



COMUNE DI SAN VITO CHIETINO
Provincia di Chieti

ORIGINALE

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 17 Del 01-03-2021

Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e verifica della consistenza della dotazione organica in funzione della programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2021/2023.

L'anno duemilaventuno il giorno uno del mese di marzo alle ore 13:10, presso questa Sede Municipale, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale.

Dei Signori componenti della Giunta Comunale di questo Comune:

| | | |
|----------------------------|---------------------|----------|
| BOZZELLI EMILIANO | SINDACO | P |
| Nardone Roberto | VICE SINDACO | P |
| CATENARO ANDREA | ASSESSORE | P |
| MANCINI GABRIELLA | ASSESSORE | A |
| FLAMMINIO ROSALINDA | ASSESSORE | P |

ne risultano presenti n. 4 e assenti n. 1 come indicato nel prospetto sopra riportato.

Assume la presidenza il Signor **BOZZELLI EMILIANO** in qualità di **SINDACO**.
Partecipa il **SEGRETARIO GENERALE Dott. DI FELICE JEAN DOMINIQUE**.

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

| | |
|-------------------------------|---|
| Soggetta a ratifica | N |
| Comunicazione alla Prefettura | N |

Ufficio: RAGIONERIA

Assessorato:

**PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE
N.17 DEL 16-02-2021**

Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e verifica della consistenza della dotazione organica in funzione della programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2021/2023.

PARERE: Favorevole in ordine alla **REGOLARITA' TECNICA**

Data: 01-03-21

Il Segretario Generale
Dott. DI FELICE JEAN DOMINIQUE



PARERE: Favorevole in ordine alla **Regolarità contabile**

Data: 01-03-21

Il Responsabile del servizio
Dott.ssa Vinciguerra Anna Maria



La Giunta Comunale
su proposta dell'Assessore al Personale

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.

Rilevato, quindi che, con riferimento a quanto sopra è necessario individuare, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente, che così si dettagliano:

- A) contenimento della spesa di personale;
- B) facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- C) lavoro flessibile;

A. CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE

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 € 900.739,96, come di seguito specificato:

| 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 |
| € 960.926,93 | € 931.307,00 | € 821.838,10 | € 904.690,68 |

Evidenziato che al momento, risultano attivati i seguenti rapporti convenzionali ex art.14 del CCNL 22 gennaio 2004:

- convenzione per l'utilizzo da parte del Comune di Torino di Sangro, per n. 6 ore settimanali, del Responsabile del Settore “Programmazione Urbanistica” di questo ente;

Preso atto pertanto che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 ai sensi dell'art. 1, comma 557-*quater*, della l. 296/2006, pari ad € 904.690,68, è abbondantemente rispettato, come da Allegato B (Tabella di raccordo dotazione organica e limite massimo di spesa);

B. FACOLTÀ ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO

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 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;

Ritenuto opportuno procedere alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020, nonché alla peculiare situazione dell'Ente;

Considerato:

- che il Responsabile dei Servizi Finanziari ha verificato il raccordo tra dotazione organica e limite massimo potenziale di spesa come indicato dalle linee di indirizzo pubblicate in G.U. 27/07/2018, e come da allegato B;
- che il Responsabile dei Servizi Finanziari ha determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2021, ai sensi del citato D.M. 17 marzo 2020, come da allegato A (Capacità Assunzionale), attestando che:

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 **18,08%**, 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 (fascia e = comuni da 5.000 a 9.999 abitanti = 26,90%).

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 (**fascia e = comuni da 5.000 a 9.999 abitanti = 26,00%**). 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 Legge 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.

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:

(Media entrate netto FCDE * percentuale tabella 1) – (meno) Spese di personale 2019 = € 419.339,16

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 (884.373,45) * Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente (21%) = 185.718,42

INCREMENTO EFFETTIVO:

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la seguente condizione: 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 € 185.718,42.

