

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

TABELLA 1

SPESE DI PERSONALE								
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2018/2019 Rendiconto 2020/2023 Spesa massima	
-U.1.01.00.00.000	1.583.811,99	1.572.017,85	1.845.009,57	1.993.020,36	1.993.020,36	1.993.020,36		
-U1.03.02.12.001;								
-U1.03.02.12.002;								
-U1.03.02.12.003;								
-U1.03.02.12.999.								
TOTALE	1.583.811,99	1.572.017,85	1.845.009,57	1.993.020,36	1.993.020,36	1.993.020,36		

TABELLA 2

SPESE DI PERSONALE E ABITANTI								
	2018	2019	2020	2021	2022	2023		
Euro	1.583.811,99	1.572.017,85	1.845.009,57	1.993.020,36	1.993.020,36	1.993.020,36		
N. abitanti al 31.12.	3.149	3.159	3.159	3.159	3.159	3.159		
Capacità assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non utilizzate						29.215,80		

TABELLA 3

ENTRATE CORRENTI E FCDE								
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
	Rendiconto	Rendiconto	Rendiconto	Rendiconto	Conto bilancio 2020	Redigendo 2021-2023	Redigendo 2021-2023	Redigendo 2021-2023
Titolo 1	5.002.472,10	6.075.599,75	6.264.510,08	6.326.823,23	5.999.299,47	7.061.200,00	7.031.200,00	7.011.200,00
Titolo 2	1.131.048,37	1.117.054,17	1.500.733,69	1.332.273,73	2.157.559,75	1.167.259,60	1.167.259,60	1.167.259,00
Titolo 3	2.114.064,91	2.282.439,67	2.517.870,81	2.108.805,31	1.223.674,21	1.706.384,31	1.607.229,21	1.614.678,67
TOTALE ENTRATE	8.247.585,38	9.475.093,59	10.283.114,58	9.767.902,27	9.380.533,43	9.934.843,91	9.805.688,81	9.793.137,67
FCDE (assestato) 2018	257.128,06	257.128,06	257.128,06					
FCDE (assestato) 2019		257.128,06	257.128,06	257.128,06				
FCDE (assestato) 2020			293.438,85	293.438,85	293.438,85			
FCDE (assestato) 2021				315.917,83	315.917,83	315.917,83		
FCDE (assestato) 2022					310.561,25	310.561,25	310.561,25	
Valore parziale	7.990.457,32	9.217.965,53	10.025.986,52					
		9.217.965,53	10.025.986,52	9.510.774,21				
			9.989.675,73	9.474.463,42	9.087.094,58			
				9.451.984,44	9.064.615,60	9.618.926,08		
					9.069.972,18	9.624.282,66	9.495.127,56	
			PTFP 20/21/22	PTFP 21/22/23	PTFP 22/23/24	PTFP 23/24/25	PTFP 24/25/26	
DENOMINATORE (MEDIA)			9.078.136,46	9.584.908,75	9.517.077,91	9.378.508,71	9.396.460,80	

TABELLA 4

CALCOLO DELLA PROPRIA PERCENTUALE								
	PTFP 20/21/22	PTFP 21/22/23	PTFP 22/23/24	PTFP 23/24/25	PTFP 24/25/26			
Numeratore (SPESE DI PERSONALE)	1.583.811,99	1.572.017,85	1.845.009,57	1.993.020,36	1.993.020,36			
Denominatore (MEDIA ENTRATE)	9.078.136,46	9.584.908,75	9.517.077,91	9.378.508,71	9.396.460,80			
Percentuale	17,45%	16,40%	19,39%	21,25%	21,21%			

Determinare sulla base della fascia demografica le proprie percentuali di riferimento

TABELLA 5

PERCENTUALI DI RIFERIMENTO					
	2020	2021	2022	2023	2024
Valore soglia Tabella 1	27,20%	27,20%	27,20%	27,20%	27,20%
Valore soglia Tabella 3	31,20%	31,20%	31,20%	31,20%	31,20%
Percentuale Tabella 2	19%	24%	26%	27%	28%

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

DETERMINAZIONE DELLE REGOLE ASSUNZIONALI PER CIASCUN ANNO

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

**ENTE CHE SI COLLOCA AL DI SOTTO DELLA PERCENTUALE DELLA TABELLA 1**

**A) Determinazione del massimo teorico di spesa da destinare ad assunzioni a tempo indeterminato**

	PTFP 20/21/22	PTFP 21/22/23	PTFP 22/23/24	PTFP 23/24/25	PTFP 24/25/26
Numeratore	1.583.811,99	1.572.017,85	1.845.009,57	1.993.020,36	1.993.020,36
Denominatore	9.078.136,46	9.584.908,75	9.517.077,91	9.378.508,71	9.396.460,80
Percentuale tabella 1	27,20%	27,20%	27,20%	27,20%	27,20%
Valore massimo teorico	885.441,13	1.035.077,33	743.635,62	557.934,01	562.816,98

**B) Determinazione del valore della Tabella 2**

	PTFP 20/21/22	PTFP 21/22/23	PTFP 22/23/24	PTFP 23/24/25	PTFP 24/25/26
Spese di personale 2018	1.583.811,99	1.583.811,99	1.583.811,99	1.583.811,99	1.583.811,99
Percentuale di Tabella 2	19%	24%	26%	27%	28%
Valore massimo anno	300.924,28	380.114,88	411.791,12	427.629,24	443.467,36

C) Resti dei cinque anni antecedenti al 2020

29.215,80

**D) Spazi finanziari per assunzioni a tempo indeterminato**

	PTFP 20/21/22	PTFP 21/22/23	PTFP 22/23/24	PTFP 23/24/25	PTFP 24/25/26
Somma per assunzioni IN PIU a tempo indeterminato	330.140,08	409.330,68	441.006,92	456.845,04	472.683,16

**D) Obiettivo anno**

	2020	2021	2022	2023	2024
Spese di personale 2018	1.583.811,99	1.583.811,99	1.583.811,99	1.583.811,99	1.583.811,99
Spazi per NUOVE ASSUNZIONI	330.140,08	409.330,68	441.006,92	456.845,04	472.683,16
Totale	1.913.952,07	1.993.142,67	2.024.818,91	2.040.657,03	2.056.495,15

