

COMUNE DI PAVONE DEL MELLA

Provincia di Brescia

COPIA

Deliberazione N. 130

In data 20-10-2021

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA

OGGETTO: AGGIORNAMENTO E APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/2022/2023 .RICOGNIZIONE PER L'ANNO 2021 DI EVENTUALE PERSONALE IN ESUBERO .

L'anno **duemilaventuno** il giorno **venti** del mese di **ottobre** alle ore **21:00** nella sede comunale, in seguito a convocazione, si è riunita la Giunta Comunale

Intervengono i Signori:

Cognome Nome	Carica	P/A
VIVALDINI MARIATERESA	SINDACO	P
BARONCHELLI GLORIA	ASSESSORE	P
ZUCCA ERIKA	ASSESSORE	P

Totale Presenti 3 Totale Assenti 0

Assiste il Segretario Comunale sig. Lanfredi Dott. Luigi il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Constatato il numero legale degli intervenuti, assume la presidenza il signor VIVALDINI MARIATERESA nella sua qualità di SINDACO ed espone gli oggetti iscritti all'ordine del giorno e su questi la Giunta Comunale adotta la seguente deliberazione:

LA GIUNTA COMUNALE

PRESO ATTO che la presente riunione si svolge a distanza in videoconferenza in conformità alle linee di indirizzo di cui alla deliberazione di Giunta comunale n. 29 del 20.03.2020;

VISTO l'art. 151, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000 il quale testualmente recita *“Gli enti locali ispirano la propria gestione al principio della programmazione. A tal fine presentano il Documento unico di programmazione entro il 31 luglio di ogni anno e deliberano il bilancio di previsione finanziario entro il 31 dicembre, riferiti ad un orizzonte temporale almeno triennale. Le previsioni del bilancio sono elaborate sulla base delle linee strategiche contenute nel documento unico di programmazione, osservando i principi contabili generali ed applicati allegati al decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, e successive modificazioni. I termini possono essere differiti con decreto del Ministro dell'interno, d'intesa con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza Stato-città ed autonomie locali, in presenza di motivate esigenze”*;

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

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

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

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

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

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è

approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

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

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

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

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

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

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

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

RILEVATO:

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

VISTI:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:
 1. Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;
- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:

1. *Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*
 2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*
 3. *Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*
 4. *Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.*
- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

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

1. *Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.*
2. *Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.*
3. *La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.*
4. *Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.*

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

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

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

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

RILEVATO che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla Legge 28.06.2019 n. 58, dispone:

"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 predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."

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

VISTA, a tal proposito, la deliberazione n. 164/2020/PAR della Corte dei Conti per la Lombardia, la quale ritiene " ... che i limiti alla spesa di personale di cui all'art. 1, commi 557 quater e 562 della legge n. 296/2006 non sono stati abrogati dalla nuova disciplina introdotta dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019. Qualora il comune, la cui spesa del personale rispetti i limiti previsti dai predetti commi 557 quater e 562, proceda, sulla base della disciplina introdotta dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019, all'assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale, la maggior spesa derivante da

queste ultime assunzioni non si computa ai fini della verifica del rispetto dei limiti di spesa previsti dai commi 557 quater e 562 dell'art. 1 L. n. 296/2006”;

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

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

PRESO ATTO:

- che l'art. 4 del DPCM 17.3.2020 individua nella tabella 1 i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del precitato DPCM, che – ove rispettati, consente agli enti, entro i limiti indicati dal successivo art. 5, di procedere ad assunzioni;
- che il Comune di PAVONE DEL MELLA rientra nella fascia c) Comuni fino a 2999 abitanti;
- che ai sensi dell'art. 5, comma 1 del precitato DPCM, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni possono incrementare annualmente per assunzioni di personale a tempo indeterminato la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2 dello stesso DPCM, in misura non superiore al valore percentuali indicato nella tabella 2. Detto valore percentuale per i comuni appartenenti alla fascia demografica da 2000 a 2999 abitanti è pari a 25% per il 2021, al 28% per il 2022, al 29% per il 2023 ed al 30% per il 2024;
- che ai sensi dell'art. 6, comma 1, dello stesso DPCM i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del DPCM, risulti superiore al valore soglia per fascia demografica individuato nella tabella 3 dello stesso comma, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nel 2025 del predetto valore soglia. Detto valore soglia per i comuni appartenenti alla fascia demografica da 2000 a 2999 abitanti è pari a 31,60%;
- che il Comune di PAVONE DEL MELLA è Ente virtuoso poichè ha un rapporto spesa personale/entrate correnti pari al 24,51% al di sotto del valore soglia del 27,60%(tabella 1 – valore soglia più basso – dic ui all'art. 4, comma 1);

che per l'anno 2021 il tetto massimo di spesa di personale è pari ad € 484.943,43 con un incremento massimo teorico di euro 54.353,58 ;

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

VISTO l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

“28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla

somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. 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. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”

VISTO, inoltre, l'art. 1, c. 234, L. n. 208/2015 che recita: *“Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente”;*

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

PRESO ATTO che la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: *“Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7*

agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello "scavalco condiviso" disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore»”;

PRESO ATTO che occorre riapprovare il piano triennale dei fabbisogni del personale 2021-2023 in coerenza con gli altri strumenti di programmazioni economico finanziario dell'Ente e conformemente alla nuova disciplina di cui al citato DL 34/2014 in seguito alle nuove risultanze del rendiconto 2020

RITENUTO necessario, prima di definire il fabbisogno di personale, confermare la dotazione organica in data odierna e, contestualmente, procedere alla ricognizione del personale in esubero;

CONSIDERATI i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente, e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

CONSIDERATO che per consolidata espressione delle varie sezioni regionali di controllo della Corte dei Conti non sono soggette a limitazioni di capacità assunzionali le assunzioni di personale appartenente alle categorie protetti di cui alla L. n. 68/1999, nei limiti della quota d'obbligo;

ATTESO che:

- i responsabili di servizio hanno verificato l'insussistenza di situazioni soprannumerarie o di eccedenza di personale all'interno delle aree funzionali di competenza;

RILEVATO pertanto che la vigente dotazione organica dell'Ente è quella contenuta nell'allegato A) alla deliberazione e che, in tale ambito, non si rilevano situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. .