Rilevato quindi che per l'anno 2021 il tetto massimo della spesa di personale che può essere destinato ad assunzioni a tempo indeterminato è pari ad € 185.718,42;

Rilevato che la presente programmazione è stata altresì redatta tenendo conto dei seguenti elementi:

- recepimento di quanto non attuato al 01/01/2021 della Programmazione dei fabbisogni per il triennio 2020/2022 che normalmente dovrebbe confluire nella presente programmazione;
- presa d'atto delle sopravvenute esigenze organizzative;
- presa d'atto delle cessazioni presunte che si verificheranno nella corrente annualità, che nello specifico non risultano essere presenti;

Vista, pertanto, la seguente programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2021/2023, di cui all'allegato C, le cui linee di sviluppo sono riconducibili ai seguenti elementi:

Anno 2021:

| Numero | Categoria | Profilo professionale | Tipologia | Costo complessivo competenze fisse e accessorie stabili (valori CCNL 21.05.2018 oltre oneri ed escluso IRAP) | Note |
|---------------|-----------|--|-------------------|---|------|
| 1 | B3 | Collaboratore amministrativo/contabile | Part Time (18/36) | € 14.088,62 | |
| 1 | C1 | Agente Polizia Locale | Full Time | € 31.607,67 | |
| 1 | B3 | Collaboratore Tecnico | Full time | € 28.436,44 | |
| TOTALE | | | | € 74.132,73 | |

Anno 2022:

| Numero | Categoria | Profilo professionale | Tipologia | Costo complessivo competenze fisse e accessorie stabili (valori CCNL 21.05.2018 oltre oneri ed escluso IRAP) | Note |
|---------------|-----------|--|-----------|---|---|
| 1 | B3 | Collaboratore amministrativo/contabile | Full time | € 28.177,22 | Trasformazione del posto da B3 part time in full time |
| 1 | C1 | Istruttore Amministrativo/contabile | Full time | € 29.788,24 | |
| TOTALE | | | | € 57.965,46 | |

Anno 2023:

- nessuna assunzione a tempo indeterminato

Preso atto, quindi, che:

- le capacità assunzionali utilizzate per dare attuazione alla programmazione di cui sopra, pari ad € 74.132,73, sono abbondantemente inferiori al tetto massimo effettivo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato, fissato in € 185.718,42, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;
- l'attuale programmazione del fabbisogno di personale per l'anno 2021, risulta comunque inferiore al limite massimo potenziale, pari alla spesa di personale della media degli anni 2011/2013 ex art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
- l'attuale programmazione del fabbisogno di personale per l'anno 2021 risulta comunque coerente con i vincoli in materia di spesa di personale a legislazione vigente;

C) 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;

Dato atto, inoltre:

- che, l'articolo 9 comma 28 del D.L. 78/2010 prescrive che le Amministrazioni possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;
- che tale disposizione prevede inoltre che per le Amministrazioni che nel 2009 non abbiano sostenuto spese per il lavoro flessibile il limite sia computato con riferimento alla media sostenuta per la stessa finalità nel triennio 2007/2009;
- che il Comune di San Vito Chietino non risulta avere una spesa storica di riferimento in nessuna delle annualità del triennio di riferimento 2007/2009;
- che la Corte dei Conti, Sezione delle Autonomie, con la deliberazione n. 1/2017, stabilisce un principio di diritto legittimando il ricorso a forme flessibili di lavoro anche per gli enti che non vi hanno fatto ricorso né nel 2009, né nel triennio 2007/2009, purchè con motivato provvedimento si proceda ad effettuare le assunzioni per assoluta necessità e nel rispetto dell'art. 36, commi 2 e seguenti del D. Lgs. 165/2001, per far fronte ad un servizio essenziale. La spesa così determinata sarà a sua volta il parametro finanziario per gli anni successivi;

Ritenuto pertanto, poter fissare al 50% della spesa sostenuta nell'anno 2018, il parametro finanziario per il ricorso a forme flessibili di lavoro (in assenza di spesa storica di riferimento per il triennio 2007/2009, come da delibera n. 1/2017 Corte dei Conti, Sez. Autonomie), per una spesa pari ad **euro 5.974,98**;

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;

Dato atto che il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 conv. in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile, è pari ad **euro 5.974,98**;

Preso atto, quindi, 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 redigendo bilancio di previsione 2021 e del bilancio pluriennale;

Dato atto che, in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del d.lgs.165/2001 è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale dal quale non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i

Visto il prospetto della nuova dotazione organica dell'ente, allegato in copia alla presente proposta;

