



ORIGINALE		DELIBERAZIONE DI GIUNTA
N°	6	O G G E T T O: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/2022/2023 REVISIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE, RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEденENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
del	12-04-2021	

L'anno **duemilaventuno** addì **dodici** del mese **aprile** di alle ore **10:06** in TURANIA nella sede Comunale.
 Convocata la Giunta si è la medesima ivi riunita.
 Fatto l'appello nominale risultano intervenuti.

Proietti Roberto
CIMEI GIOVANNI
MASCI FLAVIO

Pres.	Assen.
Presente	
Presente	
Presente	

Partecipa il SEGRETARIO COMUNALE:

BARBARA PERSANO

Presiede il Sig. **SINDACO Roberto Proietti**

Visto che il numero degli intervenuti è legale per deliberare assume la presidenza.

LA GIUNTA

DELIBERA

la presente proposta di deliberazione, così come riportato nel dispositivo riportato all'interno del presente atto:

COMUNE DI TURANIA

Provincia di Rieti

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE:

**“APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/2022/2023
REVISIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE, RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE
ECCEDENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE”**

Ai sensi dell'art. 49, D. Lgs. N° 267 del 18 Agosto 2000

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Per quanto concerne la regolarità Contabile esprime parere: Favorevole

Data **12-04-2021**

IL RESPONSABILE
SINDACO Roberto Proietti

Ai sensi dell'art. 49, D. Lgs. N° 267 del 18 Agosto 2000

IL SEGRETARIO COMUNALE

Per quanto concerne la regolarità Tecnica esprime parere: Favorevole

Data **12-04-2021**

IL SEGRETARIO COMUNALE
BARBARA PERSANO

Allegato alla deliberazione di Giunta Comunale n° 6 del 12-04-2021.

Si da atto che il responsabile del servizio finanziario ha reso, sulla presente deliberazione, “attestazione della relativa copertura finanziaria” così come prescritto dall’art. 153, comma 5, del D. Lgs. n° 267/2000.
Approvato e sottoscritto:

IL SINDACO
SINDACO Roberto Proietti

IL SEGRETARIO COMUNALE
BARBARA PERSANO

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti di ufficio:

A T T E S T A

che la presente deliberazione:

E’ stata pubblicata a questo albo pretorio per rimanervi per quindici giorni consecutivi il 06-05-2021 come
prescritto dall’art. 124, comma 1, del D. Lgs. 18 Agosto 2000, n° 267, senza reclami;

E’ stata comunicata, con lettera n° , in data odierna ai signori capigruppo consiliari così come prescritto dall’art. 125, D.
Lgs. 18 Agosto 2000, n° 267;

Dalla Residenza Municipale

IL SEGRETARIO COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/2022/2023 REVISIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE, RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE

L'art. 39 della L. n.449/1997 dispone che "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 del D. Lgs. 267/2000 prevede che "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."

A norma dell'art. 19 comma 8 della L. n. 448/2001 "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."

RICHIAMATO

Il nuovo testo dell'art. 6 del decreto legislativo 165/2001 (innovato dall'art. 4 del decreto legislativo n. 75/2017), prevede che

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;

PRESO ATTO che con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8 maggio 2018 sono state adottate le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";

RILEVATO

- che nelle suddette Linee di indirizzo si rileva il superamento del concetto di dotazione organica, non più come "contenitore" rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni;

- che "il PTFP, di fatto, individua la "dotazione" di spesa potenziale massima, imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti, fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente. Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del D. L. 6 luglio 2012, n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento;"

- che "nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge;

RILEVATO che 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), introduce dall'1/1/2012 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;

CONSIDERATO pertanto che risulta necessario, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla revisione della dotazione organica e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero;

RILEVATO che nell'ambito della revisione della dotazione organica, come sopra definita, è stata effettuata anche la prescritta ricognizione delle eccedenze di personale, dalla quale emerge l'assenza di 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 Lgs.n.165/2001 e s.m.i.;

VISTO il DM 17.03.2020 recante "misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 27 aprile 2020 n. 108, finalizzato ad i valori soglia, differenziali per fascia demografica finalizzato ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

PRESO ATTO, della circolare del Ministero PA di concerto con il MEF, sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019;

RILEVATO che il decreto provvede alle seguenti definizioni:

- a) spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata;

RICHIAMATI specificamente gli articoli 4, 5 e 6 del citato D.M. che disciplinano, rispettivamente, l'individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale (Tabella 1), le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, in sede di prima applicazione del decreto (anni 2020 – 2024), l'individuazione dei valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale;

RILEVATO che in attuazione dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, nella Tabella 1, sono individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della Spesa del personale dei comuni rispetto alle Entrate correnti, secondo le definizioni dell'articolo 2:

PRESO ATTO che ai sensi dell'art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Turania appartiene alla fascia demografica a) con una popolazione al 31.12.2019 inferiore a 1.000 abitanti, e pertanto sulla base della Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al 29,50% per la prima soglia e al 33,50% per la seconda soglia;

RILEVATO che, come risultate dai prospetti di calcolo allegati il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti al netto del FCFE stanziato nel bilancio di previsione riferito all'ultima annualità considerata (come meglio definiti dall'art. 2 del decreto attuativo) risulta superiore al predetto valore soglia, essendo pari a **38,73** %, e pertanto non è possibile incrementare la spesa di personale

registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in quanto la spesa complessiva di personale rapportata alle entrate correnti è superiore ai valori soglia - art. 4, c. 2 DM;

RITENUTO pertanto di procedere all'approvazione del piano triennale di fabbisogni del personale, con valenza triennale da aggiornare annualmente, in coerenza con gli altri strumenti di programmazione economico finanziario dell'Ente;