VERIFICATI inoltre i presupposti necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e che, in particolare l'ente:

- ha approvato il rendiconto della gestione per l'esercizio 2020 con delibera CC n. 20 del 30.04.2021 ;
- ha regolarmente attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'art. 9, comma 3-ter, del D.L. 185/2008;
- non è un ente dissestato né strutturalmente deficitario;
- rispetta il vincolo del contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 562 della L. 296/2005 e s.m.i.;
- ha approvato il piano triennale delle azioni positive 2019/2021 in tema di pari opportunità con delibera GC n.57 del 17.04.2019 , in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006;

DATO ATTO:

- 1) che nell'anno 2020 non ci sono state cessazioni di personale;
- 2) che nell'anno 2021 è cessato un dipendente cat B4

RITENUTO pertanto che, alla luce di tutto quanto sopra, per il triennio 2021/2023 nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni, si prevede di procedere alle seguenti assunzioni:

ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023
------------------	------------------	------------------

Copertura dei posti che si renderanno vacanti per dimissioni o mobilità esterne attraverso selezioni pubbliche o utilizzo graduatorie di altri comuni.	Copertura dei posti che si renderanno vacanti per dimissioni o mobilità esterne attraverso selezioni pubbliche.	Copertura dei posti che si renderanno vacanti per dimissioni o mobilità esterne attraverso selezioni pubbliche. Nel rispetto dei vincoli di legge.
N. 1 OPERATIO SPECIALIZZATO Autista Scuolabus cat B3		

DI DARE altresì atto che la maggiore spesa annua del personale per nuova assunzione Cat B3 area tecnico manutentiva , operaio autista scuolabus ammonta ad euro in base alle condizioni economiche contrattuali per tale posizione dell'ultimo CCNL approvato :

STIPENDIO ANNUO	19063,8
Indennità di Comparto	471,72
INDENN RISCHIO	414
Ind. Vac. Contr. (I.V.C.)	136,68
ELEMENTO PEREQUATIVO	288
Mensilità Aggiuntiva (13°)	1600,04
TOTALE	21974,24

ONERI RIFLESSI	
Oneri INADEL	610,98
Oneri CPDEL	5.229,87
Oneri INAIL	482,36
Oneri IRAP	1.867,81
COSTO COMPLESSIVO ANNUO	30.165,26

RIBADITO il concetto che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;

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;

RITENUTO pertanto, alla luce di tutto quanto sopra esposto, di:

- Dare atto che, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i., NON emergono situazioni di eccedenza di personale;
- Approvare la dotazione organica vigente al 30.09.2021 (allegato A)
- Approvare il piano occupazionale 2021/2023(allegato B2)
- Approvare il calcolo della capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato allegato C)
- Approvare l'allegato D dal quale si evince il rispetto del limite di cui all'art.1 della legge 296/2006

- Approvare l'allegato E) Relazione dei responsabili di servizio esplicativo dei conteggi di cui all'allegato C)
- Approvare allegato F) di verifica del valore di soglia di appartenenza dell'ente

Garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese di personale e con il quadro normativo vigente, nell'ambito dell'esercizio della competenza giuntale in materia, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi e compatibilmente con le disponibilità finanziarie del bilancio annuale;

RILEVATO che la popolazione al 31/12/2020 risulta pari a 2733 abitanti con un numero di dipendenti pari a 10 e quindi con un rapporto: 1/273 a fronte di un rapporto definito dal decreto del Ministero dell'Interno 10/04/2017 pari a 1/128 per comuni con popolazione tra i 2000 e i 2999 abitanti;

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

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

RICHIAMATE:

- la propria precedente deliberazione n. 01 del 15.09.2018 , esecutiva ai sensi di legge, avente per oggetto "Approvazione programmazione triennale del fabbisogno di personale. Triennio 2019/2021";
- la propria precedente deliberazione n. 33 del 10.03.2021 , esecutiva ai sensi di legge, avente per oggetto "Piano triennale dei fabbisogni del personale 2021/2022/2023.Approvazione"

RAVVISATA la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2021-2023 aggiornato in seguito alle risultanze del rendiconto 2020 e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

VISTA la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2021 - 2023 predisposta dal Responsabile del Servizio Personale in collaborazione con il responsabile del servizio Finanziario, sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

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

ATTESO in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, con la programmazione triennale del fabbisogno **non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;**

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

CONSIDERATO che la spesa potenziale massima derivante dall’applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni, è quella derivante dall’applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020 ed è pari ad € 484.943,43 ;

RILEVATO che la spesa totale per l’attuazione del piano triennale delle assunzioni 2021 – 2023 è inferiore alla spesa potenziale massima;

RICHIAMATI:

- l’art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;
- l’art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 il dispone che: *“2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall’art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell’art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica”*;

VISTO il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 predisposto sulla base della normativa sopra richiamata e tenendo conto delle esigenze dell’ente, di cui all’allegato B2) alla presente deliberazione;

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;

RICHIAMATO il vigente Regolamento comunale sull’ordinamento degli uffici e dei servizi;

RICHIAMATO, altresì, il C.C.N.L. del 21.05.2018;

ACQUISITO il parere favorevole con il quale l’Organo di Revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio ;

ATTESO che per il presente provvedimento verrà attivata la procedura di informazione alle Organizzazioni Sindacali, ai sensi dell’art. 6, c. 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

RITENUTO di provvedere in merito;

VISTI:

- il D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

- il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;
- il D.P.C.M. 8 maggio 2018;

ACQUISITI i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile espressi rispettivamente dal Responsabile del Servizio Personale e dal Responsabile del Servizio Amministrativo – Contabile, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000;

CON VOTI unanimi e favorevoli, espressi per alzata di mano;

