



## COMUNE DI COLLIANO

PROVINCIA DI SALERNO

COPIA

### DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 44 del Registro  
Seduta 23-05-2022

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER GLI ANNI 2022-2023-2024

L'anno **duemilaventidue** il giorno **ventitre** del mese di **maggio** alle ore **19:30**, e in proseguo con modalità videoconferenza ai sensi dell'art. 73 del Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18 e nel rispetto dei criteri fissati dalla Delibera di Giunta Comunale n. 38 del 2020, si è riunita la Giunta Comunale con la partecipazione dei signori:

		<b>Presenza</b>
<b>Adriano GOFFREDO</b>	<b>Sindaco</b>	<b>Presente</b>
<b>Gerardo STROLLO</b>	<b>Assessore</b>	<b>Presente</b>
<b>Giuseppe SCAGLIONE</b>	<b>Assessore</b>	<b>Presente</b>
<b>Miriam DI MURO</b>	<b>Assessore</b>	<b>Presente</b>
<b>Alessia FENIELLO</b>	<b>Assessore</b>	<b>Presente</b>

**Totale: Presenti n. 5 - Assenti n. 0.**

Partecipa in qualità di Segretario Comunale Dott. GERARDO SOLA con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione (art. 97 T.U. 267/2000), riscontrato il collegamento simultaneo dei presenti e riscontrato il numero legale, illustra preventivamente le modalità di svolgimento della seduta, accertandosi che i presenti:

- abbiano potuto visionare gli atti all'O.d.g.;
- possano intervenire nella discussione in corso;
- scambiare i documenti;
- manifestare il voto.

attraverso la piattaforma telematica denominata zoom.

Il Presidente Ing. Adriano Goffredo, nella sua qualità di Sindaco, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

La Giunta Comunale, come sopra riunita, ha approvato il provvedimento entro riportato.

## LA GIUNTA COMUNALE

### **Premesso che:**

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 32 del 19/08/2021 esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Bilancio di previsione triennio 2021/2023 e relativi allegati;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 31 del 19/08/2021 esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2021 – 2023;

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

### **Premesso che:**

- l'art. 39 della L. 27/12/1997 n. 449 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 legge 2 aprile 1968, n. 482;
- l'art. 91, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000, prevede che gli enti locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 19, comma 8, della legge 28/12/2001, n. 448 recita: "a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate";
- secondo l'art. 3 comma 120 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;

**Dato atto che** l'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 4, comma 1, del D.Lgs. 25 maggio 2017, N. 75 ha introdotto una nuova disciplina in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale, in base alla quale le amministrazioni pubbliche:

> allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della

Funzione Pubblica e dalla Ragioneria Generale dello Stato, previa intesa in sede di Conferenza Unificata ai sensi dell'articolo 6-ter;

> nella predisposizione del predetto piano, curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane con indicazione delle risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente in materia;

> in tale ambito, indicano, altresì, 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, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione;

> qualora siano individuate eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, sono tenute ad osservare le procedure previste dall'articolo 33 dello stesso decreto legislativo;

**Rilevato che** l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della Legge n. 183/2011, ha introdotto dall'1.01.2012 l'obbligo 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;

**Visto:**

- l'art. 35, comma 4, del D.lgs. n. 165/2001, secondo il quale: "Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4";
- l'art. 30, comma 2 bis, ai sensi del quale "le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1" (mobilità volontaria);
- l'art. 34 bis, come modificato dall'art. 3 comma 9 lett. b) della L. 19 giugno 2019, n. 56, ai sensi del quale le procedure concorsuali previste dal presente provvedimento potranno essere attivate decorsi 45 giorni dalla comunicazione ai soggetti di cui all'articolo 34, commi 2 e 3, dello stesso d.lgs. al fine dell'assegnazione eventuale di personale collocato in disponibilità, comunicazione, che non deve essere effettuata nelle ipotesi di mobilità volontaria disciplinata dall'art. 30 del d.lgs. n. 165/2001 come precisato dal Dipartimento della funzione pubblica con nota 1440/9/Sp del 17/3/2003;

**Dato Atto che** con delibera di Giunta comunale n° 51 del 12.07.2021 è stato approvato in via il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2021/2023 e il piano annuale delle assunzioni Per il reclutamento di personale con rapporto a tempo indeterminato e a tempo determinato nel rispetto della disciplina introdotta dall'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, riservandosi la possibilità di modificare in qualsiasi momento la predetta programmazione qualora si verificassero mutamenti del quadro normativo e, comunque, secondo le necessità di questo Ente;

**Considerato** che sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 173 del 27.07.2018 è stato pubblicato il Decreto 8 maggio 2018, con il quale il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha emanato le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, introdotto dall'art. 4, del D.Lgs. n. 75/2017, dal quale si rileva che:

