



COMUNE DI SERLE

Provincia di Brescia

Codice Ente 10429

Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

ORIGINALE

N. 69 del 09/11/2022

Oggetto: REVISIONE DOTAZIONE ORGANICA, RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE ED APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2025.

L'anno **duemilaventidue**, addì **nove** del mese di **Novembre** a partire dalle ore **19:30**, nella **Sala delle Adunanze**, previa l'osservanza delle formalità prescritte dalla Legge e dallo Statuto, si è riunita la Giunta Comunale. Presiede il Sindaco, **Sorsoli Dott.Giovita**.

Partecipa all'adunanza ed è incaricato della redazione del presente verbale il Segretario Generale, **Marilena Dott.ssa Pero'**.

Intervengono i Signori:

N.	Cognome e Nome	P	A
1	SORSOLI GIOVITA	SI	
2	RAGNOLI UGO		SI
3	BENEDETTI ENRICO	SI	
4	BODEI LUCIA	SI	
5	SORSOLI EMANUELA	SI	

Totale Presenti: 4

Totale Assenti: 1

Il Presidente, riconosciuta legale l' adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale a trattare l'argomento indicato in oggetto.

Oggetto: REVISIONE DOTAZIONE ORGANICA, RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEденZE DI PERSONALE ED APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2025.

LA GIUNTA COMUNALE

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;
- a norma dell'art. 91 TUEL gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, L. 30/12/2004, n. 311, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 28/12/2001, n. 448 (Legge Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 527 dicembre 1997, n. 449 e s.m.i.;
- 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;

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

VISTO l'art. 22, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D.Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo Decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle predette linee di indirizzo;

VISTO il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 08/05/2018 con cui il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";

VISTO inoltre, nello specifico, alcuni passaggi delle predette linee guida con riferimento ai rapporti tra piano dei fabbisogni di personale e dotazione organica:

“2.1 Il superamento della dotazione organica

L’articolo 6 del Decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall’articolo art. 4, del Decreto legislativo n. 75 del 2017, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica.

Il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il “contenitore” rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate.

Secondo la nuova formulazione dell’articolo 6, è necessaria una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l’organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti... La nuova visione, introdotta dal D.lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l’adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP.

*Per le amministrazioni centrali la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP. Essa, 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 Decreto legge 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 (vedi, ad esempio, l’articolo 19, comma 6, del Decreto legislativo n. 165 del 2001, che indica un limite percentuale della dotazione organica ovvero, in senso analogo, l’articolo 110 del Decreto legislativo n. 267 del 2000).*

Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari.

La declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell’atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato annualmente, con un orizzonte triennale, secondo i criteri di cui alle presenti linee di indirizzo,...”;

EVIDENZIATO che il documento espressamente fissa i seguenti due principi:

- “gli enti territoriali opereranno, nell’ambito dell’autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica”;
- “le linee guida, adottate con decreti di natura non regolamentare definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore”. Dal che se ne deve trarre la conseguenza che esso ha essenzialmente un rilievo sul terreno del metodo che le singole amministrazioni devono utilizzare;

DATO ATTO che, alla luce delle linee guida emanate, il concetto di fabbisogno di personale implica un’attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla

- missione dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;
- qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare;

EVIDENZIATO che con riferimento al profilo quantitativo, l'analisi dei fabbisogni può essere supportata da alcuni metodi:

- analisi basate su fabbisogni standard definiti a livello territoriale (più adatta ad amministrazioni che hanno una consistente presenza di personale sul territorio);
- analisi predittive sulle cessazioni di personale;

RIBADITO che in sede di elaborazione dei piani i profili quantitativi e qualitativi devono, pertanto, convivere ritenendo che, soprattutto in ragione dei vincoli finanziari esterni che incidono sulla quantificazione del fabbisogno, le scelte qualitative diventano determinanti al fine dell'ottimale utilizzo delle risorse tanto finanziarie quanto umane;

RITENUTO pertanto, in esecuzione delle predette linee di indirizzo, adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati anche al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

DATO ATTO che il PTFP si configura come un atto di programmazione che deve essere adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo ai sensi dell'articolo 4, comma 1, del Decreto legislativo n. 165 del 2001;