DELIBERA

1. DI AGGIORNARE E RIAPPROVARE, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia, ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, il **Piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2021-2023**, quale parte integrante e sostanziale del presente atto, come segue:
 - a) dotazione organica, intesa come spesa potenziale massima derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020, pari ad € 484.943,43 ;
 - b) a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, **non emergono situazioni di personale in esubero**;
 - c) nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale negli anni 2021/2022/2023 sono previste assunzioni in seguito a cessazioni future e precisamente ALLEGATO B
 - d) di approvare l'allegato D dal quale si evince il rispetto del limite di cui all'art.1 della legge 296/2006
 - e) il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2021, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, è pari a 24,51% ed è inferiore al valore della soglia di virtuosità (ai sensi del DM il valore soglia per i comuni virtuosi è 27,60%), e che pertanto, il tetto massimo di spesa di personale è pari ad € 484.943,43 (All. C e F) ;
 - f) Relazione Responsabile del Servizio Personale e del Responsabile del Servizio Finanziario (All. E);
2. DI APPROVARE la pianta organica aggiornata al 30.09.2021 (Allegato A)
3. DI DARE ATTO che il Piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;
4. DI PREVEDERE che l'ente possa procedere, ove ne ravvisi la necessità, al fine di garantire il corretto funzionamento degli uffici fermo restando il rispetto delle norme vigenti in materia ed il contenimento della spesa di personale:
 - alla stipula di accordi con agli enti al fine di procedere all'utilizzo condiviso di personale dipendente (a titolo esemplificativo: Convenzione ex art. 14 CCNL 21.01.2004)
 - all'utilizzo delle graduatorie di altre amministrazioni per assunzioni a tempo indeterminato per la sostituzione di personale cessato dal servizio dopo aver esperito le procedure per la mobilità obbligatoria con esito negativo;
5. DI PUBBLICARE il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
6. 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. 18/2018.

PIANTA ORGANICA SITUAZIONE

30.09.2021

Q.F	Profilo	Area	Mansioni	Dotazione Organica	Modalità di accesso
D	Istruttore direttivo Ragioniere D5	Contabile	Attività di carattere istruttorio nel settore amministrativo-contabile anche mediante l'organizzazione e l'elaborazione di dati con l'ausilio di terminali. Attività di tipo tecnico-contabile e di economato. Emissione mandati e reversali-gestione rapporti debitori creditori	1 COPERTO	Accesso dall'esterno con mobilità tra enti, per utilizzo graduatoria altri enti, e successivamente per concorso pubblico
C	Istruttore contabile tributi C3	Contabile	Raccolta, organizzazione ed elaborazione dati ed informazioni nell'ambito di procedure predeterminate. Attività di carattere istruttorio nel settore tributi e commercio. Verifiche ed accertamenti	1 COPERTO	Accesso dall'esterno con mobilità tra enti, per utilizzo graduatoria altri enti, e successivamente per concorso pubblico
B	Collaboratore professionale video-terminalista addetto alla registrazione dati. 87	Contabile	Attività di registrazione dati secondo procedure predeterminate. Verifica dei dati in entrata e in uscita. Programmazione semplice del sistema d'acquisizione affidato. Effettuazione di registrazioni relative al proprio lavoro. Individuazione e correzione degli errori e verifica delle informazioni registrate.	1 COPERTO	Accesso dall'esterno con mobilità tra enti, per utilizzo graduatoria altri enti, e successivamente per concorso pubblico

D	Direttivo - Vice segretario		di tutti i diversi servizi compresi nell'area amministrativa, compreso il settore commercio e vigilanza	1 VACANTE	di intesa con altro Ente , in possesso dei requisiti di cui all'art. 55 del Regolamento degli uffici e servizi
C	Istruttore Amministrativo o C1 PART-TIME ORIZZONTALE A 35 ORE	Amministrativa	Attività di carattere istruttorio in campo amministrativo. Raccolta, organizzazione ed elaborazione dati ed informazioni nell'ambito di procedure definitive. Settore Anagrafe- Stato Civile- Elettorato-Leva-Toponomastico	1 COPERTO	Accesso dall'esterno con mobilità tra enti, per utilizzo graduatoria altri enti, e successivamente per concorso pubblico
C	Istruttore Amministrativo o C5	Amministrativa	Attività di carattere istruttorio in campo amministrativo. Raccolta, organizzazione ed elaborazione dati ed informazioni nell'ambito di procedure definitive. Segreteria: iter burocratico delibere C.C. e G.C. , istruttoria	1 COPERTO	Accesso dall'esterno con mobilità tra enti, per utilizzo graduatoria altri enti, e successivamente per concorso pubblico
C	Collaboratore professionale Vigile-Messo C1 PART-TIME ORIZZONTALE A 18 ORE	Amministrativa	Vigilanza urbana, notifiche e servizio amministrativo	vacante	Mediante protocollo d'intesa con comune limitrofo

C	professionale Vigile-Messo C1	amministrativo	1 VACANTE	pubblico per titoli ed esami con accesso dall'esterno
D	Istruttore direttivo Tecnico Comunale D3	Tecnico- manutentiva	1 COPERTO	Mediante concorso pubblico per titoli ed esami con accesso dall'esterno. Requisito di laurea in Ingegneria Civile o Architettura
C	Istruttore tecnico C2	Tecnica	1 COPERTO	Accesso dall'esterno con mobilità tra enti, per utilizzo graduatoria altri enti, e successivamente per concorso pubblico. Requisito diploma di geometra
B	Collaboratore professionale operaio specializzato autista scuolabus	Area TECNICA	1 COPERTO	Accesso dall'esterno con mobilità tra enti, per utilizzo graduatoria altri enti, e successivamente per concorso pubblico

B	specializzato autista scuolabus. B3	Manutentiva	manuali di ordinaria e generica manutenzione di suppellettili, immobili e strade. Esecuzione di attività di N.U., di disinfezione e disinfezione realizzate mediante l'uso di attrezzature o sostanze specifiche volte ad eliminare cause di nocività o contagio, manutenzione aree verdi e segnaletica orizzontale. Conduzione di automezzi pesanti e/o complessi.	vacante	verticale riservato al personale interno, oppure mediante utilizzo graduatorie di altri enti
B	esecutore operaio qualificato B3	Area Tecnico Manutentiva	Esecuzione di operazioni e lavori tecnici manuali di ordinaria e generica manutenzione di suppellettili, immobili e strade. Esecuzione di attività di N.U., di disinfezione e disinfezione realizzate mediante l'uso di attrezzature o sostanze specifiche volte ad eliminare cause di nocività o contagio, manutenzione aree verdi e segnaletica orizzontale.	1 COPERTO	Mediante selezione verticale riservato al personale interno
A	Operatore Operaio addetto pulizie A2	Area Tecnico Manutentiva	Pulizia, riordino e manutenzione locali di proprietà comunale, effettuazione di semplici lavori di manutenzione. Esecuzione di operazioni e lavori tecnici manuali di straordinaria e generica manutenzione di suppellettili, immobili e strade.	1 VACANTE	Mediante selezione dall'Ufficio di Collocamento
	TOTALI	Posti	COPERTI	9	
	TOTALI	Posti	VACANTI	4	