- il PTFP si sviluppa, come previsto dall'articolo 6 citato, in prospettiva triennale e deve

essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale;

- il limite potenziale massimo di spesa per la redazione dei piani triennali dei fabbisogni di personale è quello determinato in base all'art. 1, comma 557, della legge 296/2006, ovvero il tetto da rispettare ai fini del contenimento della spesa di personale;

**Dato atto** che 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 L. 28 giugno 2019, n. 58 (in S.O. n. 26, relativo alla G.U. 29/06/2019, n. 151) all'art. 33, comma 2, ha previsto:

*“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare (il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo) rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”;*

**Visto** il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri dipartimento della Funzione Pubblica del 17/03/2020, “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, pubblicato sulla G.U. n. 108 del 27/04/2020, il quale al secondo comma dell'art. 4 stabilisce che *“i Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia;*

**Preso atto** che, come da prospetti predisposti dal Servizio Finanziario, in relazione agli artt. 4 e 6 del succitato Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri dipartimento della Funzione Pubblica,

risulta che per la fascia demografica del Comune di Colliano il rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati (2018-2019-2020), depurati del FCDE, emerge un valore di soglia pari al 35.30% superiore a quello previsto dal comma 1 dell'art. 6 e precisamente una percentuale pari al 27,20%;

**Rilevato** che l'art. 6, comma 1, espressamente prevede “ *i comuni in cui il rapporto tra spese del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore di soglia per fascia demografica individuata dalla tabella 3 del presente comma, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turnover inferiore al 100%*”;

**Dato atto** che l'Amministrazione per la corretta applicazione di quanto disposto dal soprarichiamato art. 6, nella predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale, ha proceduto:

- ❖ ad un aggiornamento del piano programmatico delle assunzioni per il triennio 2022/2024 considerando nell'annualità 2022 la sola assunzione di personale a tempo determinato per le attività inerenti ai progetti finanziati con fondi del PNRR, ai sensi dell'art. 31-bis, co. 5 del DL 152/2021;
- ❖ alla verifica della consistenza della vigente dotazione organica, tenendo conto del fabbisogno di personale previsto per il prossimo triennio, dei servizi erogati e da erogare, delle risorse disponibili e delle limitazioni legislative;

**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 revisione della struttura organizzativa dell'Ente e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero;

**Considerata** la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, 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 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, sopra richiamati;

**Atteso** che la programmazione triennale del fabbisogno di personale deve rispondere all'esigenza di funzionalità e flessibilità della struttura organizzativa al fine di assicurare un ottimale livello qualitativo e quantitativo dei servizi erogati, mantenendo contemporaneamente la spesa entro i limiti compatibili con le risorse disponibili e con i vincoli previsti dalla vigente normativa in materia di personale;

**Posto** in risalto che il comma 5-bis del predetto art. 3 del D.L. n. 90/2014 ha inserito, dopo il comma 557 -ter dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, la seguente disposizione: «557 - quater. *Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della*

*programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione»;*

**Considerato:**

-che in base al Decreto Ministeriale del 17/03/2020, sopra richiamato, il Comune di Colliano ha un valore di soglia superiore a quello previsto dal comma 1 dell'art. 6 e precisamente una percentuale pari al 27,20%; come dettagliato nell'allegato A, in cui sono riportati i "calcoli" sul rapporto tra la spesa del personale e delle entrate correnti al netto del FCDE;

-che, pertanto, il comune deve *adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turnover inferiore al 100%*;

**Visto** il personale cessato dal servizio, come illustrato in dettaglio nell'allegato "D" al presente provvedimento;

**Vista** la scheda di sintesi delle capacità assunzionali del Comune di Colliano (allegati A1 e A2);

**Considerato** che la predetta programmazione del fabbisogno di personale implica l'adeguamento alla dotazione organica solo a far data dall'anno 2023;

**Verificato** che la previsione della spesa da sostenere a regime nell'anno 2022, rispetta la media della spesa sostenuta nel triennio 2011/2013 ai sensi della dell'art. 1 comma 557 quater legge 27 dicembre 2006;

**Precisato** che prima di avviare l'iter delle assunzioni previste per l'annualità 2023 si procederà a riverificare la capacità assunzionale nonché la compatibilità finanziaria di bilancio anche in considerazione delle cessazioni del 2022;

**Rilevato** che, l'attuale andamento delle posizioni lavorative occupate e l'organizzazione dei processi gestionali e decisionali, nel contesto della struttura comunale, risultano conformi alla determinazione della dotazione organica complessiva e al piano dei fabbisogni di personale, così come contenuto nella presente deliberazione;