EVIDENZIATO che le linee di indirizzo tendono dunque a favorire cambiamenti organizzativi che superino i modelli di fabbisogno fondati sulle logiche delle dotazioni organiche storicizzate, a loro volta discendenti dalle rilevazioni di carichi di lavoro superate sul piano dell'evoluzione normativa e dell'organizzazione del lavoro e delle professioni;

SPECIFICATO che:

- il piano deve essere sottoposto ai controlli previsti dai rispettivi ordinamenti anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica;
- l'adozione del PTFP è sottoposta all'informazione sindacale (articolo 6, comma 1, del D.Lgs. 165/2001);
- la comunicazione dei contenuti dei piani del personale al sistema di cui all'articolo 60 del D.Lgs. n. 165 del 2001 è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

CONSIDERATO che:

- il PTFP si sviluppa 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. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata;
- che nel PTFP la dotazione organica va espressa in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione 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 al limite di spesa consentito dalla legge;

DATO ATTO che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater L. n. 296/2006 e s.m.i., gli enti sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

RILEVATO a tal fine che la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006 e s.m.i., corrispondente al sopraccitato valore medio, è pari a € 611.315,06;

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), ha introdotto 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;

RITENUTO necessario, pertanto, prima di definire il fabbisogno di personale, di 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 (riportata nel seguente prospetto) 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.;

CONSISTENZA DI PERSONALE PRESENTE NELL'ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE

AREA AFFARI GENERALI

SERVIZIO	CAT.	CAT. EC.	COPERTO	NOME	COGNOME
AFFARI GENERALI E DEMOGRAFICI	C1	C3	ASSUNTA A TEMPO PIENO (36 ORE) CON RIDUZIONE A TEMPO PARZIALE (33 ORE)	AURELIA	BRESCIANI
//	C1	C4	ASSUNTA A TEMPO PIENO (36 ORE) CON RIDUZIONE A TEMPO PARZIALE (30 ORE)	LARA	FRANZONI
//	C1	C4	ASSUNTA A TEMPO PIENO (36 ORE) CON RIDUZIONE A TEMPO PARZIALE (33 ORE)	LAURA	RAGNOLI

//	C1	C1	VACANTE	==	==
//	C1	C5	ASSUNTA A TEMPO PIENO (36 ORE) CON RIDUZIONE A TEMPO PARZIALE (25 ORE)	GIOVANNA	ANGONI
VIGILANZA	C1	C1	VACANTE	==	==
//	C1	C2	TEMPO PIENO	CARLO ALBERTO	BOTTERI

AREA SERVIZI FINANZIARI E TRIBUTARI

SERVIZIO	CAT.	CAT. EC.	COPERTO	NOME	COGNOME
CONTABILITA' E TRIBUTI	D3	D6	TEMPO PIENO	MARCO	BOSIO
//	C1	C5	ASSUNTA A TEMPO PIENO (36 ORE) CON RIDUZIONE A TEMPO PARZIALE (33 ORE)	ELENA	LIBORIO

AREA TECNICA E TERRITORIO

SERVIZIO	CAT.	CAT. EC.	COPERTO	NOME	COGNOME
EDILIZIA PRIVATA, URBANISTICA E AMBIENTE	D3	D3	VACANTE	==	==
	C5	C5	TEMPO PIENO	LUIGI	SETTALA
LAVORI PUBBLICI	D1	D5	TEMPO PIENO	MAURO	ZINI
CAVE	C1	C1	VACANTE	==	==
TERRITORIO	B3	B5	TEMPO PIENO	PIETRO	FRANZONI
//	B3	B5	TEMPO PIENO	ENEA	FRANZONI
//	B1	B5	TEMPO PIENO	ANGELO	FRANZONI
//	B1	B3	VACANTE	==	==

PRESO ATTO che:

- negli anni 2014/2015/2019 vi sono state tre cessazioni per pensionamenti;
- nell'anno 2020 un dipendente, cessato per raggiunti limiti di età, è stato sostituito mediante trasferimento per mobilità volontaria al Comune di Serle di un dipendente appartenente ad altro Ente;
- nel corso del 2020 inoltre, un dipendente è cessato con passaggio, sempre attraverso l'istituto della mobilità volontaria, ad altro Ente;