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2015		CESSAZIONI ANNO 2014					ASSUNZIONI 2015				
percentuale calcolo	100,00%	categoria accesso	profilo dipendente	data	numero	stipendio tabellare annuo + 13^	categoria accesso	profilo dipendente	data	numero	stipendio tabellare annuo + 13^
su spesa cessazioni 2014		D3				-	D3				-
		D1				-	D1				-
		C				-	C				-
		B3				-	B3				-
Budget 2015	-	B1				-	B1				-
Utilizzo assunzioni 2015	-	A				-	A				-
Resti inutilizzati	-	Totale spesa dipendenti cessati				-	Totale spesa dipendenti assunti				-
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2016		CESSAZIONI ANNO 2015					ASSUNZIONI 2016				
percentuale calcolo	100,00%	categoria accesso	profilo dipendente	data	numero	stipendio tabellare annuo + 13^	categoria accesso	profilo dipendente	data	numero	stipendio tabellare annuo + 13^
su spesa cessazioni 2015		D3	PERONO CACCIAFUOCO		1	33.400,85	D3				-
		D1				-	D1				-
Budget 2016	33.400,85	C				-	C				-
Resti inutilizzati 2015	-	B3				-	B3				-
Totale disponibile	33.400,85	B1				-	B1				-
Utilizzo assunzioni 2016	-	A				-	A				-
Resti inutilizzati 2016	33.400,85	Totale spesa dipendenti cessati				33.400,85	Totale spesa dipendenti assunti				-
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2017		CESSAZIONI ANNO 2016					ASSUNZIONI 2017				
percentuale calcolo	25,00%	categoria accesso	profilo dipendente	data	numero	stipendio tabellare annuo + 13^	categoria accesso	profilo dipendente	data	numero	stipendio tabellare annuo + 13^
su spesa cessazioni 2016		D3				-	D3				-
		D1				-	D1				-
Budget 2017	6.674,56	C	MASSIGNAN		1	26.698,23	C				-
Resti inutilizzati 2016	33.400,85	B3				-	B3				-
Totale disponibile	40.075,41	B1				-	B1				-
Utilizzo assunzioni 2017	-	A				-	A				-
Resti inutilizzati 2017	40.075,41	Totale spesa dipendenti cessati				26.698,23	Totale spesa dipendenti assunti				-
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2018		CESSAZIONI ANNO 2017					ASSUNZIONI 2018				
percentuale calcolo	100,00%	categoria accesso	profilo dipendente	data	numero	stipendio tabellare annuo + 13^	categoria accesso	profilo dipendente	data	numero	stipendio tabellare annuo + 13^
su spesa cessazioni 2017		D3				-	D3	FOLLIS / CECCHINI		2	39.480,59
		D1	VARDA		1	30.377,98	D1				
Budget 2018	84.460,03	C	REMOLIF		1	27.919,52	C				-
Resti inutilizzati 2017	40.075,41	B3	SIMIAND		1	26.162,52	B3				-
Totale disponibile	124.535,44	B1				-	B1				-
Utilizzo assunzioni 2018	39.480,59	A				-	A				-
Resti inutilizzati 2018	85.054,85	Totale spesa dipendenti cessati				84.460,03	Totale spesa dipendenti assunti				39.480,59
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2019		CESSAZIONI ANNO 2018					ASSUNZIONI 2019				
percentuale calcolo	100,00%	categoria accesso	profilo dipendente	data	numero	stipendio tabellare annuo + 13^	categoria accesso	profilo dipendente	data	numero	stipendio tabellare annuo + 13^
su spesa cessazioni 2018		D3				-	D3				-
		D1	FOLLIS		1	30.377,98	D1	BRUNO		1	30.377,98
Budget 2019	86.217,03	C	GUY/TERNAVASIO		2	55.839,05	C			4	111.678,09
Resti inutilizzati 2018	85.054,85	B3				-	B3				-
Totale disponibile	171.271,88	B1				-	B1				-
Utilizzo assunzioni 2019	142.056,08	A				-	A				-
Resti inutilizzati 2019	29.215,80	Totale spesa dipendenti cessati				86.217,03	Totale spesa dipendenti assunti				142.056,08

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO 2021 AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. N. 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 1.492.303,49	€ 1.570.448,29	€ 1.570.402,20	€ 1.544.384,66
<b>MACROAGGREGATO 1</b> Spesa per trattamento fisso e accessorio	personale a tempo indeterminato		€ 1.434.546,00
	personale a tempo determinato		
	segretario comunale		€ 86.000,00
	lavoro flessibile e accessorio e somministrazione		
	personale ex artt.90 e 110 T.U.E.L.		
	Collaborazioni coordinate e continuative		
	oneri contributivi e assistenziali carico ente		€ 413.557,00
	personale in posizione di comando		
	Personale in organismi partecipati senza estinzione rapporto di lavoro		
	LSU		
	Spese per straordinari consultazioni elettorali a carico ente e carico stato/regioni		
	Diritti di rogito Segretario comunale		€ 14.784,14
	Personale in convenzione		
<b>TOTALE PARZIALE</b>			<b>€ 1.948.887,14</b>
FPV DA 2020			<b>€ 138.795,51</b>
<b>TOTALE MACROAGGREGATO 1</b>			<b>€ 2.087.682,65</b>
<b>MACROAGGREGATO 4 TRASFERIMENTI (ad altri enti per spese personale) FPV</b> cantieri di lavoro cmvss via prudenziale in			<b>€ 0,00</b>
<b>MACROAGGREGATO 2- IRAP FPV DA 2020</b>			<b>€ 9.565,01</b>
<b>MACROAGGREGATO 2 - IRAP</b>			<b>€ 130.830,00</b>
<b>MACROAGGREGATO 9 rimborso personale in convenzione</b>			<b>€ 5.000,00</b>
<b>MACROAGGREGATO 10 fondo rinnovi contrattuali</b>			<b>€ 35.000,00</b>
<b>TOTALE PARZIALE</b>			<b>€ 2.268.077,66</b>
<b>MACROAGGREGATO 3-COMPONENTI DA AGGIUNGERE ALLA SPESA DI PERSONALE</b>			
Spese per mensa o servizio sostitutivo mensa		€ 15.000,00	€ 36.926,00
Spese per la formazione		€ 9.500,00	
Spese per la formazione obbligatoria		€ 5.000,00	
Spese per incarichi di consulenza co.co.co		€ 0,00	
Spese per rimborsi missioni		€ 2.426,00	
Spesa per somministrazione		€ 5.000,00	
<b>TOTALE SPESA DI PERSONALE AL LORDO DELLE COMPONENTI DA ESCLUDERE</b>			<b>€ 2.305.003,66</b>
<b>COMPONENTI DA DETRARRE DALLA SPESA COMPLESSIVA</b>			
Previsione trattamento accessorio da imputare su 2022 compreso risultato segretario			€ 159.258,41
Spese per rimborsi missioni		€ 2.426,00	€ 16.926,00
Spese per la formazione**		€ 14.500,00	
Diritti di rogito Segretario comunale compresi oneri e irap		€ 19.559,76	€ 74.464,26
Compensi incentivanti funzioni tecniche ex progettazione compresi oneri e irap*		€ 52.920,00	
Compensi incentivanti ICI compresi oneri e irap fpv DA 2020		€ 1.984,50	
Spesa anticipate per es. elezioni politiche/ referendum			
Spesa per il personale appartenente alle categorie protette (quota d'obbligo)	retribuzioni	€ 37.000,00	€ 45.693,41
	oneri riflessi	€ 8.693,41	
Quota rimborso altro Comune per convenzione di segreteria		€ 24.131,99	€ 29.151,12
Leggi regionali per dipendenti provenienti da comunità montane***		€ 5.019,13	
Spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti privati o comunitari		€ 0,00	
Quota rimborso altra PA per personale in comando			
<b>Fondo rinnovi contrattuali</b>			<b>€ 35.000,00</b>
SPESA SOSTENUTA PER BENEFICI CONTRATTUALI E VACANZA CONTRATTUALE* dati cristallizzati su dipendenti in servizio alle decorrenze dei rinnovi CCNL	Incremento annuale (benefici 2016-2019)	€ 49.239,13	€ 379.799,44
	Incremento annuale (benefici 2006-2007)	€ 189.529,85	
	Oneri riflessi	€ 49.283,66	
	IRAP	€ 15.704,19	
	Incremento annuale (benefici 2008-2009)	€ 43.156,46	
	Oneri riflessi	€ 11.514,14	
	IRAP	€ 3.668,35	
	Vacanza contrattuale dipendenti	€ 7.481,27	
	Oneri riflessi	€ 1.996,00	
	IRAP	€ 635,91	
BENEFICI e VACANZA CONTRATTUALE SEGRETERIO COMUNALE	CCNL 2006/2007 incremento annuale	€ 3.162,12	
	CCNL 2008/2009	€ 2.190,89	
	Vacanza contrattuale 2006-2008	€ 262,08	
	Oneri riflessi	€ 1.498,11	
	IRAP	€ 477,28	
<b>Spese per le assunzioni di personale effettuate ai sensi del DM 17 MARZO 2020 in deroga al limite solo per i Comuni virtuosi</b>			<b>€ 121.794,91</b>
<b>TOTALE COMPONENTI DA ESCLUDERE DALLE SPESE DI PERSONALE</b>			<b>€ 862.087,55</b>
<b>SPESA DI PERSONALE AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE ANNO 2021</b>			<b>€ 1.442.916,11</b>
Differenza Positiva			-€ 101.468,55