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;
- l'ente con Delibera di Giunta Comunale n. 16/2021 ha adottato il piano delle azioni positive per il triennio 2021/2023;
- l'ente effettua la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con il presente provvedimento;
- questo ente ha adottato il Piano della Performance/Peg/Piano degli Obiettivi 2020/2022 in data 07/10/2020 con delibera di Giunta Comunale n. 109;
- l'ente ha approvato i bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche;
- 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;

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";

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"*;

Atteso che con proprio verbale n. 40 del 26.02.2021 il Revisore dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

Visto il vigente regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 56 in data 25/08/2011 modificato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 18 del 25/03/2013 recante "Nuova struttura organizzativa – Approvazione" e n. 23 del 01/03/2018 recante "Integrazione regolamento dell'Ordinamento Uffici e Servizi";

Richiamate:

- la deliberazione della Giunta Comunale n. 104 del 07/11/2018 recante "Adozione piano di assegnazione delle risorse umane ai centri di responsabilità", con la quale veniva accertata la struttura organizzativa comunale secondo una articolazione in Settori/Unità Organizzative;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 72 del 22/06/2020, recante "Macrostruttura ed Area delle Posizioni Organizzative - Provvedimenti";

Visto l'art. 19 del regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi approvato con delibera di Giunta Comunale n. 56 del 25/08/2011, recante ad oggetto: "Dotazione organica";

Visto l'art. 20 del regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 56 del 25/08/2011, recante ad oggetto: "Programmazione del fabbisogno di personale e ricognizione delle eccedenze";

Richiamate:

- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 3 del 25.02.2020 con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2020/2022;
- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 8 del 10.04.2020 è stato approvato il Bilancio di Previsione 2020/2022;
- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 7 del 10.04.2020 con la quale è stata approvata la Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2020/2022;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 52 del 06.05.2020 con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2020-2022 e disposta l'assegnazione delle risorse ai responsabili sulla base del bilancio deliberato;
- la delibera di Giunta Comunale n. 109 del 07/10/2020 recante "Approvazione del Piano delle Performance e attribuzione formale degli Obiettivi 2020 ai Responsabili di Settore";

Acquisiti i pareri tecnico e contabile dei Responsabili di Settore ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000;

Visto il D.lgs. 267/2000;

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

Visto l'art.48 del D.Lgs. n.267/2000,

Con votazione unanime, accertata dal Segretario Generale con appello nominale,

UNANIME

DELIBERA

La premessa forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, e ne costituisce la motivazione ai sensi e per gli effetti di cui all' art. 3 della Legge 7 agosto 1990, n. 241, nel testo vigente;

1. Di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2021/2023, allegato C parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, prevedendo, sinteticamente, le seguenti assunzioni a tempo indeterminato:

Piano fabbisogno di personale anno 2021

Alla luce delle motivazioni richiamate si propone di:

- attivare le ordinarie procedure di reclutamento (utilizzo graduatorie vigenti/concorso pubblico), per la stabile copertura dei posti già vacanti o che si renderanno vacanti nel corso dell'anno nella nuova dotazione organica allegata al presente provvedimento e non coperti mediante rapporti convenzionali:
 - ✓ copertura di un posto a tempo parziale (18/36 ore settimanali) e indeterminato di n. 1 "Collaboratore amministrativo/contabile" (categoria B3 del CCNL di comparto). La decorrenza della relativa assunzione è prevista per il 01/04/2021;
 - ✓ copertura di un posto a tempo pieno e indeterminato di "Agente di Polizia Locale" (categoria C del CCNL di comparto). La decorrenza della relativa assunzione è prevista per il 01/04/2021;
 - ✓ copertura di un posto a tempo pieno e indeterminato di "Collaboratore Tecnico" (categoria B3 del CCNL di comparto). La decorrenza della relativa assunzione è prevista per il 01/04/2021;

Resta ferma la possibilità di avvalersi, in caso di necessità e mediante ricorso agli istituti flessibili richiamati in premessa, di:

- a. personale di altro Comune mediante appositi istituti flessibili previsti dall'ordinamento (art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2004 oppure art. 92, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000);
- b. personale a tempo determinato mediante attingimento da graduatorie di concorsi per posti di corrispondente profilo a tempo indeterminato, proprie o di altri enti, a sensi dell'art. 36, comma 2 del Dlgs. n. 165/2001;

fermo restando il rispetto del limite di spesa di cui al 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, pari ad **euro 5.974,98**.