Comune di Pavone del Mella
(*Provincia di Brescia*)

ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023
<p>Copertura dei posti che si renderanno vacanti per dimissioni o mobilità esterne attraverso selezioni pubbliche o attraverso utilizzo di graduatorie vigenti di altri comuni. Nel rispetto dei vincoli di legge.</p> <p>N.I OPERAIO SPECIALIZZATO AUTISTA SCUOLABUS B3</p>	<p>Copertura dei posti che si renderanno vacanti per dimissioni o mobilità esterne attraverso selezioni pubbliche o attraverso utilizzo di graduatorie vigenti di altri comuni.</p> <p>Nel rispetto dei vincoli di legge.</p>	<p>Copertura dei posti che si renderanno vacanti per dimissioni o mobilità esterne attraverso selezioni pubbliche, o attraverso utilizzo di graduatorie vigenti di altri comuni.</p> <p>Nel rispetto dei vincoli di legge.</p>

VERIFICA RESIDUI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019 PER CESSAZIONE DI PERSONALE 2014/2018

Comuni che rispettano il parametro dipendenti/pololazione di cui al D.M. 10 aprile 2017 (1/128)

CESSAZIONI

PROFILO PROFESSIONALE	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA	STIPENDIO TABELLARE	13 MENSILITA'	OO.RR. NO IRAP	IMPORTO ANNUO
0	0	0	-	-	-	-
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI						796,74
						-
BUDGET a disposizione						796,74

nel 2019 sono consentite le assunzioni al 100% della suddetta spesa (art. 14 bism comma 1 lett. a) del DL 4/2019

Allegato "D"
 Delibera GC n. del

**VERIFICA LIMITI
 COSTI PREVISTI DA DOTAZIONE**

	Costo 2021	Costo 2022	Costo 2023
Costi presunti di dotazione			
Personale in servizio a tempo indeterminato	372.617,80 €	379.897,00 €	379.910,00 €
Personale in comando Ufficio Tecnico e Vigili			
Spesa personale a tempo determinato	400,00 €	570,00 €	570,00 €
Altre voci (missioni formazione pasto)	47.464,00 €	47.500,00 €	47.500,00 €
Convenzione Seg e PL	23.506,50 €	23.658,00 €	23.658,00 €
IRAP	443.988,30 €	451.625,00 €	451.638,00 €
Totale			

VERIFICA LIMITI DI SPESA

	TOTALI 2021	TOTALI 2022	TOTALI 2023
A) Costi presunti di dotazione	443.988,30 €	451.625,00 €	451.638,00 €
B) Voci escluse (oneri contrattuali, diritti rogito...)	33.097,77 €	33.097,77 €	33.097,77 €
C) Totale costo ai fini del limite (a-b)	410.890,53 €	418.527,23 €	418.540,23 €
D) Risorse non incluse in DO (ANF formaz...)		- €	- €
E) Altre voci escluse dai limiti (AF, pasto formazione)	2.482,00 €	2.652,00 €	2.652,00 €
F) Totale spesa programmata (c+d-e)	408.408,53 €	415.875,23 €	415.888,23 €
Coerenza DO con limite 2011/2013 se F < o = G	RISPETTATO	RISPETTATO	RISPETTATO

Limiti di spesa ex art. 1 comma 562 Legge 296/2006 (Anni 2011/2013)
 € **430.927,74**

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	2733	Prima soglia	27,60%	Seconda soglia	31,60%	Incremento massimo ipotetico spesa	
Anno Corrente	2021					%	€
Entrate correnti		FCDE	81.944,00 €		Incremento spesa - I FASCIA		
Ultimo Rendiconto	2.035.206,01 €	Media - FCDE	1.757.041,42 €		%	€	
Penultimo rendiconto	1.732.456,66 €	Rapporto Spesa/Entrate		24,51%		12,62%	54.353,58 €
Terzultimo rendiconto	1.749.293,58 €	Collocazione ente		Prima fascia			
Spesa del personale		Collocazione ente		Prima fascia			
Ultimo rendiconto	430.589,85 €	FCDE					
Anno 2019	414.631,57 €						
Margini assunzionali							
	796,74 €						
Utilizzo massimo margini assunzionali				Incremento spesa			
	0,00 €			54.353,58 €			

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.

COMUNE DI PAVONE DEL MELLA - Provincia di Brescia Allegato C)

Programmazione 2021-2023

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni

1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1, e art. 6 - tabelle 1 e 3

Comune di	PAVONE DEL MELLA
popolazione	2733
fascia	C
valore soglia più basso	27,60%
valore soglia più alto	31,60%
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2018	399.730,69

SI oneri riflessi - NO IRAP - MACROAGGR. 1 BDAP

FASCIA	POPOLAZIONE	art. 4 c.1 Tebella 1 (Valore soglia più basso)	art. 6 c. 1 Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
fascia	10000-59999	27,00%	31,00%
B	60000-24999	27,60%	31,60%
h	25000-149999	28,80%	32,80%
i	> 1500000	25,30%	29,30%

2) Calcolo rapportospesa di personale su entrate correnti - art. 2

	IMPORTI	DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2020	430.589,85	definizione art. 2, comma 1, lett a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2018	1.749.293,58	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	1.732.456,66	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	2.035.206,01	
TOTALE ENTRATA NETTA	5.516.956,25	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2020	81.944,00	
RAPPORTO SPESA PERSONALE 2019 /MEDIA ENTRATE CORRENTI AL		definizione art. 2, comma 1, lett b)

SI oneri riflessi - NO IRAP - MACROAGGR. 1 BDAP + sp conv PL, Segr e Prestaz Profess scuolabus

come da consuntivo 2020 essendo "assestata"

individuazione del valore soglia di massima spesa del personale- soglia massima 27,60%

SPESA PERSONALE ANNO 2020
 IMPORTI: 430.589,85

NOTE

SPESA MASSIMA DI PERSONALE
 (1.757.041,42*
 484.943,43 27,60%)

Comune con % al di sotto del valore soglia più basso - soglia massima 27,60% rapporto spesa personale/entrate correnti 24,51%

INCREMENTO MASSIMO TEORICO
54.353,58

Incremento effettivo - percentuali annue della spesa di personale registrata nel 2018 fino al 2024
 tabella 2 (articolo 5, comma 1)