# COMUNE DI BARDONECCHIA

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 159

### OGGETTO:

**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021-2023  
(PTFP). VERIFICA DELLE ECCEDEXENZE. DOTAZIONE ORGANICA**

L'anno duemilaventi addì ventidue del mese di dicembre nella sala delle adunanze, regolarmente convocata, alle ore 18:00, si è riunita la Giunta Comunale.

Risultano presenti:

1.	AVATO Francesco	Sindaco	PRESENTE
2.	ROSSETTI Chiara	Vice Sindaco	PRESENTE
3.	FRANZINI Giuliano	Assessore	PRESENTE
4.	GHO Mario	Assessore	PRESENTE
5.	MARCHELLO Piera	Assessore	PRESENTE

Totale Presenti: 5  
Totale Assenti: 0

Partecipa all'adunanza il Segretario Dott.ssa DI MAURO Marcella.

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

## LA GIUNTA COMUNALE

### Premesso che:

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 statuisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che 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 dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. 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. 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;
- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 dispone che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 33 del d.lgs.165/2001 dispone: *"1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare."*;
- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del d.lgs.165/2001, come introdotte dall'art. 4, del d.lgs.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.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 stesse;
- con Decreto 8/05/2018, 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", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;
- le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;
- le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una "spesa potenziale massima" affermano: *"per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente"*.

Dato quindi atto che, in ossequio all'art. 6 del d.lgs.165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;
- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs.165/2001, 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.

Richiamati i seguenti atti amministrativi:

- Deliberazione della Giunta Comunale n.136/2018 ad oggetto: "Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2019-2021. Verifica delle eccedenze. Dotazione organica";
- Deliberazione della Giunta Comunale n.161/2019 ad oggetto: "Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2020-2022. Verifica delle eccedenze. Dotazione organica";
- Deliberazione della Giunta Comunale n.5/2020 ad oggetto: "Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022 di cui alla delibera di G.C. n. 161 del 3.12.2019 - modifica ed integrazioni" con cui è stato integrato il piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022", prevedendo la copertura di n. 1 posto di Istruttore direttivo tecnico, categoria giuridica D, da assegnare all'Area Tecnica, e di n. 2 posti di Istruttore amministrativo contabile, categoria giuridica C;
- Deliberazione della Giunta Comunale n.113/2020 ad oggetto: "Aggiornamento del piano triennale del fabbisogno del personale (PTFP) 2020-2022 e verifica della sostenibilità ai sensi e per gli effetti della nuova disciplina in materia di limiti assunzionali del personale a tempo indeterminato dettata dal decreto legge n. 34/2019, convertito in legge n. 58/2019 e dal Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 17 marzo 2020", prevedendo la copertura di n. 2 posti di Agente Polizia Locale, categoria giuridica C;
- Deliberazione della Giunta Comunale n.143/2020 ad oggetto: "Rettifica ed integrazione deliberazione n. 113 del 15.09.2020 ad oggetto "Aggiornamento del piano triennale del fabbisogno del personale (PTFP) 2020-2022 e verifica della sostenibilità ai sensi e per gli effetti della nuova disciplina in materia di limiti assunzionali del personale a tempo indeterminato dettata dal decreto legge n. 34/2019, convertito in legge n. 58/2019 e dal Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 17 Marzo 2020.", prevedendo la copertura di n. 1 posto di Istruttore direttivo vigilanza, categoria giuridica D, e di n. 1 posto di Agente Polizia Locale, categoria giuridica C;

Richiamata la propria deliberazione n. 2 del 09.01.2020 di presa d'atto delle dimissioni volontarie del dipendente Luca Nervo, Istruttore Direttivo Tecnico cat. D3, con decorrenza dal 01.02.2020, ultimo giorno lavorativo 31.01.2020;

Richiamata la propria deliberazione n.132 del 27.10.2020 con cui è stato espresso nulla osta alla mobilità del dipendente Tassone Claudio, Agente di Polizia Locale - Cat. C, posizione economica C4, nei ruoli dell'Agenzia Dogane e Monopoli, a far data dal 02 Novembre 2020;

Richiamata la determinazione del Servizio Personale n.86 del 17.11.2020 di presa d'atto delle dimissioni per collocamento a riposo della dipendente Piacenza Lorena, Istruttore direttivo Vigilanza - Cat. D, accesso D1 posizione economica D4, con decorrenza 15.12.2020, ultimo giorno lavorativo 14.12.2020;

Richiamata la nota pervenuta in data 23/11/2020 prot. n.19645, con la quale il dipendente sig. Massimiliano De Lorenzo, ha rassegnato le proprie dimissioni volontarie dal servizio presso questo ente, con decorrenza 18.01.2021, ultimo giorno di servizio il 17.01.2021;