CONSIDERATO che il Comune di Turania non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che, a seguito di verifica degli equilibri di bilancio per l'anno 2020 e l'approvazione del Bilancio Consuntivo esercizio 2019, con delibera C. C. n. 27 del 30/11/2020, non emergono condizioni di squilibrio finanziario;

VISTA l'attuale dotazione organica (dipendenti in servizio) e rilevato che la spesa per il finanziamento della stessa, comprensiva del trattamento accessorio del personale, è pari ad € 123.158,96;

VISTO il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

VISTO il vigente "Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi";

VISTI i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Regioni – autonomi e locali;

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 Lgs.n.165/2001 e s.m.i.;

RITENUTO necessario procedere alla ricostruzione della dotazione organica secondo le nuove previsioni di cui all'art. 6 de D. Lgs. 165/2001 ed alle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" approvate con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8 maggio 2018;

VISTO CHE, con riferimento al triennio 2021/2023, si prevede si verificheranno cessazioni dal servizio per raggiungimento dei requisiti previsti dalla legge in materia di pensione o dimissioni volontarie come di seguito:

- **nel 2021: nessuna cessazione;**
- **nel 2022: nessuna cessazione;**
- **nel 2023: nessuna cessazione;**

RIBADITO che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qualvolta 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;

ATTESO CHE l'obiettivo strategico dell'Amministrazione comunale consiste sia nell'attuazione di una politica di gestione del personale funzionale alla salvaguardia del corretto svolgimento delle funzioni istituzionali e dei correlati livelli di prestazioni dei servizi alla cittadinanza, sia

nell'attuazione strategica di una programmazione di personale volta al contenimento della spesa, anche nel prossimo triennio;

RITENUTO di provvedere ad approvare il programma triennale del fabbisogno di personale 2021-2023, la dotazione organica e il piano occupazionale, 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;

VISTA la dotazione organica dell'Ente, di cui all'allegato B, parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

DATO ATTO che, anche se i Responsabili di Area hanno segnalato la necessità di assunzioni di **1 n. 1 Collaboratore Amministrativo cat. B– Settore Servizi Finanziari**, non si potrà procedere ad alcuna assunzione per il triennio 2021/2023, in quanto non è possibile incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in quanto la spesa complessiva di personale rapportata alle entrate correnti è superiore ai valori soglia - art. 4, c. 2 DM;

PRESO ATTO che in merito alla presente proposta di deliberazione sono stati formalmente acquisiti i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica ed in ordine alla regolarità contabile espressi rispettivamente dal Segretario comunale e dal Responsabile dei servizi finanziari ai sensi dell'art. 49 del TUEL;

Con votazione unanime favorevole resa da tutti i presenti aventi diritto in forma palese;

DELIBERA

1. di richiamare le premesse quale parte integrante e sostanziale della presente;
2. di approvare il Piano Triennale dei **Fabbisogni di Personale 2021-2023** a seguito della revisione della dotazione organica effettuata ai sensi dell'art.6 Del D.Lgs.n.165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale effettuata ai sensi dell'art.33 del D.Lgs.n.165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni dalla quale :
 - non emergono situazioni di personale in esubero;
 - emergono situazioni di carenza di personale indicate nell'organigramma allegato B;
 - l'organigramma dell'Ente, comprensivo dei posti occupati è quello risultante dall' Allegato B;
3. di non prevedere assunzioni per il triennio 2021/2023 in quanto il rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore della seconda soglia per fascia demografica e di adottare un percorso di riduzione graduale del suddetto rapporto, fino al conseguimento nel 2025 del predetto valore-soglia;
4. Si fa riserva della possibilità di rivedere in qualsiasi momento i documenti di programmazione approvati con il presente atto, qualora si verificassero situazioni tali da modificare l'attuale quadro di riferimento;
5. di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente";

6. di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 134 comma del TUEL.

La presente deliberazione, previa acquisizione del parere del revisore, verrà sottoposta alla approvazione del Consiglio Comunale.

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	228	Prima soglia	29,50%	Seconda soglia	33,50%	Incremento massimo ipotetico spesa		
Anno Corrente	2020					%	€	
						23,00%	31.100,99 €	
Entrate correnti		FCDE	68.555,15 €					
Ultimo Rendiconto 2014	347.885,75 €	Media - FCDE	308.792,04 €					
Penultimo rendiconto 2015	392.222,80 €	Rapporto Spesa/Entrate						
Terzultimo rendiconto	391.933,01 €	38,73%						
Spesa del personale		Collocazione ente						
Ultimo rendiconto	119.597,22 €	Terza fascia						
Anno 2018	135.221,70 €							
Margini assunzionali		FCDE						
0,00 €								
Utilizzo massimo margini assunzionali		Incremento spesa						
-		È necessario adottare un percorso di graduale riduzione annuale del rapporto Spesa del personale/Entrate fino al conseguimento nell'anno 2025						
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.								
Facce 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.								

ALLEGATO B

ORGANIGRAMMA con indicazione posti coperti e posti vacanti						
n.	area	settore	nominativo	profilo	Pos. Econ.	Part-time
1	Servizi Tecnici	Responsabile di Area P.O. Lavori Pubblici Patrimonio Urbanistica	Di Paolo Maurizio	Istruttore Tecnico	C1	94,45%
1		Ecologia e servizi	De Angelis Luciano	Operaio Generico	B1	
1	Finanziaria	Ragioneria	VACANTE	Collaboratore Amministrativo	B1	
1		Tributi	De Rossi Elisa	Collaboratore Amministrativo	B1	94,95%
	Servizi ai cittadini	Demografici	De Rossi Elisa			