

Comune di Montodine

Provincia di Cremona

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Copia

N° 39 del 16-03-2022

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2024. RICOGNIZIONE DOTAZIONE ORGANICA E DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE AI SENSI DELL'ART.33 DEL D.LGS.165/2001 COME MODIFICATO DALLA L.12/11/2011 N.183.APPROVAZIONE.

L'anno duemilaventidue, addì sedici del mese di marzo alle ore 21:00 , nella Sala delle adunanze, previa convocazione, si è riunita sotto la presidenza del Sindaco Alessandro PANDINI la Giunta Comunale. Partecipa all'adunanza ed è incaricato della redazione del presente verbale il Vice Segretario Comunale Dott. Leonardo FIAMENI.

Intervengono i Signori:

Cognome e Nome	Qualifica	Firma Presenze
Alessandro PANDINI	Sindaco	Presente
Elio Angelo MARCARINI	Vice Sindaco	Presente
Maria Giovanna SEVERGNINI	Assessore	Presente

PRESENTI: 3 ASSENTI: 0

Il Presidente, riconosciuta legale l' adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale a trattare il seguente argomento :

**OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2024.
RICOGNIZIONE DOTAZIONE ORGANICA E DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE AI SENSI
DELL'ART.33 DEL D.LGS.165/2001 COME MODIFICATO DALLA L.12/11/2011 N.183.APPROVAZIONE.**

LA GIUNTA COMUNALE

Preso atto che:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 482/1968;
- a norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, , le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;
- secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente.

Richiamato altresì l'art.6 del D.Lgs.165/2001, come modificato dall'art.4 del D.Lgs. n.75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art.6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionale previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa.

Considerato che con il decreto 08/05/2018 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", necessarie per l'attuazione dell'art. 6-ter del D. Lgs.n. 165/2001, come modificato dall'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017.

Considerato:

- che le predette linee d'indirizzo, pur non avendo natura regolamentare, definiscono una "*metodologia operativa di orientamento*" che le Amministrazioni devono adattare al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore fermo restando che, per quanto riguarda nello specifico gli Enti Locali, gli stessi potranno operare nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;
- che gli indirizzi ministeriali per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale prevedono:

1. la coerenza con gli strumenti di programmazione;
 2. la complementarietà con le linee di indirizzo sullo svolgimento delle procedure concorsuali e sulla valutazione dei titoli di cui alla Direttiva n. 3/2018 del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione;
 3. l'ambito triennale di riferimento ed approvazione con cadenza annuale;
 4. il rispetto dei vincoli finanziari;
 5. la revisione degli aspetti organizzativi e l'impiego ottimale delle risorse;
 6. il superamento del concetto tradizionale di *"dotazione organica"*;
- che con specifico riferimento al *"superamento del concetto tradizionale di dotazione organica"* occorre ulteriormente precisare:
 - ✓ che il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
 - ✓ che per dare maggiore flessibilità a tale strumento la dotazione organica non deve essere più espressa in termini numerici (numero dei posti) ma in un valore finanziario di *"spesa potenziale massima"* imposta come vincolo esterno dalla legge;
 - ✓ che tale *"spesa potenziale massima"* per gli enti locali ha una doppia valenza:
 1. il primo *"tetto massimo di spesa di personale"* è il limite imposto dall'art. 1, comma 557, cioè la spesa media per il triennio 2011/2013 al netto dei rinnovi contrattuali;
 2. il secondo *"tetto massimo di spesa di personale"* è il valore definito dal DPCM 17 marzo 2020 in termini di *"impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del D. Lgs. n. 267/2000, 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"*; il rapporto percentuale tra il valore della spesa del personale così determinato rispetto alla media delle entrate correnti al netto del FCDE del bilancio di previsione relativo all'ultima annualità di riferimento deve essere inferiore ad una determinata soglia, pena la riduzione del turn-over;
 - che nell'ambito di tali limiti l'Ente locale può procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente sia qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati potendo ricoprire in tale ambito i posti vacanti nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzione e nei limiti delle facoltà assunzionali imposte dalla normativa vigente;
 - che nel piano triennale di fabbisogno del personale devono essere indicate le risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione, nel limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente, comprese le norme speciali (mobilità, stabilizzazioni): la somma di questi due valori non può essere superiore alla *"spesa potenziale massima"* consentita dalla legge;
 - che, in definitiva, il piano triennale del fabbisogno di personale deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la dotazione di spesa potenziale, derivante dai limiti di spesa normativamente previsti.