Richiamata la nota prot.n. 459107/RU in data 17.12.2020, acclarata al protocollo di questo Ente al n.21428 in data 18.12.2020, con la quale la Direzione Personale dell'Agenzia Dogane e Monopoli ha comunicato che il dipendente Clozza Alessandro, a seguito dell'istanza del 13.10.2020, ha chiesto di essere immesso nel ruolo dell'Agenzia ai sensi dell'Art. 30 del D.lgs 165/2001 e l'Agenzia ha comunicato l'intenzione alla stabilizzazione del Sig. Alessandro Clozza, già in

comando dal 01.09.2020, nei ruoli delle Dogane con decorrenza 30 dicembre 2020 e ha richiesto il nulla osta al trasferimento tramite mobilità del dipendente;

Ricordato che, con i suddetti atti di programmazione, sono state programmate le seguenti assunzioni nell'anno 2020:

<b>Previsione Assunzione n. posti</b>	<b>Categoria</b>	<b>Profilo Professionale/Area</b>	<b>Tempo lavoro</b>	<b>Modalità assunzione</b>
1	C	Agente Polizia locale Polizia locale	Tempo pieno	1. Procedura mobilità obbligatoria ex art. 34-bis d.lgs. 165/2001  2. Procedura mobilità volontaria ex art. 30 del d.lgs. 165/2001  3. Scorrimento graduatorie vigenti  4. Utilizzo graduatorie di altra PA  5. Concorso pubblico Procedura mobilità volontaria neutra ex art. 30 del d.lgs. 165/2001
1	D	Tecnica Istruttore direttivo tecnico	Tempo pieno	1. Procedura mobilità obbligatoria ex art. 34-bis d.lgs. 165/2001 2. Scorrimento graduatorie vigenti 3. Utilizzo graduatorie di altra PA 4. Concorso pubblico
2	C	Istruttore amministrativo/contabile	Tempo pieno	1. Procedura mobilità obbligatoria ex art. 34-bis d.lgs. 165/2001  2. Scorrimento graduatorie vigenti  3. Utilizzo graduatorie di altra PA  4. Concorso pubblico
1	D	Amministrativa, Cultura sport turismo commercio trasporti	Tempo pieno	esclusivamente procedura mobilità volontaria neutra ex art. 30 del d.lgs. 165/2001
2	C	Agente Polizia locale Polizia locale	Tempo pieno	1. Procedura mobilità obbligatoria ex art. 34-bis d.lgs. 165/2001  2. Procedura mobilità volontaria ex art. 30 del d.lgs. 165/2001  3. Scorrimento graduatorie vigenti  4. Utilizzo graduatorie di altra PA  5. Concorso pubblico Procedura mobilità volontaria neutra ex art. 30 del d.lgs. 165/2001
1	C	Agente Polizia Locale	Tempo pieno	1. Procedura mobilità volontaria ex art. 30 d.lgs. 165/2001
1	D	Istruttore Direttivo Vigilanza	Tempo pieno	1. Procedura mobilità volontaria ex art. 30 d.lgs. 165/2001



Dato atto che:

**1. con riferimento alla programmazione adottata dall'ente relativamente alla copertura di n. 1 posto a tempo indeterminato e pieno, categoria giuridica di accesso C, con profilo professionale di Agente di Polizia locale:**

- è stata esperita la propedeutica procedura di mobilità obbligatoria ai sensi degli artt. 34 e 34-*bis* del d.lgs.165/01, con esito negativo;
- con determinazione del Responsabile del Servizio Personale n. 24/2019 è stato approvato l'avviso di mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del d.lgs. 165/01;
- con determinazione del Responsabile del Servizio Personale n. 34/2019 si sono concluse, con esito negativo, le procedure avviate ai sensi dell'art. 30 e degli artt. 34 e 34-*bis* del d.lgs.165/01, per la copertura di n. 1 posto di categoria C, con il profilo professionale istruttore di vigilanza/agente di polizia locale da assegnare all'Area vigilanza, Servizio Polizia locale non essendo pervenuta alcuna istanza entro il termine fissato dall'avviso di mobilità, né assegnazioni di personale presente negli elenchi del personale in disponibilità;
- con determinazione del Responsabile del Servizio Personale n. 64/2019, è stato indetto e approvato il bando di concorso pubblico per esami per la copertura n. 1 posto a tempo indeterminato e pieno, categoria giuridica di accesso C, profilo professionale di Agente di polizia locale;
- con determinazione del Responsabile del Servizio Personale n. 90/2019 a seguito del regolare svolgimento del concorso, sono stati approvati i verbali della commissione esaminatrice e la graduatoria di merito definitiva, nonché è stata effettuata la nomina del vincitore e l'avvio procedure d'assunzione del Sig. De Lorenzo Massimiliano, che ha preso servizio in data 03 gennaio 2020;

**2. con riferimento alla programmazione adottata dall'ente relativamente alla copertura di n. 1 posto a tempo indeterminato e pieno, categoria giuridica di accesso D, con profilo professionale di Istruttore direttivo tecnico da assegnare all'area tecnica:**

- è stata esperita la propedeutica procedura di mobilità obbligatoria ai sensi degli artt. 34 e 34-*bis* del d.lgs.165/01, con esito negativo;
- con determinazione del Responsabile del Servizio Personale n. 32/2020 ad oggetto: "Assunzione a tempo indeterminato e pieno di n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico Cat. D mediante scorrimento graduatoria approvata con determinazione del Servizio Personale n.66 del 08.10.2019." è stata avviata la procedura di assunzione della Sig.ra Blanc Elisabetta, che ha preso servizio in data 01 aprile 2020;

**3. con riferimento alla programmazione adottata dall'ente relativamente alla copertura di n. 2 posti a tempo indeterminato e pieno, categoria giuridica di accesso C, con profilo professionale di Istruttore amministrativo/contabile:**

- è stata esperita la propedeutica procedura di mobilità obbligatoria ai sensi degli artt. 34 e 34-*bis* del d.lgs.165/01, con esito negativo;
- con determinazione del Responsabile del Servizio Personale n. 30/2020 ad oggetto: "Assunzioni a tempo indeterminato e pieno per la copertura di n. 2 posti di Istruttore Amministrativo Contabile Cat. C mediante scorrimento graduatoria approvata del Servizio Personale n.89 del 13.12.2019." è stata avviata la procedura di assunzione del Sig. Zangara Ivano e della Sig.ra Provera Alessandra che hanno preso servizio rispettivamente in data 01 aprile 2020 e 6 aprile 2020;

**4. con riferimento alla programmazione adottata dall'ente relativamente alla copertura di n. 1 posto a tempo indeterminato e pieno, categoria giuridica di accesso D, con profilo professionale di Istruttore direttivo amministrativo/contabile da assegnare all'Amministrativa, Servizio Cultura sport turismo commercio trasporti:**

- con determinazione del Responsabile del Servizio Personale n. 25/2019 è stato approvato l'avviso di mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del d.lgs. 165/01 per la copertura di n. 1 posto a

tempo indeterminato e pieno, categoria giuridica di accesso D, con profilo professionale di Istruttore direttivo amministrativo/contabile o qualifica corrispondente, da assegnare all'Area amministrativa, Servizio Cultura sport turismo commercio trasporti;