**Accertato**, in riferimento al quadro normativo delineato dalla legislazione vigente in materia di assunzioni di personale con contratto a tempo indeterminato, che:

- questo Ente ha rispettato le regole del pareggio di bilancio per l'anno 2020 e procede costantemente al controllo del pareggio di bilancio per l'esercizio finanziario corrente;
- risultano rispettati i vincoli imposti dall'art. 1, comma 557-quater, della legge 27 dicembre 2006 n. 296, in quanto la spesa del personale scaturente dalla spesa prevista nel bilancio di previsione per l'anno 2021 risulta inferiore alla spesa media calcolata sul triennio 2011/2013;
- risultano rispettate le regole relative all'obbligo di certificazione dei crediti -Piattaforma telematica;
- con delibera di Giunta Comunale n. 50 del 05/07/2021, l'Amministrazione comunale ha approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.lgs. n. 198/2006; 15 del 1.2.2020

**Richiamato** il parere prot.3393 del 27.05.2022 rilasciato dal Revisore dei Conti, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001, in ordine al rispetto di riduzione di spesa di cui all'art. 39 della legge 449/1997;

**Viste:**

- le disposizioni dettate dal d.lgs. 30 Marzo 2001, n. 165 – "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", in particolare, l'art. 6 che disciplina

l'organizzazione degli uffici e delle dotazioni organiche;

- le disposizioni dettate dal d.lgs. 18 Agosto 2000, n. 267 - Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, in particolare, l'art. 48 che attribuisce agli organi di vertice delle amministrazioni locali la competenza in materia di programmazione triennale del fabbisogno di personale;

**Dato atto** che in merito alla presente proposta sono stati richiesti i pareri, ai sensi dell'art. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1, del d. lgs. 18.8.2000, n. 267, di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, e di regolarità contabile, favorevolmente espressi, rispettivamente dal Responsabile dell'Area Amministrativa e dal responsabile dell'Area Finanziaria;

con voti unanimi favorevoli resi nei modi di legge

### DELIBERA

1. **di rendere** la premessa narrativa parte integrante e sostanziale della presente proposta;
2. **di confermare** per il triennio 2022/2024 la dotazione organica come approvata con delibera di Giunta comunale n° 51 del 12.07.2021;
3. **di approvare** il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2022/2024 in attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 6 del D.lgs. n. 165 del 30.03.2001, come da allegato alla presente delibera composto dai seguenti prospetti:
  - il prospetto allegato al presente atto **sub "A1 e A2"** nel quale è indicato il valore finanziario e di soglia relativo alla capacità assunzionale di spesa potenziale massima imposta come vincolo dalla legge o da altra fonte;
  - il prospetto allegato **sub "A"** nel quale è indicata la dotazione organica dell'Ente;
  - il prospetto allegato al presente atto **sub "B"** nel quale è indicato il fabbisogno di personale e relativo piano di assunzioni a decorrere dall'anno 2022;
  - il prospetto allegato al presente atto **sub "C"** relativo al costo complessivo delle spese del personale per l'anno 2022;
  - il prospetto allegato al presente atto **sub "D"** relativo al personale cessato a tutto il 31/12/2021;
4. **di dare atto** che la spesa relativa al presente fabbisogno è stata regolarmente prevista nei capitoli destinati alla spesa per il personale sul bilancio 2022/2024;
5. **di stabilire** che prima di avviare l'iter delle assunzioni previste per l'annualità 2023 si proceda a verificare la capacità assunzionale nonché la compatibilità finanziaria di bilancio anche in considerazione delle cessazioni del 2022;
6. **di dare atto** che la spesa complessiva per il personale a seguito delle assunzioni programmate risulta contenuta nei limiti di spesa previsti dalle norme di riferimento;
7. **di stabilire** che, per eventuali esigenze che si potrebbero verificare durante l'anno, l'Amministrazione può avviare l'adozione di modifiche e/o di integrazioni al presente fabbisogno del personale;
8. **di pubblicare** il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
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. 18/2018;

**10. di dichiarare** il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 TUEL con separata ed unanime votazione favorevole resa come per legge.

---

***PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA***

Si esprime parere **FAVOREVOLE** ai sensi dell'art. 49 del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali n. 267 del 18/08/2000.

Colliano, 20-05-2022

Il Responsabile dell'Area Amministrativa  
F.to Dr.ssa Rosa Salzano

---

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

Si esprime parere **FAVOREVOLE** ai sensi dell'art. 49 del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali n. 267 del 18/08/2000.