Rilevato che la dotazione organica - *"tetto massimo di spesa di personale n. 1"* di cui all'art. 1, commi

557 e 557 quater della Legge n. 296/2006: .valore medio della spesa di personale del triennio 2011-2012-2013, al netto dei rinnovi contrattuali e altre componenti escluse, è pari a € 284.593,14

	Media 2011/2013
Spese macroaggregato 101	304.719,22 €
Spese macroaggregato 103	2.368,27 €
Irap macroaggregato 102	20.693,96 €
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo	- €
Altre spese: da specificare.....(straordinario elezioni).....	- €
Altre spese: da specificare.....	- €
Altre spese: da specificare.....	- €
Totale spese di personale (A)	327.781,44 €
Totale spese di personale (B)	43.188,30 €
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	284.593,14 €

Visto l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), il quale ha introdotto l'obbligo dall'1/1/2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Ritenuto necessario, pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla ricognizione della dotazione organica dell'Ente e alla ricognizione del personale in esubero.

Verificato che anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

Considerati inoltre i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale.

Considerato che n. == cessazione si prevede nel 2022, n. == nel 2023 e n. == nel 2024;

Considerato altresì che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

Visto il Decreto Legge n. 34 del 30/04/2019, convertito con modificazioni dalla Legge n.58 del 8/06/2019 relativo alle nuove limitazioni in materia di reclutamento di personale;

Visto, altresì, il Decreto del 17/03/2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri –Dipartimento della Funzione Pubblica – in cui sono individuati i valori soglia che i Comuni devono rispettare per poter procedere a nuove assunzioni a decorrere dal 20/04/2020;

Atteso:

- Che sulla base del sopra citato DPCM il Comune di Montodine (residenti al 31/12/2021 n. 2448) ha un rapporto spesa personale/entrate correnti del 19,76%, inferiore al valore soglia prevista per la propria fascia demografica del 27,6 %;

- Che sulla base del sopra indicato rapporto il Comune di Montodine ha ampi spazi di incremento (cfr art. 5 DM 17/03/2020) della spesa di personale nel triennio 2022/2024, come indicato negli allegati alla presente;

Rilevato le facoltà assunzionali in ragione della vigente legislazione, tenuto conto dei tetti di spesa previsti ed il potenziale assunzionale nel prossimo triennio ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 come da allegato al presente provvedimento sotto la lettera "C";

Dato atto che non si prevedono assunzioni nel triennio considerato;

Rilevato che:

- il presente programma è suscettibile di ulteriori variazioni ed integrazioni in relazione all'eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze, derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire;
- la Sentenza Consiglio di Stato-Sez.V-n.4072/25.06.2010 ritiene che l'atto di programmazione ha carattere generale, è atto di organizzazione, non richiede una specifica motivazione, è ampiamente discrezionale ed è per sua natura flessibile rispetto alle sopravvenute esigenze;

Visto il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con propria deliberazione G.M. n. 40 del 04/04/2019;

Dato atto di acquisire il parere del revisore dei conti;

Visti i pareri favorevoli dei Responsabili dei Servizi ex art.49 D.Lgs.267/2000 s.m.i., da ultimo modificato dall'art.3 comma 1, lett. B) del D.L. 10/10/2012 n.174 convertito nella legge 07/12/2012 n.213;

Visti i pareri favorevoli espressi ai sensi dell'art.4 del Regolamento Comunale sui Controlli Interni approvato ai sensi del D.L. 174/2012;

Con votazione unanime e favorevole, espressa in forma palese

D E L I B E R A

1. Di effettuare la ricognizione annuale, sulla base di quanto esposto in premessa da cui si evince che alla luce delle attività da svolgere in relazione alle finalità e agli obiettivi non vi sono situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale.
2. Di approvare la dotazione organica calcolata secondo le Linee guida del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione approvate con decreto 08/05/2018 ed allegata alla presente (Allegato A).
3. Di prendere atto del limite spesa personale media 2011-2013 ai sensi dell'art. 1 comma 562, L. n. 296/2006 (Allegato B).
4. Di aggiornare il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2022-2024 tenendo conto che non si prevedono cessazioni, né nuove assunzioni.
5. Di prendere atto della capacità assunzionale del Comune di Montodine, calcolata come da allegati alla presente (Allegato C).