- con determinazione del Servizio Personale n.76 del 21.10.2020 si è proceduto alla copertura di n. 1 posto a tempo indeterminato e pieno, categoria giuridica di accesso D, con profilo professionale di Istruttore direttivo amministrativo contabile da assegnare all'Area amministrativa, Servizio Cultura sport turismo commercio trasporti, mediante trasferimento nei ruoli del Comune di Bardonecchia del sig. Stefano Ternavasio, dipendente a tempo indeterminato del Comune di Buttigliera Alta, con decorrenza 1 Novembre 2020;

**5. con riferimento alla programmazione adottata dall'ente relativamente alla copertura di n. 2 posti a tempo indeterminato e pieno, categoria giuridica di accesso C, con profilo professionale di Agente di Polizia locale:**

- è stata esperita la propedeutica procedura di mobilità obbligatoria ai sensi degli artt. 34 e 34-bis del d.lgs.165/01, con esito negativo;

- con determinazione del Responsabile del Servizio Personale n. 89/2020 ad oggetto: "Assunzione a tempo indeterminato e pieno per la copertura di n. 1 posto di Agente Polizia Locale Cat. C mediante scorrimento graduatoria approvata con determinazione del Servizio Personale n.90 del 17.12.2019." è stata avviata la procedura di assunzione della Sig. Mana Alessio, che ha preso servizio in data 01 dicembre 2020;

- essendo tuttora in atto la procedura di assunzione, la presa effettiva in servizio del secondo agente di Polizia locale è prevista per l'inizio dell'anno 2021, compatibilmente con le tempistiche procedurali richieste dalle normative contrattuali e legislative vigenti;

**6. con riferimento alla programmazione adottata dall'ente relativamente alla copertura di n. 1 posto a tempo indeterminato e pieno, categoria giuridica di accesso C, con profilo professionale di Agente di Polizia locale:**

- con determinazione del Responsabile del Servizio Personale n. 92 del 03.12.2020 è stato approvato l'avviso di mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del d.lgs 165/01 per la copertura di un posto di Agente di Polizia Locale cat. C;

- essendo tuttora in atto la procedura di mobilità volontaria, l'assunzione è prevista per l'inizio dell'anno 2021, compatibilmente con le tempistiche procedurali richieste dalle normative contrattuali e legislative vigenti;

**7. con riferimento alla programmazione adottata dall'ente relativamente alla copertura di n. 1 posto a tempo indeterminato e pieno, categoria giuridica di accesso D, con profilo professionale di Istruttore Direttivo Vigilanza:**

- con determinazione del Responsabile del Servizio Personale n. 93 del 03.12.2020 è stato approvato l'avviso di mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del d.lgs 165/01 per la copertura di un posto di Istruttore Direttivo Vigilanza cat. D;

- essendo tuttora in atto la procedura di mobilità volontaria, l'assunzione è prevista per l'inizio dell'anno 2021, compatibilmente con le tempistiche procedurali richieste dalle normative contrattuali e legislative vigenti;

Richiamati i seguenti atti riguardanti l'esternalizzazione della gestione della farmacia comunale:

- la delibera di C.C. n. 21 del 25.06.2019 nella quale sono state apportate modifiche e integrazioni alla precedente delibera CC n. 29/2017;

- la determina del Segretario Comunale/Responsabile del procedimento, n. 4 del 26 agosto 2020;

- la determina n. 1520 del 12/10/2020 del Direttore del S.C. Farmaceutica Territoriale;

- il contratto di concessione della gestione della farmacia stipulato il 20/10/2020, con decorrenza 27 ottobre 2020 con il quale si formalizza la gestione della farmacia comunale da parte della società Farmacia Popolare s.a.s. aggiudicatrice della procedura pubblica e la cessazione della gestione diretta con personale comunale;

- l'ordine di servizio del Segretario comunale prot. n. 17857 del 27.10.2020 con il quale la dipendente Dr.ssa Enrica Voyron, categoria D3, posizione economica D5, ha mutato le mansioni da Funzionario Direttore di Farmacia a Funzionario Specialista Amministrativo ed è stata assegnata all'Area Finanziaria-Servizio contabile e tributi in mobilità interna dall' Area Socio assistenziale-Servizio farmacia con decorrenza 27 ottobre 2020.

Richiamata la propria deliberazione n. 149 del 14.12.2020 e le convenzioni stipulate in data 17.12.2020 tra il Comune di Torino e il Comune di Bardonecchia, ai sensi dell'articolo 14, comma 1, del CCNL 22.01.2004, per l'utilizzo di personale, n.1 Istruttore direttivo/Funzionario Vigilanza categoria giuridica D e n. 1 Agente di Polizia Municipale categoria C, dipendente del Comune di Torino nel periodo dal 15 dicembre 2020 al 15 gennaio 2021.

## **A. Facoltà assunzionali a tempo indeterminato**

### **A1. Normativa**

Visto l'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato:

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

Visto il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, 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;

Considerato che le disposizioni del DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020 e dato atto che è pertanto ora possibile procedere dando applicazione alla nuova norma;

Vista la Circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, che fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti;

Visto il Decreto Ministeriale 20 ottobre 2020 "Modalità e disciplina di dettaglio per l'applicazione dei nuovi criteri di classificazione relativi alle convenzioni per l'ufficio di segretario comunale e provinciale" in particolare l'Art. 3 comma 2 che cita: *"Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa."*;

Visto l'art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90;

Rilevata la non più applicabilità dell'art. 1, comma 424, della legge 190/2014 e dell'art. 5, del D.L. 78/2015, relativi al riassorbimento dei dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta;

## **A2. Verifica situazione dell'Ente**

Ritenuto opportuno procedere alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020, nonché alla peculiare situazione dell'Ente, rivisti alla luce del Decreto Ministeriale 20 ottobre 2020:

### **I. IL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE E LA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI: IL CALCOLO.**

L'art. 1 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la 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.

Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:

- a) per spesa del personale si intendono gli 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.

Visto il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2017/2018/2019, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2019:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
Entrate correnti ultimo triennio	2017	2018	2019
Dati da consuntivi approvati	euro 9.475.093,59 <i>a</i>	euro 10.283.114,58 <i>b</i>	euro 9.767.902,27 <i>c</i>
FCDE SU BILANCIO PREVISIONE 2019	euro 257.128,06 <i>d</i>	Euro 257.128,06 <i>d</i>	euro 257.128,06 <i>d</i>
Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	$(a-d) + (b-d) + (c-d) / 3$ Euro 9.584.908,75		

Verificato che, per questo comune, il rapporto calcolato è il seguente:

$$\frac{\text{Spese di personale 2019 euro 1.572.017,85}}{\text{Media entrate netto FCDE euro 9.584.908,75}} = 16,40 \%$$

## II. LA FASCIA DEMOGRAFICA E LA VERIFICA DEL VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DI PERSONALE DI PERTINENZA DELL'ENTE: L'INDICE DI VIRTUOSITA'.