Colliano, 20-05-2022

Il Responsabile dell'Area Finanziaria  
F.to Dr.ssa Rosa Salzano

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO  
F.to Ing. Adriano GOFFREDO

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to Dott. GERARDO SOLA

---

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

che copia della presente deliberazione:

- è stata affissa all'Albo pretorio comunale il giorno 05-07-2022 per rimanervi 15 giorni consecutivi (*art. 124, comma 1 del T.U. 267/2000*) al N. 534 del Registro Pubblicazioni;
- è stata trasmessa in pari data ai Capigruppo consiliari (*art. 1254, comma 2 del T.U. 267/2000*).

è divenuta esecutiva il giorno 23-05-2022,

Colliano, 05-07-2022

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
F.to

---

**PER COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE**

Colliano, \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott. GERARDO SOLA

## Dotazione organica

## Area Amministrativa

Profilo Professionale	Categoria	Dotazione organica	Posti occupati Tempo pieno/ part time	Posti Vacanti Tempo pieno/ part time
Istruttore Direttivo	D	2	1 T.P.	1- P.T. 50%
Istruttore amministrativo	C	0	0	
Istruttore di vigilanza	C	3	1 T.P.	2 – TEMPO PIENO
Esecutore amministrativo	B	5	5 di cui n. 1 P.T. al 83.33% - n. 2 P.T. 50% e n. 2 T.P.	
Ausiliare	B	3	2 P.T. 50%	1 P.T
Ausiliare	A	1	1 P.T. %0%	0
Collaboratore	A	3	3 P.T. 50%	0

## Area Finanziaria

Profilo Professionale	Categoria	Dotazione organica	Posti occupati Tempo pieno/ part time	Posti Vacanti Tempo pieno/ part time
Istruttore Direttivo	D	1	1 – 18 ore art. 110 tuel*	1 T.P.
Istruttore amministrativo contabile	C	1	0	1 T.P.
Esecutore amministrativo	B	4	0	4 T.P.

## Area LL.PP./Urbanistica

Profilo Professionale	Categoria	Dotazione organica	Posti occupati Tempo pieno/ part time	Posti Vacanti Tempo pieno/ part time
Istruttore Direttivo	D	1	1 - 18 ore art.110 *	1 T.P:
Istruttore amministrativo	C	1	1	0
Istruttore Tecnico	C	4	1 T.P.	3 T.P.
Operai specializzati	B	6	6 DI CUI n.1 T.P. 50% - n.1 83.33% E 4 T.P.	0
Operai	A	33	33 DI CUI n. 32 PT. 50% e n.1 T.P.	0

\*posti attualmente occupati a tempo determinato con contratto art. 110 Tuel, che si prevede di ricoprire a tempo indeterminato nel Piano dei Fabbisogno 2022/2023

<b>SPESA DEL PERSONALE</b>	
al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione	
<b>ANNO</b>	<b>2020</b>
<b>Voce</b>	<b>IMPORTO</b>
spesa di personale dipendente a tempo indeterminato e determinato macroaggregato 1	1,095,527
rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, somministrazione di lavoro, personale di cui all'art. 110	
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	
Altro	
<i>Spesa di personale anno 2019 al netto dell'irap</i>	<b>1,095,527</b>

<b>ENTRATE CORRENTI</b>				
media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilita' stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualita' considerata.				
<b>ENTRATE CORRENTI</b>	<b>ANNO</b>			<b>MEDIA</b>
	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>	
ENTRATA TIT.1	2,148,540	2,190,720	2,204,699	2,197,709
ENTRATA TIT.2	735,452	525,862	537,114	531,488
ENTRATA TIT.3	481,301	531,033	424,742	477,888
FCDE bilancio di previsione anno 2020				156,635
	<b>3,365,293</b>	<b>3,247,615</b>	<b>3,166,555</b>	<b>3,103,186</b>

<b>COMUNE DI COLLIANO</b>		
<b>ANNO</b>	<b>2020</b>	
<b>POPOLAZIONE (abitanti)</b>	<b>3,561</b>	I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle Entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia
<b>CLASSE</b>	<b>D</b>	
<b>VALORE SOGLIA</b>	<b>27.20%</b>	
<b>SPESA PERSONALE</b>	<b>1,095,527.27 €</b>	
<b>MEDIA ENTRATE CORRENTI</b>	<b>3,103,185.99 €</b>	
<b>RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI</b>	<b>35.30%</b>	
<b>CAPACITA' ASSUNZIONALE</b>	<b>- €</b>	
<b>% MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)</b>	<b>19.00%</b>	In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:
<b>MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2025)</b>	<b>213,889.89 €</b>	
<b>Resti assunzionali</b>		2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facolta' assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.
<b>TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE</b>	<b>- €</b>	

<b>RIDUZIONE PERSONALE ENTRO IL 2025</b>	<b>SI</b>	I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma 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
--	-----------	---