6. Di dare atto del rispetto dei principi di contenimento della spesa del personale previsti per legge, così come desumibili dal Bilancio 2022 in corso di predisposizione.
7. Di disporre la pubblicazione del presente atto sul sito istituzionale del Comune di Montodine, nella Sezione “Amministrazione trasparente”, in applicazione delle vigenti disposizioni di legge.
8. Di trasmettere il presente provvedimento alle OO.SS., R.S.U. e al Dipartimento della Funzione Pubblica.
9. Di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo “PIANO DEI FABBISOGNI” presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/20.
10. Di dare atto che il presente atto costituisce parte integrante e sostanziale del DUPS.
11. Di dichiarare, con successiva e separata votazione espressa in forma palese, unanime e favorevole, la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'art.134, comma 4, del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto : PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE
2022-2024. RICOGNIZIONE DOTAZIONE ORGANICA E DELLE
ECCEDENZE DI PERSONALE AI SENSI DELL'ART.33 DEL D.LGS.165/2001
COME MODIFICATO DALLA L.12/11/2011 N.183.APPROVAZIONE.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Si esprime parere Favorevole di regolarità tecnica espresso ai sensi dell'art. 49 del T.U. - D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267, da ultimo modificato dall'art. 3, comma 1, lett. b) del D.L. 10/10/2012 n. 174 convertito nella Legge 07/12/2012 n. 213; in quanto la proposta che precede è conforme alle norme legislative e tecniche che regolamentano la materia.

Comune di Montodine, li **10-03-2022**

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Leonardo FIAMENI

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Si esprime parere Favorevole in riguardo alla regolarità contabile di cui sopra, parere espresso ai sensi dell'art. 49, del T.U. - D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267; da ultimo modificato dall'art. 3, comma 1, lett. b) del D.L. 10/10/2012 n. 174 convertito nella Legge 07/12/2012 n. 213;

Comune di Montodine, li 10-03-2022

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Mariana Suruceanu

**PARERE DEL SEGRETARIO COMUNALE DI
REGOLARITA' CONTABILE**

Si esprime parere favorevole di regolarità espresso ai sensi dell'art. 4 del Regolamento Comunale sui Controlli Interni approvato ai sensi del D.L. 174/2012.

Comune di Montodine, li **10-03-2022**

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Mariana Suruceanu

**PARERE DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI
REGOLARITA' E CORRETTEZZA DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA**

Si esprime parere favorevole di regolarità espresso ai sensi dell'art. 4 del Regolamento Comunale sui Controlli Interni approvato ai sensi del D.L. 174/2012.

Comune di Montodine, li **10-03-2022**

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Dott. Leonardo FIAMENI

Letto, confermato e sottoscritto

IL Sindaco
F.to Alessandro PANDINI

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. Leonardo FIAMENI

ADEMPIMENTI RELATIVI ALLA PUBBLICAZIONE

Si attesta:

che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio del Comune il : 18-03-2022 ed ivi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

IL RESPONSABILE SETTORE AMMINISTRATIVO
F.to Monica Casazza

ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il

Ai sensi dell'art. 134, comma 3°, del T.U. approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267.