L'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

- comuni con meno di 1.000 abitanti
- comuni da 1.000 a 1.999 abitanti
- comuni da 2.000 a 2.999 abitanti
- comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
- comuni da 5.000 a 9.999 abitanti
- comuni da 10.000 a 59.999 abitanti
- comuni da 60.000 a 249.999 abitanti
- comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti
- comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera d), avendo n. 3.149 abitanti.

Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
a	0-999	29,50%	23,00%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	23,00%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	20,00%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	19,00%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	17,00%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	9,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	7,00%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	3,00%	32,80%
i	1500000>	25,30%	1,50%	29,30%

Sulla base della normativa vigente, i Comuni possono collocarsi nelle seguenti casistiche:

#### FASCIA 1. Comuni virtuosi

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

#### FASCIA 2. Fascia intermedia.

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

#### FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio.

Ai sensi dell'art. 6 del DM, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 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, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera d, e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 16,40%, si colloca nella seguente fascia:

**FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI**, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.

Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della L. 296/2006. L'ente deve inoltre continuare a rispettare rigorosamente il contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 o 562 della legge 296/2006, con le medesime regole di sempre, ma le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto di tale limitazione.

## IL CALCOLO DELL'INCREMENTO TEORICO ED EFFETTIVO.

### INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE.

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale / entrate correnti, è il seguente:

16,40 %

(euro 9.584.908,75 \* 27,20) – euro 1.572.017,85 = euro 1.035.077,33

### INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2020-2024)

Tuttavia, poiché il legislatore, per gli anni 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente:

(Spese di personale 2018) euro 1.583.811,99 \* (Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente) 24% = euro 380.114,88.

### INCREMENTO EFFETTIVO

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la seguente condizione:

[NO] l'incremento calmierato risulta superiore all'incremento teorico, il Comune può pertanto procedere ad assunzioni solo entro il valore dell'incremento teorico.

[SI] l'incremento calmierato risulta inferiore all'incremento teorico, il Comune può procedere ad assunzioni solo entro la misura dell'incremento calmierato.

Il Comune può assumere entro lo spazio finanziario di euro 1.963.926,87 (Spese di personale 2018 + Valore Calmierato Tabella 2 DM per l'anno 2021).

## **A.3. RESTI ASSUNZIONALI QUINQUENNIO 2015 – 2019 EVENTUALE QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA**

L'art. 5, comma 2 del DM 17 marzo 2020 consente ai comuni, per il periodo 2020-2024, di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del suddetto DM, fermo restando il limite di cui alla Tabella 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. Tale facoltà è tuttavia consentita solo ai comuni virtuosi, il cui rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta inferiore al valore soglia di cui alla Tabella 1 del DM.

Richiamate le seguenti vigenti disposizioni con riferimento alla capacità assunzionale del periodo 2015 – 2019, su cessazioni di personale 2014 - 2018:

- Art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 3, comma 5-*quater* del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208
- Art. 1, comma 479 lett. d) della legge 11 dicembre 2016, n. 232
- Art. 3, comma 5-*sexies* del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-*bis* del decreto - legge n. 4/2019, coordinato con la legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26;

Ricordato che:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 3, comma 5-*sexies* del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-*bis* del decreto-legge n. 4/2019, 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: solo ed esclusivamente se l'amministrazione ha espressamente previsto e programmato l'utilizzo delle cessazioni nel corso del 2019 nella programmazione dei fabbisogni di competenza, è possibile ora utilizzare eventuali e relativi resti;

- come previsto dalla legge di conversione 26/2019 del D.L. 4/2019, 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 della facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente;

In sintesi, si riassumono di seguito le percentuali di turn over vigenti a partire dall'anno 2015:

Anno Facoltà	Riferimento normativo per il calcolo della capacità assunzionale	Tipologia enti	% di calcolo	Cessazioni
2015				
Percentuale standard	Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	60,00%	cessazioni a.p. 2014
Percentuale di maggior favore	Art. 3, comma 5-quater del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90	Per gli enti con incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente pari o inferiore al 25 per cento	100,00%	cessazioni a.p. 2014
2016				
Percentuale standard	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	25,00%	cessazioni a.p. 2015
Percentuale di maggior favore	Art. 3, comma 5-quater del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90	Per gli enti con incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente pari o inferiore al 25 per cento	100,00%	cessazioni a.p. 2015
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 16, comma 1 bis del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113	SOLO per gli enti con popolazione tra 1.000 e 10.000 abitanti, con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal D.M. 24 LUGLIO 2014	75,00%	cessazioni a.p. 2015
2017				
Percentuale standard	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	25,00%	cessazioni a.p. 2016
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22, comma 1 bis del D.L. 50/2017	SOLO per gli enti con popolazione superiore a 1.000 abitanti, con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal D.M. 24 luglio 2014	75,00%	cessazioni a.p. 2016



Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22, comma 2 del D.L. 50/2017	SOLO per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 3.000 abitanti che hanno rilevato nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio	100,00%	cessazioni a.p. 2016
2018				
Percentuale standard	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	25,00%	cessazioni a.p. 2017
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22, comma 1 bis del D.L. 50/2017	SOLO per gli enti con popolazione superiore a 1.000 abitanti, con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal D.M. 10 aprile 2017	75,00%	cessazioni a.p. 2017
Percentuale di maggior favore	Art. 1, comma 479 lett. d) della legge 11 dicembre 2016, n. 232	SOLO per i comuni: - con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal D.M. 10 aprile 2017 - E con spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali del medesimo esercizio nel quale è rispettato il medesimo saldo (2017)	90,00%	cessazioni a.p. 2017
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22 del decreto-legge 50/2017 e dall'art. 1, comma 863 della legge 27 dicembre 2017, n. 205	SOLO per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 5.000 abitanti che hanno rilevato nell'anno 2017 una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi del triennio 2015/2017	100,00%	cessazioni a.p. 2017
2019				
Percentuale standard	Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 Art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90*	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	100,00%	cessazioni a.p. 2018 e a.c. 2019*

Vista la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22/02/2011, recante indicazioni sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni di personale avvenute nell'anno precedente sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni,

secondo cui non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella di ingresso;

Vista la deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG della sezione Autonomie della Corte dei Conti, sul conteggio ed utilizzo dei resti provenienti dal triennio precedente: come pronunciato dai magistrati contabili il riferimento "al triennio precedente" inserito nell'art. 4, comma 3, del D.L. 78/2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni. Inoltre, con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3 del D.L. 90/2014 va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità;

Atteso che, nel 2020, risultano ancora inutilizzati i seguenti resti delle facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 (2015/2019 su cessazioni 2014/2019):

QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA	euro 29.215,80
--------------------------------------	----------------

Il Comune può assumere in deroga alla Tabella 2 del DM entro lo spazio finanziario di euro 1.993.142,67 (spesa personale 2018 + incremento calmierato + residui assunzionali).