FASCIA	POPOLAZIONE	anno 2020	anno 2021	anno 2022	anno 2023	anno 2024
a	0-999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
b	1000-1999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
c	2000-2999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
d	3000-4999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	29,00%
e	5000-9999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
fascia	10000-59999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
B	60000-24999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
h	25000-149999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
i	> 150000	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

importi massimi annuali di incremento del personale in servizio (entro il limite della tabella 2)
 verifica rispetto incremento % progressivo tabella 2:

spesa personale 2018	anno 2020	anno 2021	anno 2022	anno 2023	anno 2024
399.730,69	79.946,14	99.932,67	111.924,59	115.921,90	119.919,21

restati assunzionali 2015-2019 - valori di riferimento in senso statico - applicabile perché rientra nel limite massimo teorico consentivo

applicazione margini assunzionali residui

CAPACITA' ASSUNZIONALE - incremento massimo 2021 (dal 2020 al 2024) per nuove assunzioni a tempo indeterminato

79.946,14 99.932,67 111.924,59 115.921,90 119.919,21

ART. 5 COMMA 2

CONTROLLO LIMITE (la spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non può superare la spesa massima art. 4, comma 1)

spesa di personale consentita nell'anno comprensiva della capacità assunzionale	530.522,52
spesa massima di personale rispetto al valore soglia 27,60%	484.943,43
differenza	45.579,09 deve essere < 0 - = 0

incremento massimo 2021
54.353,58

COMUNE DI PAVONE DEL MELLA

PROVINCIA DI BRESCIA

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Data 14.10.2021

OGGETTO:
Verbale n. 19

Fabbisogno triennale di personale – 2021/2023

l'organo di revisione economico finanziaria chiamato ad esprimere il proprio parere in merito alla proposta di deliberazione di Giunta Comunale ad oggetto: "ricognizione annuale delle eccedenze di personale ed approvazione piano triennale dei fabbisogni di personale – 2021/2023, ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della L. 28 dicembre 2001, n. 448;

Premesso che l'articolo 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che questo organo accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all'articolo 39 della legge n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate;

Richiamato l'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (*Legge finanziaria 2007*);

Vista la proposta di deliberazione in oggetto, con la quale si aggiorna la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2021-2023 e il relativo piano occupazionale, dando atto che lo stesso:

- al momento prevede 1 assunzione di operaio specializzato cat. B3 autista scuolabus;
- è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-bis e 35 del decreto legislativo n. 165/2001;

PRESO ATTO E RILEVATO

che:

- a) rientrano nelle spese di personale tutte le spese derivanti da rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, co.co.co., incarichi conferiti ai sensi dell'art. 90 e 110 del TUEL, rapporti di somministrazione di lavoro nonché tutte le spese sostenute per 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;
- b) con la proposta di deliberazione in oggetto e' mantenuta la riduzione tendenziale della spesa di personale nel triennio considerato, di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
- c) l'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 114/2014, il quale prevede che a decorrere dall'anno 2014, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni

per un arco temporale non superiore a tre 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 delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente (da considerarsi dinamico, rispetto all'anno delle previste assunzioni, come stabilito dalla delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 28/2015);

- d) la Sezione delle Autonomie con la Delibera n. 16/16, il Legislatore, con l'art. 16 del Dl. n. 113/16, convertito con modificazioni dalla Legge n. 160/16, ha mutato il quadro normativo di riferimento, abrogando in via diretta la lett. a), dell'art. 1 comma 557 della Legge n. 296/06, ovvero la riduzione del rapporto fra spesa di personale e spesa corrente;
- e) l'ente ha un rapporto tra spesa di personale e spese correnti del 24,51%;
- f) è stato rispettato il vincolo del pareggio di bilancio per l'esercizio 2020;

Tutto ciò premesso e considerato;

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

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

ACCERTA

che l'atto di programmazione del fabbisogno di personale è *coerente* con il principio di riduzione della spesa previsto dall'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e con l'articolo 1, comma 557 e seguenti, della legge n. 296/2006, così come modificati

ESPRIME

pertanto parere *FAVOREVOLE* sulla proposta di deliberazione in oggetto.

Letto, approvato e sottoscritto.

L'organo di revisione economico-finanziaria

BOSCO dr. Nicolò



CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE

Art.33, comma 2 del decreto legge 34/2019

Il Decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34. Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi, convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58 prevede all'art. 33, comma 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...)";

I PRIMI PASSI per capire quali sono gli spazi per assumere a tempo indeterminato nell'anno di riferimento

Calcolare il rapporto tra spese di personale e entrate correnti al netto FCDE

Determinare sulla base della fascia demografica le proprie percentuali di riferimento

Individuare gli spazi assunzionali a tempo indeterminato per il singolo anno di riferimento

Provare a capire gli effetti delle azioni negli anni successivi

Calcolare il rapporto tra spese di personale e entrate correnti al netto FCDE

FOGLIO RACCOLTA DATI

- 1 Calcolare spese di personale usando Allegato A2
- 2 Riportare dati di sintesi dell'Allegato A2 NELLA TABELLA 1
- 3 Inserire nella TABELLA 2 il numero di abitanti al 31.12
- 4 Inserire nella TABELLA 2 la eventuale quota di turn over rimasta inutilizzata relativa al quinquennio 2015/2019
- 5 Inserire i dati richiesti nella Tabella 3, relativi alle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, al netto FCDE
- 6 Calcolare nella TABELLA 4 il proprio rapporto percentuale tra spese di personale e media entrate correnti

Determinare sulla base della fascia demografica le proprie percentuali di riferimento

FOGLIO RACCOLTA DATI

- 1 Verificare ed inserire le percentuali di riferimento per la propria fascia demografica di appartenenza, utilizzando i valori riportati nelle tabelle del decreto ministeriale al fondo

Individuare gli spazi assunzionali a tempo indeterminato per il singolo anno di riferimento

- 1 Verificare la fascia in cui si colloca l'ente e visionare i risultati nella cartella corrispondente

Calcolare il rapporto tra spese di personale e entrate correnti al netto FCDE

TABELLA 1

SPESE DI PERSONALE (riportare dati di sintesi da Allegato A2 Spese di personale DM)						LEGENDA		
	2018	2019	2020	2021	2022	2023		
-U.1.01.00.00.000	358.093,87	373.444,92	390.872,62					COLORE GRIGIO: CELLE DA COMPILARE DA PARTE DELL'ENTE
-U.1.03.02.12.001;	41.636,82	36.910,45	39.717,23					COLORE ROSA: CELLE CON COMPILAZIONE AUTOMATICA
-U.1.03.02.12.002;		3.926,12						COLORE LILLA: CELLE CON FORMULE
-U.1.03.02.12.003;								
-U.1.03.02.12.999.								
TOTALE	399.730,69	414.281,49	430.589,85					

TABELLA 2

SPESE DI PERSONALE E ABITANTI					
	2018	2019	2020	2021	2023
Euro	399.730,69	414.281,49	430.589,85		
N. abitanti al 31.12.	2.763	2.775	2.733		
Capacità assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non utilizzate					

TABELLA 3

ENTRATE CORRENTI E FCDE								
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Titolo 1	1.216.823,52	1.227.918,01	1.219.290,57	1.259.009,72	1.238.125,46			
Titolo 2	149.477,11	181.231,25	197.608,27	148.375,68	505.611,51			
Titolo 3	344.197,07	330.383,91	332.394,74	325.071,25	290.468,04			
TOTALE ENTRATE	1.710.497,70	1.739.533,17	1.749.293,58	1.732.456,66	2.035.205,01			
FCDE (assestato) 2018	33.399,58	33.399,58						
FCDE (assestato) 2019		52.839,36	52.839,36					

FCDE (assestato) 2020		81.944,00	81.944,00	81.944,00	
FCDE (assestato) 2021					
FCDE (assestato) 2022					
Valore parziale	1.677.098,12	1.706.133,59	1.715.894,00		
	1.686.693,81	1.696.454,22	1.679.617,30		
		1.667.349,58	1.650.512,86	1.953.262,01	
			1.732.456,86	2.035.206,01	
				2.035.206,01	
DENOMINATORE (MEDIA)		PTFP 20/21/22	PTFP 21/22/23	PTFP 22/23/24	PTFP 23/24/25
		1.699.708,57	1.687.588,44	1.757.041,42	1.255.887,56
					PTFP 24/25/26
					678.402,00

TABELLA 4

CALCOLO DELLA PROPRIA PERCENTUALE

	PTFP 20/21/22	PTFP 21/22/23	PTFP 22/23/24	PTFP 23/24/25	PTFP 24/25/26
Numeratore (SPESE DI PERSONALE)	399.730,69	414.281,49	430.589,85		
Denominatore (MEDIA ENTRATE)	1.699.708,57	1.687.588,44	1.757.041,42	1.255.887,56	678.402,00
Percentuale	23,52%	24,55%	24,51%	0,00%	0,00%

Determinare sulla base della fascia demografica le proprie percentuali di riferimento

TABELLA 5

	PERCENTUALI DI RIFERIMENTO			
	2020	2021	2022	2023
Valore soglia Tabella 1	27,60%	27,60%	27,60%	27,60%
Valore soglia Tabella 3	31,60%	31,60%	31,60%	31,60%
Percentuale Tabella 2	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%
				30,00%

Individuare gli spazi assunzionali a tempo indeterminato per il singolo anno di riferimento

DETERMINAZIONE DELLE REGOLE ASSUNZIONALI PER CIASCUN ANNO

SE L'ENTE NEL 2020 SI COLLOCA AL DI SOTTO DELLA SOGLIA PIU BASSA

VEDI CARTELLA "ENTI VIRTUOSI"

SE L'ENTE NEL 2020 SI COLLOCA TRA LE DUE SOGLIE	VEDI CARTELLA "FASCIA INTERMEDIA"
SE L'ENTE NEL 2020 SI COLLOCA AL DI SOPRA DELLA SOGLIA PIU ALTA	VEDI CARTELLA "FASCIA CON OBBLIGO DI RIENTRO"

TABELLE DEL DM 17 MARZO 2020 DA VISIONARE PER INDIVIDUARE I VALORI SOGLIA DI RIFERIMENTO DELL'ENTE

FASCIA	POPOLAZIONE	TABELLA 2								
		TABELLA 1	TABELLA 3	2020	2021	2022	2023	2024		
a	0-999	29,50%	33,50%	23%	29%	33%	34%	35%		
b	1000-1999	28,60%	32,60%	23%	29%	33%	34%	35%		
c	2000-2999	27,60%	31,60%	20%	25%	28%	29%	30%		
d	3000-4999	27,20%	31,20%	19%	24%	26%	27%	28%		
e	5000-9999	26,90%	30,90%	17%	21%	24%	25%	26%		
f	10000-59999	27,00%	31,00%	9%	16%	19%	21%	22%		
g	60000-249999	27,60%	31,60%	7%	12%	14%	15%	16%		
h	250000-1499999	28,80%	32,80%	3%	6%	8%	9%	10%		
i	1500000>	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%		

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	399.730,69	414.281,49	430.589,85	-	-
Denominatore	1.699.708,57	1.687.588,44	1.757.041,42	1.255.887,56	678.402,00
Percentuale Tabella 1	27,60%	27,60%	27,60%	27,60%	27,60%
Valore massimo teorico	69.388,88	51.492,92	54.353,58	346.624,97	187.238,95
TOTALE TABELLA 1	469.119,57	465.774,41	484.943,43	346.624,97	187.238,95
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	399.730,69	399.730,69	399.730,69	399.730,69	399.730,69
Percentuale di Tabella 2	20%	25%	28%	29%	30%
Valore massimo teorico	79.946,14	99.932,67	111.924,59	115.921,90	119.919,21
TOTALE TABELLA 2	479.676,83	499.663,36	511.655,28	515.652,59	519.649,90
Resti dei cinque anni antecedenti al 2020					
FASE 3 - VERIFICA PREFERENZA RESTI O SPAZI TABELLA 2 (Nota RGS)					
TOTALE CON DEROGA RESTI ASSUNZIONALI	399.730,69	399.730,69	399.730,69	399.730,69	399.730,69
<i>di cui resti</i>	-	-	-	-	-
TOTALE CON APPLICAZIONE SPAZI TABELLA 2	479.676,83	499.663,36	511.655,28	515.652,59	519.649,90
<i>di cui maggiori spazi</i>	79.946,14	99.932,67	111.924,59	115.921,90	119.919,21
ESITO PREFERENZA TABELLA 2	479.676,83	499.663,36	511.655,28	515.652,59	519.649,90
<i>di cui resti o maggiori spazi</i>	79.946,14	99.932,67	111.924,59	115.921,90	119.919,21
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)	69.388,88	51.492,92	54.353,58	346.624,97	187.238,95
FASE 5 - SPESA MASSIMA OBIETTIVO ANNO					
	2020	2021	2022	2023	2023
Spese di personale (ultimo rendiconto o 2018)	399.730,69	414.281,49	430.589,85	-	-
Spazi per NUOVE ASSUNZIONI a tempo indeterminato	69.388,88	51.492,92	54.353,58	346.624,97	187.238,95
TOTALE ANNO	469.119,57	465.774,41	484.943,43	346.624,97	187.238,95