PRESO ATTO inoltre che secondo quanto previsto con deliberazione di Giunta comunale n. 6 del 03/02/2021 avente per oggetto "REVISIONE DOTAZIONE ORGANICA, RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE ED APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI

FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024”, nel corso del 2021 si è provveduto all’assunzione di un Istruttore tecnico/geometra;

RICHIAMATE le nuove modalità di calcolo delle capacità assunzionali contenute nel D.M. 17/03/2020 da cui derivano le possibilità di assunzione del personale a seconda che l’Ente si collochi in una fascia virtuosa o meno come da tabelle contenute nel D.M. stesso;

PRESO ATTO che la spesa del personale incide sulla spesa corrente in misura inferiore alla soglia minima del 27,20% prevista per la fascia demografica dell’Ente dal D.M. 17/03/2020 e precisamente nella misura del 18,65%;

VISTO altresì che al 31/12/2020 il rapporto personale/popolazione risulta essere pari a 1/277, inferiore a quello previsto dal D.M. 18 novembre 2020 che prevede un rapporto medio, per i comuni della fascia demografica compresa fra 3.000 e 4.999 abitanti, pari a 1/159;

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, tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

RILEVATO che l’Ente, nel rispetto della vigente normativa, nel 2023 può beneficiare anche dell’utilizzo dei residui assunzionali pari ad € 60236,94;

VISTO l’allegato A), che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto, concernente il rispetto della soglia spesa per il personale ai sensi del D.M. 17/03/2020 e dal quale risulta una spesa massima ammissibile pari a:

€ 736.866,73 per l’anno 2023,

€ 742.194,52 per l’anno 2024,

€ 742.194,52 per l’anno 2025;

DATO ATTO che la spesa per il personale prevista nel triennio 2023/2025 risulta essere inferiore alla quella massima ammissibile come si evince dal seguente prospetto:

SPESA PERSONALE	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
RETRIBUZIONI	407.943,00	413.580,00	410.452,00
ONERI RIFLESSI	114.724,00	115.638,00	114.774,00
TOTALE SOGGETTO AL LIMITE	522.667,00	529.218,00	525.226,00
IRAP	38.137,00	38.806,00	38.498,00

RITENUTO di procedere, nel corso dell’anno 2023, all’assunzione di un Agente di Polizia Locale (cat. C1), a copertura di un posto che si è reso vacante dal 31/12/2019, a seguito pensionamento di un dipendente;

PRECISATO che per eventuali ulteriori assunzioni di personale, rispetto a quanto previsto dal presente atto e nel rispetto del limite di cui all’art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006, sarà necessario attenersi a quanto contenuto nel DM 17/3/2020 relativamente alle nuove modalità di calcolo delle capacità assunzionali;

RITENUTO inoltre di prevedere anche eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale;

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

RILEVATO che l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale, e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;

RICHIAMATO il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con propria deliberazione n. 54 del 13/05/2013;

RICHIAMATO altresì il C.C.N.L. vigente;

VISTA l'attestazione resa dal responsabile del Servizio Finanziario (Allegato B);

VISTO il parere favorevole espresso da parte dell'Organo di Revisione ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001 e dell'art. 1 comma 557, della legge n. 296/2006 reso in data 07/11/2022 al prot. 7117 (Allegato C);

RILEVATO che del contenuto del presente provvedimento verrà fornita la prescritta informazione alle Organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

ACQUISITI i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile dell'atto, espressi ai sensi dell'art. 49, comma 1, D.Lgs. del 18.08.2000 n. 267;

CON VOTI favorevoli unanimi, resi in forma palese, per alzata di mano;

DELIBERA

1. DI APPROVARE il piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025, che è sinteticamente rappresentato nei seguenti dettagli:

- a) la dotazione organica, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno, come previsto dal D.M. 17/03/2020, è pari a:
 - € 736.886,73 per l'anno 2023,
 - € 742.194,52 per l'anno 2024,
 - € 742.194,52 per l'anno 2025;
- 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) il margine massimo assunzionale per l'anno 2023, come risulta dall'allegato A), ammonta a € 214.199,73;
- d) nel corso dell'anno 2023, si provvederà all'assunzione di un Agente di Polizia Locale (cat. C1) a copertura di un posto vacante.