Restano altresì confermati, nell'ottica di garantire economie di spesa ed una migliore utilizzazione delle risorse umane a disposizione, i seguenti rapporti convenzionali ex art. 14 del CCNL 22 gennaio 2004:

- convenzione per l'utilizzo da parte del comune di Torino di Sangro, per n.6 ore settimanali, del responsabile del Settore "Programmazione Urbanistica" di questo ente;

La complessiva spesa di personale che graverà sulla prima annualità (2021) del bilancio di previsione 2021/2023, stimata computando anche la spesa derivante dalla presente programmazione, è pari ad € 899.083,59.

Piano fabbisogno di personale anno 2022

Alla luce delle motivazioni richiamate si propone di:

- attivare le ordinarie procedure per la trasformazione del posto B3 da part time in full time. La decorrenza è prevista dall'1/01/2022;
- attivare le ordinarie procedure di reclutamento (utilizzo graduatorie vigenti/concorso pubblico), per la copertura di un posto a tempo pieno e indeterminato di n. 1 "Istruttore amministrativo/contabile" (categoria C del CCNL di comparto). La decorrenza della relativa assunzione è prevista per il 1/01/2022;

Resta ferma la possibilità di avvalersi, in caso di necessità e mediante ricorso agli istituti flessibili richiamati in premessa, di:

- c. personale di altro Comune mediante appositi istituti flessibili previsti dall'ordinamento (art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2004 oppure art. 92, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000);

- d. personale a tempo determinato mediante attingimento da graduatorie di concorsi per posti di corrispondente profilo a tempo indeterminato, proprie o di altri enti, a sensi dell'art. 36, comma 2 del Dlgs. n. 165/2001;

fermo restando il rispetto del limite di spesa di cui al 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, pari ad **euro 5.974,98**.

Restano altresì confermati, nell'ottica di garantire economie di spesa ed una migliore utilizzazione nelle risorse umane a disposizione, i rapporti convenzionali ex art.14 del CCNL 22 gennaio 2004 in essere.

Piano fabbisogno di personale anno 2023

Alla luce delle motivazioni richiamate non si prevedono assunzioni a tempo indeterminato. Resta ferma la possibilità di avvalersi, in caso di necessità e mediante ricorso agli istituti flessibili richiamati in premessa, di:

- a. personale di altro Comune mediante appositi istituti flessibili previsti dall'ordinamento (art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2004 oppure art. 92, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000);
- b. personale a tempo determinato mediante attingimento da graduatorie di concorsi per posti di corrispondente profilo a tempo indeterminato, proprie o di altri enti, a sensi dell'art. 36, comma 2 del Dlgs. n. 165/2001;

fermo restando il rispetto del limite di spesa di cui al 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, pari ad **euro 5.974,98**

Restano altresì confermati, nell'ottica di garantire economie di spesa ed una migliore utilizzazione nelle risorse umane a disposizione, i rapporti convenzionali ex art.14 del CCNL 22 gennaio 2004 in essere.

2. Di dare atto che, dalla ricognizione annuale operata ai sensi dell'art.33, commi 1 e 2 del D.Lgs. n.165/2001, non sono emerse situazioni di soprannumero né eccedenze di personale.
3. Di dare atto che, in relazione a quanto disposto dall'art.6, commi 1 e 3, del D.Lgs. n.165/2001, la consistenza della nuova dotazione organica dell'ente, rimodulata in base ai fabbisogni programmati, risulta dal prospetto allegato D in copia alla presente proposta.
4. Di dare atto che, il sopraportato piano, la cui portata finanziaria è contenuta complessivamente nell'allegato E, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, è compatibile con il principio di riduzione complessiva della spesa di personale, come risulta dall'attestazione resa dal revisore dei conti allegata in copia alla presente proposta.
5. Di dare atto che il suddetto piano:
 - è coerente con le nuove disposizioni introdotte dal D.M. 17 marzo 2020, che ha definito una nuova metodologia di calcolo delle capacità assunzionali dei Comuni;
 - è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, garantendo altresì il mantenimento degli equilibri di bilancio;
 - trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del redigendo bilancio di previsione 2021 e del bilancio pluriennale;
6. Di provvedere ad inviare il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2021/2023 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."*

7. Di dare mandato al Responsabile del Settore "Affari Generali" di attuare la pianificazione occupazionale relativa all'annualità 2021;
8. Di informare dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e la RSU.