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

ENTE CHE SI COLLOCA TRA LE DUE PERCENTUALI DI TABELLA 1 E TABELLA 3

A) Determinazione dell'obiettivo da raggiungere nell'anno

	2018	2019	2020	2021	2022
Spese di personale	399.730,69	414.281,49	430.589,85	-	-
Entrate Correnti	1.749.293,58	1.732.456,66	2.035.206,01	-	-
FCDE	33.399,58	52.839,36	81.944,00	-	-
Percentuale obiettivo	23,30%	24,67%	22,04%	#DIV/0!	#DIV/0!

B) Stima della situazione sull'anno di riferimento

	PTFP 20/21/22	PTFP 21/22/23	PTFP 22/23/24	PTFP 23/24/25	PTFP 24/25/26
Spese di personale	430.589,85	-	-	-	-
Entrate correnti	2.035.206,01	-	-	-	-
FCDE	81.944,00	-	-	-	-
Situazione attuale della percentuale	22,04%	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!

C) Margini per assunzioni a tempo indeterminato

Denominatore	1.953.262,01	-	-	-	-
Percentuale obiettivo	23,30%	24,67%	22,04%	#DIV/0!	#DIV/0!
Massimo spesa personale	455.027,39	-	-	#DIV/0!	#DIV/0!

Spesa già stanziata	430.589,85	-	-	-	-
Situazione finale	24.497,54	-	-	-	-
			#DIV/0!		#DIV/0!

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

ENTE CHE SI COLLOCA SOPRA LA PERCENTUALE DI TABELLA 3

A) Determinazione dell'obiettivo: raggiungere la percentuale di Tabella 3 entro il 2024 con graduali riduzioni di spesa di personale

	2018	2019	2020	2021	2022
Obiettivo	20%	25%	28%	29%	30%

B) Stima della situazione sull'anno di riferimento

	PTFP 20/21/22	PTFP 21/22/23	PTFP 22/23/24	PTFP 23/24/25	PTFP 24/25/26
Spese di personale	430.589,85	-	-	-	-
Entrate correnti	2.035.206,01	-	-	-	-
FCDE	81.944,00	-	-	-	-
Situazione attuale della percentuale	22,04%	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!

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

COMUNE DI PAVONE DEL MELLA

Provincia di BRESCIA

AGGIORNAMENTO E APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNAIO 2021-2023 E DOTAZIONE ORGANICA. ELENCO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI ANNO 2021. RICOGNIZIONE EVENTUALI SITUAZIONI DI ESUBERO DI PERSONALE NELL'ORGANICO DELL'ENTE EFFETTUATA AI SENSI DEL COMMA 12 ART. 33 DL 30.03.2001, N. 165, COSI' COME SOSTITUITO DALL'ART. 16, COMMA 1, DELLA L. 12.11.2011 N. 183 (LEGGE DI STABILITA' 2012)

Rispetto per il comune dei parametri previsti dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e dal DPCM 17.03.2020

Il D.L. n. 34 del 30 aprile 2019 ha introdotto un'importante modifica al calcolo delle capacità assunzionali che si concretizza principalmente:

- nell'abbandono del meccanismo del turn-over legato alle cessazioni di personale;
- nell'assumere personale a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definiti come percentuale, differenziate per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione assestato.

Visti:

- Il DPCM 17.03.2020 attuativo delle disposizioni introdotte all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 per l'individuazione delle 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 la spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore;
- La circolare ministeriale interpretativa di indirizzo del 08.06.2020 in ordine alla modalità applicative del predetto decreto in cui vengono forniti chiarimenti sull'applicazione iniziale delle nuove regole applicate ai comuni dal 20.04.2020:
 - o La spesa complessiva del personale da considerare è quella riportata nel macroaggregato BDAP 01 colonna impegni di competenza nonché la spesa per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per gli incarichi di cui all'art. 110 del TUEL e per tutti i soggetti a vario titolo impiegati anche tramite stipula di convenzioni con enti del settore pubblico (Comuni, Unioni...);
 - o Le entrate correnti sono individuate come la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate degli ultimi tre rendiconti approvati (dati BDAP), considerati al netto del FCDE di parte corrente assestato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata rispetto alle tre annualità che concorrono alla media;

Per effetto delle disposizioni sopra citate il Comune di PAVONE DEL MELLA:

- rientra nella fascia c), popolazione fino a 2999 abitanti,

- ha un rapporto spesa personale/entrate correnti pari al 24,51%, al di sotto del valore soglia del 27,60% (tabella 1 – valore soglia più basso - di cui all’art. 4, comma 1)
- può incrementare la spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato (2019), per assunzioni a tempo indeterminato, fino ad una spesa complessiva, rapportata alle entrate correnti, non superiore allo stesso valore soglia di riferimento rispetto alla fascia demografica di appartenenza
- in sede di prima applicazione e fino al 31.12.2024 può incrementare annualmente la spesa di personale nei termini percentuali indicati nella tabella 2 dell’art. 5, comma 1 DPCM, entro comunque il valore soglia massimo di riferimento indicato nella tabella 1 (valore soglia); le percentuali massime della tabella 2 per la fascia di appartenenza e per il triennio 2021-2023 sono rispettivamente del 25%, 28% e 29%
- ha la possibilità per il periodo 2020-2024 ai sensi dell’art. 5, comma 2, del DPCM di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti il 2020 (quinquennio 2015/2019), in aggiunta agli incrementi previsti nella tabella 2.