2. DI DARE ATTO che il presente provvedimento potrà essere periodicamente aggiornato secondo le future esigenze.

3. DI DARE ATTO che del presente provvedimento fa parte integrante e sostanziale il seguente prospetto:

DOTAZIONE ORGANICA: personale in servizio, da assumere nel corso del 2023 e posti vacanti

AREA AFFARI GENERALI

SERVIZIO	CAT.	CAT. EC.	COPERTO	NOME	COGNOME
AFFARI GENERALI E DEMOGRAFICI	C1	C3	ASSUNTA A TEMPO PIENO (36 ORE) CON RIDUZIONE A TEMPO PARZIALE (33 ORE)	AURELIA	BRESCIANI
//	C1	C4	ASSUNTA A TEMPO PIENO (36 ORE) CON RIDUZIONE A TEMPO PARZIALE (30 ORE)	LARA	FRANZONI
//	C1	C4	ASSUNTA A TEMPO PIENO (36 ORE) CON RIDUZIONE A TEMPO PARZIALE (33 ORE)	LAURA	RAGNOLI
//	C1		VACANTE	==	==
//	C1	C5	ASSUNTA A TEMPO PIENO (36 ORE) CON RIDUZIONE A TEMPO PARZIALE (25 ORE)	GIOVANNA	ANGONI
VIGILANZA	C1	C1	TEMPO PIENO VACANTE	NUOVA ASSUNZIONE	NUOVA ASSUNZIONE
//	C1	C2	TEMPO PIENO	CARLO ALBERTO	BOTTERI

AREA SERVIZI FINANZIARI E TRIBUTARI

SERVIZIO	CAT.	CAT. EC.	COPERTO	NOME	COGNOME
CONTABILITA' E TRIBUTI	D3	D6	TEMPO PIENO	MARCO	BOSIO

//	C1	C5	ASSUNTA A TEMPO PIENO (36 ORE) CON RIDUZIONE A TEMPO PARZIALE (33 ORE)	ELENA	LIBORIO
----	----	----	------------------------------------------------------------------------	-------	---------

AREA TECNICA E TERRITORIO

SERVIZIO	CAT.	CAT. EC.	COPERTO	NOME	COGNOME
EDILIZIA PRIVATA, URBANISTICA E AMBIENTE	D3	D3	VACANTE	==	==
	C5	C5	TEMPO PIENO	LUIGI	SETTALA
LAVORI PUBBLICI	D1	D5	TEMPO PIENO	MAURO	ZINI
CAVE	C1	C1	VACANTE	==	==
TERRITORIO	B3	B5	TEMPO PIENO	PIETRO	FRANZONI
//	B3	B5	TEMPO PIENO	ENEA	FRANZONI
//	B1	B5	TEMPO PIENO	ANGELO	FRANZONI
//	B1	B3	VACANTE	==	==

4. DI DARE ATTO che la spesa per il personale prevista nel triennio 2022/2024 risulta essere inferiore alla quella massima ammissibile come evidenziato dal seguente prospetto:

SPESA PERSONALE	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
RETRIBUZIONI	407.943,00	413.580,00	410.452,00
ONERI RIFLESSI	114.724,00	115.638,00	114.774,00
TOTALE SOGGETTO AL LIMITE	522.667,00	529.218,00	525.226,00
IRAP	38.137,00	38.806,00	38.498,00

5. DI DARE ATTO del parere favorevole espresso da parte dell'Organo di Revisione ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001 e dell'art. 1 comma 557, della legge n. 296/2006 reso in data 07/11/2022 al prot. 7117 (Allegato C).

6. 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..

7. DI ADEMPIERE alla trasmissione del 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.

8. DI DARE INFORMAZIONE del presente provvedimento alle Parti Sindacali.

9. DI DICHIARARE con separata, favorevole ed unanime votazione la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000.