Con separata unanime votazione, accertata dal Segretario Generale con appello nominale, la Giunta, a norma dell'art 134, 4° comma, del D. Lgs n. 267/2000 dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SPESE DI PERSONALE - RENDICONTO PER L'ESERCIZIO 2019

Circ. interministeriale interpretativa del D.M. 17 marzo 2020

(AL NETTO DEGLI IMPORTI DI CUI ALL'ECCEZIONE 1, SE RICORRE)

| | | |
|------------------|---|---------------------|
| U.1.01.00.00.000 | Redditi da lavoro dipendente | 859.251,60 € |
| U.1.01.01.00.000 | Retribuzioni lorde | 859.251,60 € |
| U.1.01.01.01.000 | Retribuzioni in denaro | 859.251,60 € |
| U.1.01.01.01.001 | Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato | |
| U.1.01.01.01.002 | Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato | |
| U.1.01.01.01.003 | Straordinario per il personale a tempo indeterminato | |
| U.1.01.01.01.004 | Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato | |
| U.1.01.01.01.005 | Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato | |
| U.1.01.01.01.006 | Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato | |
| U.1.01.01.01.007 | Straordinario per il personale a tempo determinato | |
| U.1.01.01.01.008 | Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato | |
| U.1.01.01.01.009 | Assegni di ricerca | |
| U.1.01.01.02.000 | Altre spese per il personale | 0,00 € |
| U.1.01.01.02.001 | Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale | |
| U.1.01.01.02.002 | Buoni pasto | |
| U.1.01.01.02.003 | Altre spese per il personale n.a.c. | |
| U.1.01.02.00.000 | Contributi sociali a carico dell'ente | 0,00 € |
| U.1.01.02.01.000 | Contributi sociali effettivi a carico dell'ente | 0,00 € |
| U.1.01.02.01.001 | Contributi obbligatori per il personale | |
| U.1.01.02.01.002 | Contributi previdenza complementare | |
| U.1.01.02.01.003 | Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS | |
| U.1.01.02.01.004 | Altri contributi sociali effettivi n.a.c. | |
| U.1.01.02.02.000 | Altri contributi sociali | 0,00 € |
| U.1.01.02.02.001 | Assegni familiari | |
| U.1.01.02.02.002 | Equo indennizzo | |
| U.1.01.02.02.003 | Accantonamento di fine rapporto - quota annuale | |
| U.1.01.02.02.004 | Oneri per il personale in quiescenza | |
| U.1.01.02.02.005 | Arretrati per oneri per il personale in quiescenza | |
| U.1.01.02.02.006 | Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso | |
| U.1.01.02.02.999 | Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c. | |
| U.1.03.02.12.000 | Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale (parziale) | 0,00 € |
| U.1.03.02.12.001 | Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale | |
| U.1.03.02.12.002 | Quota LSU in carico all'ente | |
| U.1.03.02.12.003 | Collaborazioni coordinate e a progetto | |
| U.1.03.02.12.999 | Altre forme di lavoro flessibile n.a.c. | |
| | TOTALE SPESE DI PERSONALE D.M. 17 MARZO 2020 | 859.251,60 € |
| ECCEZIONE 1 | Costo pro-quota delle spese per convenzioni di segreteria (art. 2, c. 3, D.M. Ministero dell'Interno in itinere) | |
| ECCEZIONE 2 | Spese di personale per nuove assunzioni (dopo 14/10/2020) integralmente finanziate da normative speciali (A DETRARRE) | |
| | TOTALE SPESE DI PERSONALE EFFETTIVO | 859.251,60 € |