## **B) Contenimento della spesa di personale e programmazione piano triennale dei fabbisogni di personale**

### **B1. Normativa**

Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) lettera abrogata;</li><li>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 organici;</li><li>c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.</li></ul> <p>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.</p>
---	--

### **B2. Situazione dell'ente**

Preso atto che l'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti;

Ricordato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014, è pari a euro 1.544.384,66:

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
euro 1.492.303,49	euro 1.570.448,29	euro 1.570.402,20	euro 1.544.384,66

Ricordato che le maggiori assunzioni consentite dal DM 17 Marzo 2020 NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della L. 296/2006.

Ritenuto di confermare per il triennio 2021/2023 la programmazione del fabbisogno del personale già effettuata con le precedenti deliberazioni, dando atto che alcune procedure avviate nell'anno 2020 potranno concludersi nell'anno 2021 e che i costi di tali assunzioni sono interamente previsti negli stanziamenti di bilancio.

#### Anno 2021.

Conclusione procedure avviate nel 2020 e formalizzazione assunzioni di:

n. posti/profilo	Categoria	Area/Servizio	Tempo lavoro	Note
1 Agente Polizia Locale	C	Area Vigilanza Servizio Polizia Locale	tempo pieno	maggior assunzione
1 Istruttore direttivo vigilanza	D	Area Vigilanza Servizio Polizia Locale	tempo pieno	Sostituzione (turn over)
1 Agente Polizia Locale	C	Area Vigilanza Servizio Polizia Locale	tempo pieno	Sostituzione (turn over)

Rilevata inoltre la necessità di procedere con l'assunzione di una unità di personale con profilo di istruttore amministrativo Cat. C:

Previsione assunzione n. posti	Categoria	Profilo Professionale/Area	Tempo lavoro	Modalità assunzione	Note
1	C	Amministrativa, Cultura sport turismo commercio trasporti	tempo pieno	1. Procedura mobilità obbligatoria ex art. 34-bis d.lgs. 165/2001  2. Scorrimento graduatorie vigenti  3.Utilizzo graduatorie di altra PA  5. Concorso pubblico	maggior assunzione

Dato atto che questa giunta si riserva di effettuare nuove valutazioni e rivalutare le condizioni per dare seguito ad ulteriori assunzioni, previa verifica di intervenuti disposti normativi, in base a nuove

e diverse esigenze dell'ente e/o cessazioni di personale, tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento.

Verificato che per l'anno 2021 la proiezione di spesa di personale massima possibile pari a euro 1.993.020,36 risulta inferiore allo spazio finanziario pari a euro 1.993.142,67.

### **C) DOTAZIONE ORGANICA**

Ricordato che, con Decreto 8/05/2018, 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", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;

Categoria/	Dipendenti in servizio al 01.12.2020	Cessazioni previste	Assunzioni Previste 2021	Assunzioni Previste 2022	Assunzioni Previste 2023	Totale
D	12	1	1			12
C	25	1	3			27
B3	6					6
Totale	43	2	4			45

### **D) LAVORO FLESSIBILE**

Atteso poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014 dispone "4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente";

Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce *"Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, L. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28."*;

Richiamato quindi il vigente art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Vista la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui *"Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art. 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni"*;

Preso atto pertanto che le spese per il personale utilizzato "a scavalco d'eccedenza", cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010 oltre che nell'aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, legge 296/2006;

Richiamato il nuovo *comma 2*, dell'articolo 36, del d.lgs.165/2001 – come modificato dall'art. 9 del d.lgs.75/2017 – nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi *esclusivamente* per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

Dato atto che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

Ricordato che la spesa sostenuta per il lavoro flessibile nell'anno 2009 è stata di euro 96.805,76, compresi oneri a carico ente, come da seguente tabella riassuntiva:

Spesa complessiva lavoro flessibile - Anno 2009		
	senza oneri	con oneri
cat. D1	euro 31.241,22	euro 42.922,31
cat. D1	euro 31.241,23	euro 42.922,31
cat. C1	euro 7.859,00	euro 10.961,14
Totali	euro 70.341,45	euro 96.805,76

Ritenuto di autorizzare il Responsabile del Servizio Polizia Locale a sostenere la spesa complessiva presunta di euro 5.000,00, per il costo di somministrazione lavoro di n. 1 dipendente di cat. C;

Ritenuto altresì di autorizzare fin d'ora, senza ulteriori atti, il responsabile di servizio competente, rilevate eventuali esigenze eccezionali e temporanee non prevedibili, in particolare con causale di tipo sostitutivo del personale già in servizio (malattia, congedi maternità, aspettative ecc) ad avvalersi di tipologie di lavoro flessibile, sentita la giunta, previa verifica di disponibilità di bilancio e nel rispetto del tetto di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 e delle spese di personale;

## **D) IL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE**

### **D1. Normativa**

Ricordato il tetto di spesa al trattamento accessorio, previsto dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017 per cui *“a decorrere dal 1 gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione*

*integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.”;*

Richiamato l'art. 67, comma 7 del CCNL 21/05/2018 per cui: *“La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.”;*

## **D2. Il fondo risorse decentrate 2021.**

Visto l'art. 67 del CCNL 21/05/2018;

Stante la competenza di quest'organo nella definizione delle sole risorse variabili del fondo anno 2019 e di verifica dei possibili incrementi del fondo risorse decentrate collegati agli strumenti di programmazione dell'ente di tipo economico finanziario e agli obiettivi di performance, quali le risorse per l'incremento dell'importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997;

Visto l'art. 67, comma 4 del CCNL 21/05/2018, che prevede *“In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza”;*

Atteso che questa amministrazione, in linea con le finalità delle sopra citate disposizioni, in sede di formazione del bilancio di previsione 2020 ha previsto la cifra di possibile integrazione massima della parte variabile del fondo delle risorse decentrate dei dipendenti, ai sensi dell'art. 67, comma 4 del CCNL 21/05/2018, in misura pari all'1,2% del monte salari anno 1997, sussistendo la relativa capacità di spesa; tale importo sarà reso disponibile previa costituzione del fondo risorse decentrate 2020 solo nella misura che consenta il rispetto del tetto di spesa del fondo 2016 (lo stanziamento potrà pertanto essere decurtato o utilizzato in importo inferiore);

## **Risorse per l'incremento delle dotazioni organiche.**

Visto l'art. 67, comma 5 lett. a) del CCNL 21/05/2018 per cui enti gli enti possono destinare apposite risorse alla componente stabile di cui al comma 2, in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;

Considerato che la spesa per le assunzioni programmate dall'ente come sopra esposte, è interamente prevista sugli stanziamenti del bilancio, comprese le somme destinate al trattamento accessorio.