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. Leonardo FIAMENI

Copia conforme all'originale

Montodine, li 18-03-2022

IL RESPONSABILE SETTORE AMMINISTRATIVO
Monica Casazza

ORGANIGRAMMA

SETTORE	N.	AREA	FILO PROFESSION	DOTAZIONE ORGANICA					CONNOTAZIONE DEL POSTO			NOTE
				n.posti	at. Cont.	Dat.Econ	SITUAZIONE Coperto	Vacanti	Servizi	Tempo Pieno	part. Tim	
AMMINISTRATIVO	1	AMMINISTRATIVO/CULTURALE	Istruttore Direttivo	1	D	D/3	SI		Responsabile Servizio Segreteria nonché Servizio bibliotecario	SI		
	1	AMMINISTRATIVO/ISTITUZIONALE	Istruttore Direttivo	1	D	D/3	SI		Servizi demografici Stato Civile/Elettorale	SI		
	1	AMMINISTRATIVO/VIGILANZA	Istruttore Amministrativo	1	C	C/4	SI		Vigile/messo/servizi complementari d'istituto (autista scuolabus)	SI		requisiti richiesti possesso Pat.D + CQC
FINANZIARIO	2	CONTABILE/TRIBUTI	Istruttore Direttivo	1	D	D/1	SI		Responsabile Ufficio/Servizio	SI		
TECNICO	3	TECNICO/MANUTENTIVA SUAP	Istruttore Direttivo	1	D	D/3	SI		Responsabile Ufficio/ Servizio Tecnico-Urbanistico-Edilizio Ambientale-LL.PP. Cimiteriali Manutenzioni/Patrimonio	SI		
	3	TECNICO/MANUTENTIVA	Esecutore	1	B	B/1	SI		Necroforo-netturbino	SI		
	3	TECNICO/MANUTENTIVA	Esecutore	1	B	B/5	SI		autista scuolabus - cantoniere - seppellitore	SI		requisiti richiesti possesso Pat.D+ CQC nonché patentino diserbanti

Allegato B

Le componenti considerate per la determinazione della spesa ai sensi dell'art 1 comma 562, l.n. 296/2006 sono le seguenti

	Media 2011/2013
Spese macroaggregato 101	304.719,22 €
Spese macroaggregato 103	2.368,27 €
Irap macroaggregato 102	20.693,96 €
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo	- €
Altre spese: da specificare.....(straordinario elezioni).....	- €
Altre spese: da specificare.....	- €
Altre spese: da specificare.....	- €
Totale spese di personale (A)	327.781,44 €
(-) Componenti escluse (B) - diritti di rogito	2.336,33 €
(-) Formazione e missioni	2.132,95 €
spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale strettamente connessi all'attività elettorale con Rimborso dal ministero dell'Interno	4.418,19 €
(-) spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici	6.064,19 €
(-) Altre componenti escluse: incentivi per la progettazione	3.427,04 €
spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale strettamente connessi all'attività di censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economie e Finanze n. 16/2012)	868,33 €
di cui rinnovi contrattuali	23.941,27 €
Totale spese di personale (B)	43.188,30 €
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	284.593,14 €

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.

Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020

Abitanti	2448	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento massimo ipotetico spesa				
Anno Corrente	2022	27,60%	31,60%	%	€			
Entrate correnti		FCDE		28,00%	79.121,01 €			
Ultimo Rendiconto	1.779.583,89 €	114.397,12 €		Incremento spesa - I FASCIA				
Penultimo rendiconto	1.579.624,82 €	Media - FCDE	1.436.209,03 €	%	€			
Terzultimo rendiconto	1.521.587,48 €	Rapporto Spesa/Entrate		29,05%	79.121,01 €			
Spesa del personale		Collocazione ente						
Ultimo rendiconto 2021	272.370,26 €	Prima fascia						
Anno 2020	282.575,04 €							
Margini assunzionali		FCDE						
0,00 €								
Utilizzo massimo margini assunzionali		Incremento spesa						
0,00 €		79.121,01 €						
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'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;								
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.								
Fasce demografiche	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento spesa personale massimo annuo					
			2020	2021	2022	2023	2024	
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%	
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%	
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%	
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%	
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%	
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%	
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%	
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%	
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%	
Resti assunzionali								
Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali massimi annui, fermo restando il non superamento del limite dato dalla prima soglia in relazione al rapporto tra le spese del personale e le entrate, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.								
Comuni sotto i 5.000 abitanti facenti parte di un'unione								
Per il periodo 2020-2024, i comuni con meno di cinquemila abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, che fanno parte dell'«Unione di comuni» prevista dall'art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020-2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. La maggiore facoltà assunzionale ai sensi del presente comma è destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale purché collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni.								
Comuni che si collocano nella seconda fascia								
I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra il valore della prima soglia e quello della seconda soglia, per fascia demografica, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.								
Comuni che si collocano nella terza fascia								
I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore della seconda soglia per fascia demografica 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 risulta superiore alla seconda soglia per fascia demografica applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.								

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.

Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020

Abitanti	2448	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento massimo ipotetico spesa	
Anno Corrente	2023	27,60%	31,60%	%	€
Entrate correnti		FCDE	114.397,12 €	29,00%	81.946,76 €
Ultimo Rendiconto	1.779.583,89 €	Media - FCDE	1.436.209,03 €	Incremento spesa - I FASCIA	
Penultimo rendiconto	1.579.624,82 €	Rapporto Spesa/Entrate		%	€
Terzultimo rendiconto	1.521.587,48 €	18,96%		30,09%	81.946,76 €
Spesa del personale		Collocazione ente			
Ultimo rendiconto 2021	272.370,26 €	Prima fascia			
Anno 2020	282.575,04 €	FCDE			
Margini assunzionali					
0,00 €					

Utilizzo massimo margini assunzionali	Incremento spesa
0,00 €	81.946,76 €

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'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;

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.

Fasce demografiche	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento spesa personale massimo annuo				
			2020	2021	2022	2023	2024
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

Resti assunzionali

Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le capacità assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali massimi annui, fermo restando il non superamento del limite dato dalla prima soglia in relazione al rapporto tra le spese del personale e le entrate, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Comuni sotto i 5.000 abitanti facenti parte di un'unione

Per il periodo 2020-2024, i comuni con meno di cinquemila abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, che fanno parte dell'«Unione di comuni» prevista dall'art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020-2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. La maggiore facoltà assunzionale ai sensi del presente comma è destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale purché collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni.

Comuni che si collocano nella seconda fascia

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra il valore della prima soglia e quello della seconda soglia, per fascia demografica, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Comuni che si collocano nella terza fascia

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore della seconda soglia per fascia demografica 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 risulta superiore alla seconda soglia per fascia demografica applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.

Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020

Abitanti	2448	Prima soglia	27,60%	Seconda soglia	31,60%	Incremento massimo ipotetico spesa		
Anno Corrente	2024					%	€	
Entrate correnti		FCDE	114.397,12 €		30,00%			84.772,51 €
Ultimo Rendiconto	1.779.583,89 €	Media - FCDE	1.436.209,03 €		Incremento spesa - I FASCIA			
Penultimo rendiconto	1.579.624,82 €	Rapporto Spesa/Entrate		18,96%		%	€	
Terzultimo rendiconto	1.521.587,48 €					31,12%	84.772,51 €	
Spesa del personale		Collocazione ente		Prima fascia				
Ultimo rendiconto 2021	272.370,26 €	FCDE						
Anno 2020	282.575,04 €							
Margini assunzionali		0,00 €						

Utilizzo massimo margini assunzionali	0,00 €	Incremento spesa	84.772,51 €
--	--------	-------------------------	-------------

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'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;

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.

Fasce demografiche	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento spesa personale massimo annuo				
			2020	2021	2022	2023	2024
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

Resti assunzionali

Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali massimi annui, fermo restando il non superamento del limite dato dalla prima soglia in relazione al rapporto tra le spese del personale e le entrate, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Comuni sotto i 5.000 abitanti facenti parte di un'unione

Per il periodo 2020-2024, i comuni con meno di cinquemila abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, che fanno parte dell'«Unione di comuni» prevista dall'art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020-2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. La maggiore facoltà assunzionale ai sensi del presente comma è destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale purché collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni.

Comuni che si collocano nella seconda fascia

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra il valore della prima soglia e quello della seconda soglia, per fascia demografica, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Comuni che si collocano nella terza fascia

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore della seconda soglia per fascia demografica 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 risulta superiore alla seconda soglia per fascia demografica applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.