| CALCOLO DEI RESTI ASSUNZIONALI (*) | | | | | | |
|---|------------------------------|------------------------|--|-----------------------------|----------------------------------|--|
| ND | Residui disponibili | Anno cessazione | Quota della spesa del personale cessato utilizzabile per nuove assunzioni | Quota già utilizzata | Quota ancora utilizzabile | |
| 1 | RESIDUI DISPONIBILI 2015 | 2014 | | | 0,00 € | |
| 2 | RESIDUI DISPONIBILI 2016 | 2015 | | | 0,00 € | |
| 3 | RESIDUI DISPONIBILI 2017 | 2016 | | | 0,00 € | |
| 4 | RESIDUI DISPONIBILI 2018 | 2017 | | | 0,00 € | |
| 5 | RESIDUI DISPONIBILI 2019 (A) | 2018 | | | 0,00 € | |
| 6 | RESIDUI DISPONIBILI 2019 (B) | 2019 | | | 0,00 € | |
| TOTALE | | | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | |

(*) Per il dettaglio riguardante i singoli anni, fare riferimento al mod. W94769.1.09 Quantificazione del limite per l'effettuazione di nuove assunzioni

| Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno | | ANNO 2021 |
|--|----------------|--------------------|
| Popolazione al 31 dicembre | | 5.500 |
| FASCIA | | e |
| Spesa di personale - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. tabella di dettaglio) | | |
| ANNI | VALORE | (i) |
| 2019 | 859.251,60 € | |
| Spesa di personale rendiconto di gestione 2018 | | 884.373,45 € |
| Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio") | | |
| 2017 | 3.619.780,68 € | |
| 2018 | 4.410.065,02 € | |
| 2019 | 6.982.560,06 € | |
| Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio | | 5.004.141,92 € |
| Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio | | 251.016,42 € |
| Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE | | 4.753.125,50 € |
| Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette | | 18,08% |
| Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM | | 26,90% |
| Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM | | 30,90% |
| Incremento TEORICO massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (SE (a) < o = (b1)) | | 419.339,16 € |
| Tetto massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (SE (a) > (b1)) | | |
| Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM | | 21,00% |
| Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) | | 185.718,42 € |
| Incremento EFFETTIVO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato | | 185.718,42 € |
| Tetto massimo EFFETTIVO di spesa di personale per l'anno (art. 5, c. 1) | | 1.070.091,87 € |
| Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. tabella di dettaglio) | | 0,00 € |
| Incremento EFFETTIVO della spesa di personale + Resti assunzionali (e+g) | | 185.718,42 € |
| Verifica del limite di incremento di spesa rispetto al valore corrispondente della Tabella 2 | | 185.718,42 € |
| Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno | | 1.044.970,02 € (i) |

NOTA BENE:

Se (a) è maggiore di (b1) ma è inferiore a (b2), non è consentito aumentare la spesa di personale oltre il limite del 2018.
 Se (a) è maggiore di (b1) e maggiore di (b2), l'ente deve ridurre progressivamente il rapporto spese / entrate correnti.
 Se (c) è maggiore di (d), l'incremento di spesa (e) non può essere superiore a (d).
 (f) è dato dalla somma della spesa di personale netta da ultimo rendiconto + (e).
 Se (e+g) > (c), l'aumento di spesa è pari a (c), altrimenti è pari a (e+g).

| FASCE DEMOGRAFICHE | | VALORE SOGLIA | FASCIA |
|---------------------|------------|----------------------|---------------|
| DA | A | | |
| 0 | 999 | 29,50% | a |
| 1.000 | 1.999 | 28,60% | b |
| 2.000 | 2.999 | 27,60% | c |
| 3.000 | 4.999 | 27,20% | d |
| 5.000 | 9.999 | 26,90% | e |
| 10.000 | 59.999 | 27,00% | f |
| 60.000 | 249.999 | 27,60% | g |
| 250.000 | 1.499.999 | 28,80% | h |
| 1.500.000 | 50.000.000 | 25,30% | i |
| Abitanti al 31.12 ▼ | | | |
| 2019 | 5.500 | | |
| | | VALORE SOGLIA | 26,90% |
| | | | e |