Allegati:

- A) *Tabella rispetto soglia spesa per il personale DM 17/03/2020;*
- B) *Attestazione del responsabile Area Finanziaria;*
- C) *Parere Organo di Revisione.*

Letto, confermato e sottoscritto:

IL SINDACO
Sorsoli Dott.Giovita

IL SEGRETARIO GENERALE
Marilena Dott.ssa Pero'

ADEMPIMENTI RELATIVI ALLA PUBBLICAZIONE

Si attesta:

che copia della presente deliberazione viene pubblicata sul sito web istituzionale alla sezione Albo Pretorio il _____ ed ivi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

IL SEGRETARIO GENERALE
Marilena Dott.ssa Pero'

ESECUTIVITA'

La presente deliberazione:

è divenuta esecutiva il _____ ai sensi dell'art. 134, 3° Comma, del T.U. - D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267

IL SEGRETARIO GENERALE
Marilena Dott.ssa Pero'

RISPETTO SOGLIA SPESA PER IL PERSONALE DM 17/03/2020**RISPETTO SOGLIA SPESE PER IL PERSONALE D.M. 17/03/2020****ABITANTI AL 31/12/2021****n. 3059****Dati ultimi tre Consuntivi approvati (dati BDAP)**

Anno	2017	2018	2019
Entrate titolo 1	1.352.229,47	1.363.512,37	1.310.594,56
Entrate titolo 2	94.160,92	286.888,81	222.186,30
Entrate titolo 3	1.390.639,43	1.312.149,22	1.168.433,12
Totale accertato ENTRATE CORRENTI	2.837.029,82	2.962.550,40	2.701.213,98

Media annua entrate correnti	2.833.598,07
Importo del F.C.D.E. anno 2019 (importo da detrarre)	31.343,23
Media da riportare nel denominatore del rapporto (B)	2.802.254,84

Dati da Bilancio Triennale	Cons. 2018	Cons. 2019	Cons.2020	Cons. 2021	Prev. Def. 2022	Prev. 2023	Prev. 2024	Prev. 2025
U 1.01.00.00.000 - Spesa di personale al lordo di oneri al netto di Irap	532.779,36	514.412,74	463.289,38	471.685,94	537.291,14	522.667,00	529.218,00	525.226,00
U 1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	0	0	0	0	0	0	0	0
U 1.03.02.12.002 - Quota LSU in carico all'ente	0	0	0	0	0	0	0	0
U 1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto	0	0	0	0	0	0	0	0
U 1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale (A)	532.779,36	514.412,74	463.289,38	471.685,94	537.291,14	522.667,00	529.218,00	525.226,00

RISPETTO SOGLIA SPESA PER IL PERSONALE DM 17/03/2020

Allegato A)

Rapporto come calcolato da tabella 1 del D.M. 17.03.2020 (A/B)	16,53%	18,94%	19,17%	18,65%	18,89%	18,74%
SOGLIA MINIMA PER LA FASCIA DEMOGRAFICA	27,20%	27,20%	27,20%	27,20%	27,20%	27,20%
SOGLIA MASSIMA PER LA FASCIA DEMOGRAFICA	31,20%	31,20%	31,20%	31,20%	31,20%	31,20%
COLLOCAZIONE ENTE	PRIMA FASCIA	PRIMA FASCIA	PRIMA FASCIA	PRIMA FASCIA	PRIMA FASCIA	PRIMA FASCIA

INCREMENTO DELLA SPESA	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Incremento massimo ipotetico della spesa	101.228,08	127.867,05	138.522,63	143.850,43	149.178,22	149.178,22
Resti assunzionali ultimo quinquennio	60.236,94	60.236,94	60.236,94	60.236,94	60.236,94	60.236,94
Base 2018 (Totale A) + incremento massimo	634.007,44	660.646,41	671.301,99	676.629,79	681.957,58	681.957,58
INCREMENTO MASSIMO POSSIBILE DI SPESA	170.718,06	188.960,47	134.010,85	153.962,79	152.739,58	156.731,58

Fasce demografiche	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento spesa personale massimo annuo					
			2020	2021	2022	2023	2024	2025
Comuni con meno di 1.000 abitanti	29,50%	33,50%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%	35,00%
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,60%	32,60%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%	35,00%
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	27,60%	31,60%	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%	30,00%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	27,20%	31,20%	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%	28,00%
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	26,90%	30,90%	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%	26,00%
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,00%	31,00%	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%	22,00%
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	27,60%	31,60%	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%	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%	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%	5,00%



COMUNE DI SERLE

Provincia di Brescia

Serle, 03/11/2022

Ai sensi dell'art. 153, comma 4 del D.Lgs. n. 267/2000

SI ATTESTA

la veridicità delle previsioni di entrata e di compatibilità delle previsioni di spesa, iscritte nel Bilancio di Previsione 2023/2025.



Il Responsabile Area Servizi Finanziari
Bosio dott. Marco

COMUNE DI SERLE

Provincia di Brescia

L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale n.12 del 07 novembre 2022

OGGETTO: PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2024/2025.

L'Organo di Revisione Dott.ssa Salvina Mangano, nominata con deliberazione di Consiglio comunale n. 2 del 20/05/2020;

visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino 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 L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 91, D.Lgs. n.267/2000 *“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”*;
- l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 *“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 ...”*;
- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 *“Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica”*;
- l'art. 3 *“Semplificazione e flessibilità nel turn over”*, comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita *“Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*
 - b) *razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;*
 - c) *contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”*;



- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'[art. 76](#), comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *“in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione”*;
- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

preso atto che:

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 *“riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile”*;
- l'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

richiamati:

- l'art. 3, comma 5 del D.L. n. 90/2014, come modificato dall'art. 14 bis del D.L. n. 4/2019 che prevede *“Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (...)”*;
- il comma 5-sexies del suddetto D.L. n. 90/2014, come modificato dall'art. 14 bis del D.L. n. 4/2019 che dispone *“per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over”*;

considerato che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

visti altresì:

- l'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, come convertito nella L. n. 58/2019, il quale prevede che *“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 ...”;

- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020¹) avente ad oggetto “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell’art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);

rilevato che i Responsabili dei Settori comunali hanno attestato, come da relazioni conservate agli atti, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

preso atto che con deliberazione di Giunta comunale n. 22 del 04/05/2022 è stato adottato il piano delle azioni positive triennio 2022-2024 in materia di pari opportunità previsto dall’[art. 48, comma 1, D.Lgs.n. 198/2006](#) e con deliberazione di Giunta comunale n. 1 del 19/01/2022 il piano delle performance di cui all’[art. 10 della L. n. 150/2009](#);

vista la proposta di deliberazione di Giunta comunale avente ad oggetto “Revisione dotazione organica, ricognizione annuale delle eccedenze di personale ed approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025” unitamente agli allegati;

preso atto che l’Ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale²³⁴ ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
 - rispetta il limite di cui all’[art. 1, comma 557 della L. 296/2006](#), così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa;
 - risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

rilevato che:

¹Entrato in vigore in data 20/04/2020

²Art. 6, comma 2, D. Lgs. 165/2001: ... *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...*

³Art. 6, comma 3, D. Lgs. 165/2001: *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*

⁴Linee di indirizzo 08/05/2018 a firma del Ministro per La Semplificazione e la Pubblica Amministrazione – Punti 2.1. – Superamento della Dotazione Organica: *La dotazione organica è un valore finanziaria ... Si sostanzia in una “dotazione” di spesa potenziale. Coincidente, di norma, con la spesa media di personale relativa agli anni 2011/2013.*

- **è rispettato** il vincolo numerico per il personale a tempo determinato e somministrato come previsto dall'art. 50, comma 3 del CCNL 21/05/2018, nella misura massima del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato (**di diversa percentuale determinata nel rispetto delle indicazioni di cui dell'art. 50, comma 4, del CCNL del CFL siglato in data 21/05/2018**);
- **è rispettato** quanto introdotto dal D.Lgs.n.75/2017 all'art. 7, comma 5-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 dove viene posto il "divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro";

rilevato che il limite di cui all'[art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006](#), come modificato dall'[art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014](#), risulta come riepilogato nella sottostante tabella:

	Media 2011/2013
	2008 per enti non soggetti al patto
Spese macroaggregato 101	573.133,59
Spese macroaggregato 103	3.817,91
Irap macroaggregato 102	39.879,87
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo	
Altre spese: da specificare.....	
Altre spese: da specificare.....	
Altre spese: da specificare.....	
Totale spese di personale (A)	616.831,37
(-) Componenti escluse (B)	5.516,31
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	611.315,06
(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562	

preso atto che per il rispetto del limite di cui all'[art. 9, comma 28 del D.L.78/2010](#), così come aggiornato dal [D.L. 113/2016](#) convertito nella [Legge n. 160/2016](#), la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesima finalità nell'anno 2009 pari a euro 15.674,32 per gli enti in regola con il vincolo comma 557 legge 296/2006 così rideterminata a seguito della esclusione della spesa dei rapporti a tempo determinato di cui all'[art. 110, comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000](#), del personale comandato (ferma restando l'imputazione figurativa della spesa per l'ente cedente come indicato dalla Corte dei Conti Autonomie n. 12/2017) e del personale coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea nonché nell'ipotesi di cofinanziamento, con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti;

considerato che le capacità assunzionali a tempo **indeterminato** sono state determinate in base a quanto previsto dall'art. 33, comma 2 del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020, le cui principali disposizioni sono state riportate in precedenza;

rilevato che:

- il Comune di Serle si colloca nella fascia demografica lett. d) (popolazione da 3.000 a 4.999) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 3.059;

- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con il Rendiconto 2021 e la media delle entrate correnti del triennio 2019 – 2020 – 2021 al netto del FCDE a consuntivo 2021, si attesta al 17,49% , al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 27,20%, come riportato nella tabella a) allegata al presente verbale;

rilevato altresì, come si evince dalla documentazione esaminata, che:

- secondo le disposizioni di cui alla tabella 2 del più volte citato DM, il Comune di Serle ha la possibilità di incrementare la spesa di personale (determinato secondo quanto previsto dal DM) relativa all'anno 2018 (art. 5, comma 1 del DM), come riportato nella tabella b) allegata al presente verbale.
- come si evince dalla tabella b) il TURNOVER (resti assunzionali) disponibile pari a euro 60.236,94 risulta inferiore all'importo identificato come maggiore spesa, pertanto risulta possibile utilizzare tale importo anche in deroga ai valori limite annuali di cui alla tabella 2) del decreto attuativo, in ogni caso entro i limiti massimi consentiti dal valore soglia di riferimento di cui alla tabella 1) dell'art. 4 del medesimo decreto;
- che secondo le disposizioni di cui all'art.7 del più volte citato DM, per gli enti virtuosi ... *“La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557- quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 ...”*;

rilevato che con il presente atto sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;

visto i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Dirigenti competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

rammenta

che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani 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;

accerta

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025 consente di rispettare:

- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;
- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006 (verificare eventuale deroga - ENTI VIRTUOSI - derivante dalle disposizioni di cui al DM 17/03/2020);
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

esprime

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale *“Revisione dotazione organica, ricognizione annuale delle eccedenze di personale ed approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025”*.

Data 7 novembre 2022

Il Revisore Unico

Dott.ssa Salvina Mangano

(Documento firmato digitalmente)

Allegato a) *Determinazione della spesa per il personale e delle facoltà assunzionali (anno 2023)*,
Allegato b) *Sviluppo facoltà assunzionali*.

Determinazione della spesa per il personale e delle facoltà assunzionali (anno 2023)	
Dati Rendiconto 2021 - abitanti 31/12/2021 n. 3.059	
DM 17/03/2020 - Circolare 13/05/2020	
Spesa personale come da Macroaggregato 101 - Personale	471.685,94
Spese personale a tempo determinato	0,00
Spese rimborsate ad altri enti per personale in comando	0,00
Spese per missioni, formazione, buoni pasto, etc	0,00
Altre spese (ISTAT - Censimenti - ETC..)	0,00
IRAP	33.083,36
Totale	504.769,30
IRAP	33.083,36
Totale spesa personale al netto dell'IRAP	471.685,94

TOTALE SPESA DI PERSONALE (A) - Rendiconto di gestione 2021	471.685,94
TOTALE ENTRATE CORRENTI ESERCIZIO 2019	2.701.231,98
TOTALE ENTRATE CORRENTI ESERCIZIO 2020	3.030.325,45
TOTALE ENTRATE CORRENTI ESERCIZIO 2021	2.533.640,52
TOTALE ENTRATE COME DA RENDICONTI APPROVATI ULTIMO TRIENNIO	8.265.197,95
MEDIA ENTRATE CORRENTI	2.755.065,98
FCDE CONSUNTIVO ANNO 2021	57.515,39
MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (B)	2.697.550,59
RAPPORTO % TRA SPESA PERSONALE E MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (C= A/B %)	17,49
INSERIMENTO DEL COMUNE NELLA FASCIA DI INSERIMENTO DEL DM - ART. 4 TAB. 1	d
VALORE SOGLIA PREVISTO DALL'ART. 4 DEL DM (D)	27,20%
MASSIMA SPESA PERSONALE CONSENTITA	733.733,76
(MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE X VALORE SOGLIA)	
(B x D)	
DIFFERENZA SPESA PERSONALE TEORICA CONSENTITA E SPESA PERSONALE ANNO 2019 (E)	262.047,82
% MASSIMA CONSENTITA DI INCREMENTO SPESA PERSONALE ART. 5 PER FASCIA COMUNE (1° ANNO) (F) (PRENDERE % TABELLA 2)	27,00%
SPESA PERSONALE ANNO 2018 (G)	532.779,36
INCREMENTO MASSIMO SPESA PERSONALE - UTILIZZO % DI INCREMENTO PREVISTA DAL DM (H= G x F)	143.850,43
FACOLTA' ASSUNZIONALI RESIDUE ULTIMI 5 ANNI (I) (EVENTUALE) (*)	60.236,94
LIMITE MASSIMO SPESA PERSONALE:	615.536,37
TOTALE SPESA DI PERSONALE RENDICONTO APPROVATO ANNO 2019 + INCREMENTO MASSIMO SPESA DI PERSONALE PREVISTA TAB.2 (H) O, IN DEROGA (SE PIU' FAVOREVOLI), LE FACOLTA' ASSUNZIONALI RESIDUE PREVIGENTE NORMATIVA, FERMO RESTANDO IL LIMITE MASSIMO DI SPESA CONSENTITA (I)	
FACOLTA' ASSUNZIONALI RESIDUE SPENDIBILI (**)	0,00

(*) capacità assunzionale al 31/12/2019 normativa previgente

(**) il maggiore valore tra H) e I)

ART. 4 DM 17/3/2020

Tabella 1

a	Comuni con meno di 1.000 abitanti	29,50%
b	Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,60%
c	Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	27,60%
d	Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	27,20%
e	Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	26,90%
f	Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,00%
g	Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	27,60%
h	Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	28,80%
i	Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	25,30%

ART. 4 DM 17/3/2020

Tabella 2

FASCE		2020	2021	2022	2023	2024	2025
		VALORI %					
a	Comuni con meno di 1.000 abitanti	23	29	33	34	35	35
b	Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	23	29	33	34	35	35
c	Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	20	25	28	29	30	30
d	Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	19	24	26	27	28	28
e	Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	17	21	24	25	26	26
f	Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	9	16	19	21	22	22
g	Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	7	12	14	15	16	16
h	Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	3	6	8	9	10	10
i	Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	1,5	3	4	4,5	5	5

SVILUPPO FACOLTA' ASSUNZIONALI		Spesa di personale anno 2018 (*)		532.779,36	
19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%	28,00%
101.228,08	127.867,05	138.522,63	143.850,43	149.178,22	149.178,22
2020	2021	2022	2023	2024	2025

Art. 5 D.M. 20/4/2020							
Tabella 2							
FASCE		2020	2021	2022	2023	2024	2025
		VALORI %					
a	Comuni con meno di 1.000 abitanti	23	29	33	34	35	35
b	Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	23	29	33	34	35	35
c	Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	20	25	28	29	30	30
d	Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	19	24	26	27	28	28
e	Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	17	21	24	25	26	26
f	Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	9	16	19	21	22	22
g	Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	7	12	14	15	16	16
h	Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	3	6	8	9	10	10
i	Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	1,5	3	4	4,5	5	5