## **D3. Stanziamento delle somme per le posizioni organizzative.**

L'amministrazione prevede per l'anno 2021 la somma di Euro 89.000,00 da destinare al trattamento economico dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa, a titolo di retribuzione di posizione, secondo il sistema di pesatura adottato dall'ente. Tale cifra si riferisce a tutti gli incarichi previsti dalla struttura organizzativa dell'ente, su base annua e a tempo pieno. La cifra effettivamente utilizzata dipenderà dal numero di incarichi che saranno conferiti con decreto sindacale. Inoltre, nelle more dell'individuazione di criteri elativi all'attribuzione della retribuzione di risultato, è stata stanziata e destinata sul bilancio esercizio 2021 la quota massima consentita nel rispetto del tetto 2016;

Preso, quindi, atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2020/2022 e del redigendo bilancio di previsione 2021/2023.

Dato atto che:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della legge 145/2018, i comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo: questo ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2019;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della L. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-*quater* della L. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014, come si evince dagli allegati del redigendo bilancio di previsione 2021/2023;
- l'ente ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 179/2020 il piano di azioni positive per il triennio 2020/2022;
- l'ente effettua la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con la presente deliberazione;
- questo ente ha adottato il Piano della Performance/Peg/Piano degli Obiettivi 2020/2022 in data 25.02.2020;
- l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione e rendiconti ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett.c), del d.l 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-*bis*, del D.L. 29/11/2008, n. 185;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- con deliberazione di Consiglio comunale n. 19 del 30.04.2020, l'amministrazione ha disposto di avvalersi della facoltà prevista dal comma 3 dell'art. 233-*bis* del TUEL 267/2000, come modificato dall'art. 1, comma 831, legge n. 145 del 2018, per cui *"Gli enti locali con popolazione inferiore a 5.000 abitanti possono non predisporre il bilancio consolidato"*;

Richiamato l'art. 3, comma 10-*bis*, primo periodo, del D.L. 90/2014, per cui *"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"*;

Visto l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui *"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, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate"*;

Atteso quindi che il Revisore dei Conti accerterà la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente, in sede di rilascio del parere sull'approvazione del redigendo bilancio 2021/2023 e del D.U.P. Documento Unico di Programmazione, di cui il presente atto costituisce parte integrante e allegato;

Visto il d.lgs.267/2000;

Richiamato il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Visto il parere favorevole espresso ai sensi dell'art. 49, comma 1 del TUEL 267/2000, dal Responsabile del Servizio personale, per quanto attiene la regolarità tecnica dell'atto;

Visto il parere favorevole espresso dal Responsabile del servizio contabilità ai sensi e per gli effetti dell'articolo 49, comma 1 del TUEL 267/2000, in ordine alla regolarità contabile;

Tutto ciò premesso

Con votazione unanime espressa in forma palese

### **DELIBERA**

1. Di approvare integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo.
2. Dare atto che il parametro di virtuosità finanziaria previsto dal DL 34/2019 e dal DPCM 17 marzo 2020 si colloca al di sotto del primo "valore soglia" di spese di personale su entrate correnti, e precisamente nella percentuale del 16,40%;
3. Dare atto per l'anno 2021 il Comune può assumere entro lo spazio finanziario di spesa di personale di euro 1.963.926,87 (Spese di personale 2018+Valore Calmierato Tabella 2 DM per l'anno 2021) al quale in deroga per gli anni 2020-2024 si possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 pari a euro 29.215,80 (Allegato 1 e 2);
4. Di confermare per il triennio 2021/2023 la programmazione del fabbisogno di personale già effettuata con le precedenti deliberazioni, dando atto che alcune delle procedure avviate nell'anno 2020 si concluderanno nel corso dell'anno 2021:

n. posti/profilo	Categoria	Area/Servizio	Tempo lavoro	Note
1 Agente Polizia Locale	C	Area Vigilanza Servizio Polizia Locale	tempo pieno	maggiore assunzione
1 Istruttore direttivo vigilanza	D	Area Vigilanza Servizio Polizia Locale	tempo pieno	sostituzione
1 Agente Polizia Locale	C	Area Vigilanza Servizio Polizia Locale	tempo pieno	sostituzione

5. Di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2021/2023, prevedendo la seguente nuova (maggiore) assunzione nell'anno 2021:

n. posti/profilo	Categoria	Area/Servizio	Tempo lavoro
1 Istruttore Amministrativo	C	Area Amministrativa Servizio Cultura Sport Turismo	tempo pieno

6. Questa giunta si riserva di effettuare nuove valutazioni e rivalutare le condizioni per dare seguito ad ulteriori assunzioni, previa verifica di intervenuti disposti normativi, in base a nuove e diverse esigenze dell'ente, tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, stante la disponibilità di ulteriori capacità assunzionali nonché disponibilità di spesa di personale.

In assenza di previsione di cessazioni di personale negli anni 2022/2023, in questa sede non vengono programmate ulteriori assunzioni per i medesimi anni, demandando a successive valutazioni l'opportunità di incrementare il personale in servizio, fatta salva comunque la possibilità di avviare procedure di mobilità in sostituzione di dipendenti cessati o che cesseranno dal servizio, poiché tali procedure non intaccano il budget teorico assunzionale, nel rispetto del tetto delle spese di personale ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della legge 296/2006.

7. Di approvare lo schema riassuntivo Allegato 3 nel quale si evince che le assunzioni previste con il presente atto e la dotazione organica di cui al seguente prospetto, rispettano il limite massimo di spesa potenziale, identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1 comma 557 della legge 296/2006.

Categoria/	Dipendenti in servizio al 01.12.2020	Cessazioni previste	Assunzioni Previste 2021	Assunzioni Previste 2022	Assunzioni Previste 2023	Totale
D	12	1	1			12
C	25	1	3			27
B3	6					6
Totale	43	2	4			45



8. Di dare atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2020/2022 e del redigendo bilancio di previsione 2021/2023.

9. Di dare atto che la presente deliberazione costituisce allegato del D.U.P. 2021/2023, Documento Unico di Programmazione.

10. Di provvedere ad inviare Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto a SICO entro 30 giorni dall'adozione, come previsto dall'art. 6-ter comma 5 del d.lgs. 165/2001, per cui *"Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni."*

11. Di informare dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e la RSU.

12. Di demandare Responsabile del servizio personale dell'esecuzione di quanto disposto con il presente atto e l'adozione dei provvedimenti consequenziali.

13. Di precisare che il piano triennale potrà essere rivisto in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà assunzionali e di spesa.

14. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4° del T.U.E.L. n. 267/2000 con una seconda e distinta votazione resa in forma palese che dà esito unanime e favorevole, al fine di poter procedere all'immediata esecuzione di quanto previsto dal presente dispositivo.

Letto, confermato e sottoscritto

Il Sindaco  
Francesco AVATO \*

---

Il Segretario Comunale  
Dott.ssa Marcella DI MAURO \*

---

\* Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa