	1	12.231,87								690,26		
Agente di polizia locale	C1	100%	22.039,41	3	66.118,23			0	0	0			535,06		
Collaboratore	B3	100%	20.652,45	5	103.262,25			0	0	0			904,08		
Esecutore	B1	100%	19.536,91	3	58.610,73			0	0	0			903,37		
...	...		169.298,23										855,14		
TOTALE COSTO ASSUNZIONI			21.345,93	35			22.039,41	1	1	1	23.980,09		4.191,65		diff. PEO
			6.833,30								1.940,68		2.496,00		Per Art. 97 c. 2 lett. a
			27.179,23	36.691,96									35.478,43		(RINNOVI)
													9.465,65		oneri rinnovi contrattuali
													2.856,93		IRAP rinnovi contrattuali
													47.801,01		TOTALE COSTI RINNOVI CONTRATTUALI

AL TRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE

Indennità di comparto a carico del bilancio	
Previdenza di trasformazioni da tempo parziale a tempo pieno	
Personale in comando in entrata	
Personale in convenzione	
Assunzioni a tempo determinato	12.800,00
Incarichi ex art. 110 comma 1	
Incarichi ex art. 110 comma 2	
Incarichi ex art. 90	
Segretario Comunale	
retrib. Risultato segretario	38.500,00
indennità di vigilanza art. 37 c.1, lett. b)	6.500,00
Assunzioni con contratti di somministrazione	3.500,00
Altre tipologie di assunzioni di lavoro flessibile	
Fondo del trattamento accessorio	
Retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative	96.200,00
Fondo del lavoro straordinario	76.500,00
Altre spese di personale	2.977,00
Assegni familiari	
Diritti di rogito segretario	6.000,00
straordinario elettorale	6.500,00
incentivi funzioni tecniche	7.000,00
incentivi su controlli tributari	6.000,00
spese missioni	3.000,00
spese formazione	220,00
spese mensa	5.500,00
FONDO PERSO	4.000,00
Oneri previdenziali	3.000,00
Irapp	258.423,63
	70.197,10
TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA	1.355.765,30

748.947,57	voci spendibili
217.177,00	altre voci spendibili
51.300,00	trasferimenti
9.720,00	acq. Beni e servizi
1.027.144,57	TOT
258.423,63	oneri
70.197,10	IRAP
1.355.765,30	m.a. 101

VOCI ESCLUSE	
47.801,01	Finanziarie (comp. Oneri e Irapp)
8.599,50	Diritti rogito (comp. Oneri e Irapp)
9.462,60	Strumenti Finanziari (comp. Oneri e Irapp)
7.938,00	Funzioni tecniche (comp. Oneri e Irapp)
3.969,00	Incentivi conc. Tributi (comp. Oneri e Irapp)
27.919,52	Caricature speciali (comp. Oneri)
3.000,00	Life Passes
220,00	in trasferta
5.500,00	formazione

114.409,63	
1.241.355,67	
220,00	no oneri
5.500,00	no oneri
4.000,00	no oneri
3.000,00	no oneri
957.124,57	

Si tratta della spesa massima che l'ente potrà sostenere nell'anno di riferimento

RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE

Voci escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006 (vedi prospetto allegato alla Deliberazione)		114.409,63
COSTO DELLE ASSUNZIONI CONSENTITE AI SENSI DEL DM 17 MARZO 2020 IN DEROGA AL LIMITE DELL'ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006 PER COMUNI VIRTUOSI, EFFETTUATE NEGLI ANNI PRECEDENTI (2021)	68.058,91	
COSTO DELLE ASSUNZIONI CONSENTITE AI SENSI DEL DM 17 MARZO 2020 IN DEROGA AL LIMITE DELL'ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006 PER COMUNI VIRTUOSI, EFFETTUATE NELL'ANNO 2022	1.940,68	
TOTALE COSTO DELLE ASSUNZIONI CONSENTITE AI SENSI DEL DM 17 MARZO 2020 IN DEROGA AL LIMITE DELL'ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006 PER COMUNI VIRTUOSI		69.999,59
TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013		1.171.356,08
spazio ancora disponibile rispetto al limite ART. 1 comma 557 della Legge 296/2006		71.262,24

macro 101	1.224.548,20
-----------	--------------

Si tratta del rispetto del comma 557 e della dimostrazione della sostenibilità della programmazione dei fabbisogni

allegato F)

SPESA PERSONALE A TEMPO DETERMINATO O ALTRE FORME DI FLESSIBILITA'

	SPESA COMPRESI ONERI RIFLESSI
ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO:	
ANNO 2007	
Becchi Alberto - Operaio specializzato Cat.B3 - Periodo 01.01-31.03	6.258,34
Campara Gianni - Autista scuolabus Cat.B3 - Periodo 01.01-31.03	6.258,34
Nobis Susy - Agente Polizia Locale Cat.0 - Periodo 01.01-31.03	7.022,16
TOTALE	19.538,84
ANNO 2008	
Pasqualotto Loris-Agente Polizia Locale Cat.0 - Periodo 01.07-17.12	9.605,71
ANNO 2009 Nessuna assunzione	
SPESA MEDIA TRIENNIO 2007/2009	9.714,85
(19.538,84+9.605,71)/3	
CONTRATTI DI FORMAZIONE LAVORO	
ANNO 2009	
Cirelli Lorenzo - Istruttore amministrativo Cat.0 - Periodo 01.01*-02.06 *in servizio dal 03.06.2008	6.191,09
TOTALE SPESA ANNO 2009	6.191,09
TOTALE	15.905,94

NOMINATIVO	lavoro flessibile				2022	
	RETRIBUZIONE	ONERI	IRAP	TOTALE COSTI ANNUO	DIFFERENZIALE NON SOGGETTO AL LIMITE	TOTALE COSTO SOGGETTO AL LIMITE
INCREMENTI TABELLARI DERIVANTI DAL NUOVO CCNL 21.05.2018 + EL. PEREQ. + IVC	284,32	85,29	24,17	393,78		
ISTRUTTORE DIRETTIVO PART. TIME 8/36 (ART. 90) COSTI ATTUALI CON NUOVO CCNL 2016/2018	8.015,00	2.353,00	682,00	11.050,00	393,78	10.656,22
SPAZIO PER ALTRE FORME LAVORO FLESSIBILE				5.249,72	0,00	5.249,72
totali				16.299,72	393,78	15.905,94



COMUNE DI MARMIROLO
Prov. di Mantova

PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE SUL DOCUMENTO AVENTE AD OGGETTO:

**PARERE SULLA DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE RELATIVA
ALL'APPROVAZIONE DEL PIANO
TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024**

E
COMUNE DI MARMIROLO Comune di Marmirolo
COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE DIGITALE
Protocollo N.0021456/2021 del 13/12/2021
Firmatario: WALTER ETTORE RADICE

Il sottoscritto, dott. Walter Radice, Revisione dei Conti del Comune di Marmirolo (MN), nominato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 27 del giorno 29 giugno 2021,

Ricevuta in data 10/12/2021 la proposta di deliberazione in intestazione;

PREMESSO

- che il rendiconto 2020 risulta approvato con delibera del consiglio comunale nr. 16 del 29/04/2021 e che si è chiuso con un avanzo di amministrazione di €. 4.294.394,87 di cui:
 - € 2.187.754,23 - Parte accantonata
 - € 1.089.451,62 - parte vincolata
 - € 1.017.189,02 – parte avanzo libera
- che il Bilancio di Previsione per il triennio 2021-2023 è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 59 del 30/12/2020 e successivamente variato con:
 - ~ Variazione 1 - Delibera di Giunta Comunale nr. 33 del 18/03/2021 - Riaccertamento Residui;
 - ~ Variazione 2 - Delibera di Consiglio Comunale nr. 9 del 13/04/2021;
 - ~ Variazione 3 - Delibera di Consiglio Comunale nr. 24 del 20/05//2021;
 - ~ Variazione tra macro-aggregati di competenza della Giunta Comunale (delibera G.C. n. 101 del 29/06/2021);
 - ~ Variazione 4 - Delibera di Consiglio Comunale nr. 35 del 29/07/2021;
 - ~ Variazione 5 - Delibera di Consiglio Comunale nr. 41 del 30/09/2021;
 - ~ Variazione tra macro-aggregati di competenza della Giunta Comunale (delibera G.C. n. 147 del 12/10/2021);
- che con deliberazioni di Giunta Comunale n. 1 del 12/01/2021 e n. 12 del 26/01/2021 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2021/2023 successivamente variato con:
 - ~ Variazione 1 - Delibera di Giunta Comunale nr. 33 del 18/03/2021 - Riaccertamento Residui;
 - ~ Variazione 2 - Delibera di Consiglio Comunale nr. 9 del 13/04/2021;
 - ~ Variazione 3 - Delibera di Consiglio Comunale nr. 24 del 20/05//2021;

- ~ Variazione tra macro-aggregati di competenza della Giunta Comunale (delibera G.C. n. 101 del 29/06/2021);
- ~ Variazione 4 - Delibera di Consiglio Comunale nr. 35 del 29/07/2021;
- ~ Variazione 5 - Delibera di Consiglio Comunale nr. 41 del 30/09/2021;
- ~ Variazione tra macro-aggregati di competenza della Giunta Comunale (delibera G.C. n. 147 del 12/10/2021);

RICHIAMATI

i seguenti disposti di normativi:

- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001;
- l'art. 33 del d.lgs.165/2001;
- l'art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;
- l'art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019;
- l'art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito in legge 114/2014;
- l'art.1, comma 228, della legge 208/2015;
- l'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010;
- l'articolo 36, comma 2 del d.lgs.165/2001;
- il Decreto 8/05/2018, con cui il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "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;
- il decreto ministeriale 17 marzo 2020, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, serie generale, n.108 del 27/04/2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019;
- la circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019, che fornisce indicazioni operative sull'applicazione della novella legislativa;
- la Circolare Ministeriale 13.05.2020 della Presidenza Consiglio dei Ministri Dipartimento della funzione pubblica pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020 rubricata "*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*", che fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti;

VISTA

- la proposta di deliberazione, con la quale la Giunta Comunale intende approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale, per il triennio 2022/2023/2024 e gli allegati prospetti di calcolo:
 - Allegato A1: calcolo delle spese di personale in valore assoluto – art. 1 comma 557 della L. 296/2006 – Sezione Autonomie delibera n. 13/2015/SEZAUT/INPR;
 - Allegato A2: calcolo delle spese di personale anno 2019 – DM 17.03.2020 pubblicato sulla G.U. serie generali n. 108 del 27/04/2020 attuativo dell'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019;
 - Allegati B e B1: Capacità assunzionale (rapporto tra spese di personale e entrate correnti al netto FCDE) e dimostrazione percentuale tabella 1 DM 17.03.2020;
 - Allegato B2: resti assunzionali;
 - Allegato C: piano occupazionale 2022-2023-2024;
 - Allegato D: Dotazione Organica;
 - Allegato E1: criteri per raccordo tra dotazione e spese - Note per la redazione dello schema riassuntivo di dimostrazione del rispetto del limite potenziale massimo di spesa della dotazione organica.
 - Allegato E2: tabella di raccordo tra dotazione organica e limite massimo potenziale di spesa come indicato dalle linee di indirizzo pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale 27.07.2018;
 - Allegato F: spesa lavoro flessibile limite 2009;

CONSIDERATO

che l'amministrazione intende procedere all'assunzione di cui all'Allegato C, e come sotto riportato, ricomprendendo nel piano del fabbisogno anche le eventuali assunzioni di lavoro flessibile, finanziate con risorse dell'ente, nel rispetto del tetto di spesa di cui all'art. 9, comma 28 del d.l.78/2010, prevedendo:

ANNO 2022

Previsione assunzioni	Categorie	POSTI	Profilo Professionale / Settore	Tempo Lavoro	Tipologia di Assunzione					
					Graduatoria Concorso	Mobilità	Centro per l'Impiego	Progressione di carriera / verticale	Stabilizzazione	Altro
Gennaio 2022	D1	1	Istruttore Direttivo / - Area Amministrativa	36	Graduatoria altro Ente oppure Concorso	Si art. 34 bis.: No volontaria	No	NO	No	
Settembre 2022	D1	1	Addetto alla comunicazione ufficio staff del sindaco	8/36	NO	NO	NO	NO	NO	Riconferma/proroga o nuova Selezione e ART. 90

ANNO 2023

Previsione assunzioni	Categorie	POSTI	Profilo Professionale / Settore	Tempo Lavoro	Tipologia di Assunzione					
					Graduatoria Concorso	Mobilità	Centro per l'Impiego	Progressione di carriera / verticale	Stabilizzazione	Altro
nessuno										

ANNO 2024

Previsione assunzioni	Categorie	POSTI	Profilo Professionale / Settore	Tempo Lavoro	Tipologia di Assunzione					
					Graduatoria Concorso	Mobilità	Centro per l'Impiego	Progressione di carriera / verticale	Stabilizzazione	Altro
nessuno										

CONSTATATO

- che il Comune di Marmirolo, a seguito delle verifiche effettuate in ordine ai presupposti di legge di cui all'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019, nonché al DM 17 marzo 2020 ed alla specifica circolare ministeriale redatta per fornire indicazioni alle Amministrazioni, ha registrato:

Spese di personale 2020: 1.088.326,67

Media entrate netto FCDE: 5.198.622,34

un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al **20,93%**, al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 e pertanto è considerato un Comune virtuoso;

- che alla luce di quanto sopra il Comune può procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nelle seguenti misure:

INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE:

Lo spazio finanziario teorico disponibile 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 il seguente (**Allegato B1**):

(Media entrate netto FCDE €. 5.198.622,34 * 26,90% percentuale tabella 1) – (meno) Spese di personale 2020 €. 1.088.326,67= €. **310.102,74**

INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2021-2024):

Tuttavia, poiché il legislatore, per gli periodo 2021-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente (**Allegati B1, A1-spesa di personale c. 557 valore assoluto, A2-calcolo spesa di personale anno 2018**):

Spese di personale 2018 €. 1.131.545,42 * 24% Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente anno 2021 = €. **271.570,90**

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 pertanto procedere ad assunzioni solo entro la misura dell'incremento calmierato.

Il Comune può assumere entro lo spazio finanziario di €. 271.570,90

VERIFICATO

che questo ente:

- ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2020;
- 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 2021 e bilancio triennale;
- l'ente ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 11 del 26/01/2021 il piano di azioni positive per il triennio 2021/2023;
- l'ente effettua la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con la deliberazione G.C. n. 135 del 06/10/2020;
- questo ente ha adottato il Piano della Performance il Piano della Performance anno 2021 in data 26/01/2021 con la deliberazione di Giunta Comunale n. 12 (per gli Enti Locali, ai sensi dell'articolo 169, comma 3-bis del decreto legislativo n. 267/2000, il piano della performance è unificato nel P.E.G.);
- 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, conv. In L. 28/1/2009, n. 2;
- 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;
- pertanto questo ente non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale altrimenti prevista dall'art. 76 del D.L. 112/2008;

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”;

ATTESO

che il Revisore dei Conti accerterà la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa, imposto dalla normativa vigente, in sede di rilascio del parere sull’approvazione del bilancio 2021/2023 e della nota di aggiornamento del D.U.P., di cui il presente atto costituisce parte integrante e allegato;

VISTO

il parere di regolarità tecnico e contabile reso dal Responsabile del servizio finanziario;

ATTESO

che questo Organo è chiamato, a sensi dell’art. 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, ad esprimersi in merito alla compatibilità dei costi derivanti dalla rideterminazione della dotazione organica ed in ordine alla spesa per il piano del fabbisogno di personale, in conformità a quanto previsto dall’art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 e dall’art. 91 del T.U.E.L.;

ALLA LUCE

delle considerazioni che precedono, ritiene che la proposta sia coerente alle disposizioni e presupposti di legge sopra citati e pertanto

DÀ ATTO

del rispetto alle prescrizioni di legge, della compatibilità dei costi derivanti dalla rideterminazione della dotazione organica sulla base dei fabbisogni di personale programmati per il triennio 2022/2024 con la proposta di deliberazione della Giunta.

SI ATTESTA

l’avvenuto rispetto del limite potenziale massimo di spesa della dotazione organica.

Milano, 9 dicembre 2021

Il Revisore dei Conti

Walter Radice