A fronte dei calcoli eseguiti seguendo le indicazioni sopra esposte, il comune di PAVONE DEL MELLA :

- si colloca in una posizione di “Ente virtuoso” in quanto il rapporto tra la spesa complessiva del personale 2020 e la media degli accertamenti di competenza delle entrate correnti riferite al triennio 2018/2020 al netto del FCDE iscritto di parte corrente del bilancio 2020 risulta pari al 24,51%;
- ha la possibilità di incrementare annualmente la spesa del personale registrata nel 2021 per assunzioni a tempo indeterminato in base alla tabella 2 (art. 5, comma 1, DPCM) nei seguenti importi:
 - o 2021 euro 99.932,67
 - o 2022 euro 111.924,59
 - o 2023 euro 115.921,90

Fermo restando che la spesa complessiva del personale non può comunque superare il valore soglia di cui all’art. 4, comma 1 del DPCM, ossia il 27,60% pari per l’anno 2021 ad euro 484.943,43.

Gli spazi finanziari disponibili per nuove assunzioni in ruolo nell’anno 2021 ammontano ad euro 54.353,581 , importo inferiore al limite annuo fissato in euro 99.932,67 e tale da garantire l’attuazione di eventuali incrementi di organico programmati .

CONCLUSIONI

Per il comune di Pavone del Mella , ente virtuoso, il nuovo meccanismo assunzionale basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale supera le ordinarie regole basate sul turn over al 100% verificato che vi è la possibilità di utilizzare per le assunzioni fino al 2024 i resti assunzionali residui del quinquennio 2015/2019 (valore fisso e non dinamico) e che l’art. 7, comma 1, del DPCM 17.3.2020 prevede espressamente che la maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall’art. 1, commi 557-quater e 562 della Legge n. 296/2006. La quota da escludere dal calcolo del vincolo di contenimento della spesa complessiva di personale è rappresentata dalla “maggior spesa” ovvero dall’incremento derivante dalle nuove assunzioni a tempo indeterminato rispetto alla spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato, ovvero, per il periodo 2021/2023, rispetto alla spesa di personale registrata nel 2020.

Nel rispetto dei parametri previsti dall’art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 e dal DPCM 17.3.2020 per il calcolo delle capacità assunzionali 2021 sono stati utilizzati i seguenti dati:

- Rendiconto della gestione 2020 già approvato: impegni di competenza 2020 per la spesa di personale (al netto dell'IRAP)
- Rendiconti della gestione 2018/2019/2020: accertamenti di competenza dei primi tre titoli dell'entrata
- Rendiconto 2020 assestato: FCDE parte corrente

Il Comune di Pavone del Mella rispetta il limite di spesa definiti dal valore soglia (tabella 1 DPCM 17/3/2020)

Come si evince dai conteggi svolti dal Responsabile del servizio finanziario il comune registra un rapporto fra la spesa di personale 2020 (al lordo degli OORR a carico dell'amministrazione, con spese convenzione segreteria e PL incluse e spese prestazioni di lavoro interinale ed al netto dell'IRAP) e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati – 2018/2019/2020 - al netto del FCDE stanziato nel bilancio 2020 assestato pari al 24,51% ovvero al di sotto del valore soglia definiti come percentuale differenziate per fascia demografica pari al 27,60%

Di conseguenza sono consentite al Comune di Pavone del Mella eventuali assunzioni a tempo indeterminato possibili entro il volume di spesa in base alla sostenibilità finanziaria ai sensi dell'art. 33, comma 2, del DL n. 34/2019 e del decreto attuativo DPCM 17/03/2020

CONTEGGI per il calcolo della capacità assunzionale del comune di Pavone del Mella anno 2021

Rapporto spesa di personale /entrate correnti

2) Calcolo rapporto/spesa di personale su entrate correnti - art. 2

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2020	430.589,85		definizione art. 2, comma 1, lett a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2018	1.749.293,58		definizione art. 2, comma 1, lett b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	1.732.456,66		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	2.035.206,01	1.757.041,42	
TOTALE ENTRATA NETTA	5.516.956,25		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2020	81.944,00		
RAPPORTO SPESA PERSONALE 2019 /MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE		24,51%	

come da consuntivo 2020 essendo "assestata"

3) Raffronto percentuale Ente con valori soglia tabelle 1 e 3
Individuazione del valore soglia di massima spesa del personale-
soglia massima 27,60%

	IMPORTI	calcoli	NOTE
SPESA PERSONALE ANNO 2020	430.589,85		Comune con % al di sotto del valore soglia più basso - soglia massima 27,60% rapporto spesa personale/entrate correnti 24,51%
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	484.943,43	(1.757.414,2 * 27,60%)	
INCREMENTO MASSIMO TEORICO	<u>54.353,58</u>		

importi massimi annuali di incremento del personale in servizio (entro il limite della tabella 2) verifica rispetto incremento % progressivo tabella 2:

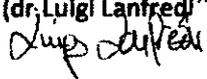
spesa personale 2018	incremento effettivo	anno 2020	anno 2021	anno 2022	anno 2023	anno 2024
399.730,69		79.946,14	99.932,67	111.924,59	115.921,90	119.919,21

CONTROLLO LIMITE (la spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non può superare la spesa massima art. 4, comma 1)

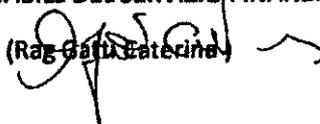
spesa di personale consentita nell'anno comprensiva della capacità assunzionale	530.522,52	
spesa massima di personale rispetto al valore soglia 27,60%	484.943,43	
differenza	45.579,09	deve essere < 0 - = 0

incremento massimo 2021 54.353,58

IL RESPONSABILE DEL SERV.PERSONALE

(dr. Luigi Lanfredi)


IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

(Rag. Gaetano Caterino)


Pavone del Mella 13.10.2021

Letto, confermato e sottoscritto.

IL SINDACO
f.to(VIVALDINI MARIATERESA))

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to (Lanfredi Dott. Luigi)

Sarà pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune sul sito web istituzionale accessibile al pubblico per 15 giorni consecutivi a partire da oggi con il numero 589.

Trasmessa in copia ai capigruppo prot° 10235 in data 22-10-2021

Trasmessa in copia alla Prefettura prot° in data

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Addì, 22-10-2021

IL FUNZIONARIO INCARICATO
(Lanfredi Dott. Luigi)



Il Sottoscritto Segretario certifica che la su estesa deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio del Comune sul sito web istituzionale accessibile al pubblico. La stessa è divenuta **ESEGUIBILE** ai sensi del 4° comma dell'art. 134 del t.u. – D.Lgs. n. 267/2000

Addì, 20-10-2021

IL FUNZIONARIO INCARICATO
f.to (Lanfredi Dott. Luigi)