FASCE DEMOGRAFICHE

VALORI SOGLIA

| DA | A | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|----------------------|------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 0 | 999 | 23,00% | 29,00% | 33,00% | 34,00% | 35,00% |
| 1.000 | 1.999 | 23,00% | 29,00% | 33,00% | 34,00% | 35,00% |
| 2.000 | 2.999 | 20,00% | 25,00% | 28,00% | 29,00% | 30,00% |
| 3.000 | 4.999 | 19,00% | 24,00% | 26,00% | 27,00% | 28,00% |
| 5.000 | 9.999 | 17,00% | 21,00% | 24,00% | 25,00% | 26,00% |
| 10.000 | 59.999 | 9,00% | 16,00% | 19,00% | 21,00% | 22,00% |
| 60.000 | 249.999 | 7,00% | 12,00% | 14,00% | 15,00% | 16,00% |
| 250.000 | 1.499.999 | 3,00% | 6,00% | 8,00% | 9,00% | 10,00% |
| 1.500.000 | 50.000.000 | 1,50% | 3,00% | 4,00% | 4,50% | 5,00% |
| Abitanti al 31.12 | | | | | | |
| 2019 | 5.500 | | | | | |
| VALORI SOGLIA | | 17,00% | 21,00% | 24,00% | 25,00% | 26,00% |

| FASCE DEMOGRAFICHE | | |
|--------------------|----------------------|----------|
| DA | A | FASCIA |
| | 0 999 | 33,50% a |
| | 1.000 1.999 | 32,60% b |
| | 2.000 2.999 | 31,60% c |
| | 3.000 4.999 | 31,20% d |
| | 5.000 9.999 | 30,90% e |
| | 10.000 59.999 | 31,00% f |
| | 60.000 249.999 | 31,60% g |
| | 250.000 1.499.999 | 32,80% h |
| | 1.500.000 50.000.000 | 29,30% i |
| Abitanti al 31.12 | | |
| 2019 | 5.500 | |
| VALORE SOGLIA | | 30,90% e |

| TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA COME INDICATO DALLA LINEE DI INDIRIZZO PUBBLICATE SULLA GAZZETTA UFFICIALE 27/07/2018 | |
|--|--------------|
| LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA: PARI ALLA SPESA DI PERSONALE DELLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013 ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006 | 904.690,68 € |

| DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE | | | | | | | | | | |
|--|-------------------------|-----------------|------------------|---|------------------------------------|---|---|--|---|-----------|
| CATEGORIA INIZIALE GIURIDICA | TEMPO DEL LAVORO | COSTO TABELLARE | N. POSTI ATTUALI | Stipendio tabellare personale in servizio | PREVISIONE E CESSAZIONI ASSUNZIONI | Spesa per nuove assunzioni / maggiori spese | Spesa totale FINALE (in SERV.-CESS. + ASS.) | NUMERO POSTI Dotazione organica definitiva | COSTO DEGLI STIPENDI TABELLARI DI ACCESSO CC.NL. 21/05/2018 | CON 13 |
| | | | | | | | | | | |
| Personale in servizio a tempo indeterminato inclusi dipendenti in comando/distacco | D1 | 100% | 23.980,09 | 1 | 23.980,09 | - | 23.980,09 € | 1 | 25.451,86 | 27.572,85 |
| | D1 | 100% | 23.980,09 | 1 | 23.980,09 | - | 23.980,09 € | 1 | 22.135,47 | 23.980,09 |
| | D3 | 100% | 27.572,85 | 1 | 27.572,85 | - | 27.572,85 € | 1 | 20.344,07 | 22.039,41 |
| | D1 | 100% | 23.980,09 | 1 | 23.980,09 | - | 23.980,09 € | 1 | 19.063,80 | 20.652,45 |
| | C1 | 100% | 22.039,41 | 3 | 66.118,23 | - | 66.118,23 € | 3 | 18.034,07 | 19.536,91 |
| | C1 | 100% | 22.039,41 | 2 | 44.078,82 | - | 44.078,82 € | 2 | 17.060,97 | 18.482,72 |
| | C1 | 100% | 22.039,41 | 3 | 66.118,23 | 1 | 22.039,41 € | 4 | 88.157,64 € | |
| | B3 | 100% | 20.652,45 | 1 | - | 1 | 20.652,45 € | 1 | 20.652,45 € | |
| | B3 | 50% | 20.652,45 | 1 | - | 1 | 10.326,23 € | 1 | 10.326,23 € | |
| | B3 | 100% | 20.652,45 | 1 | 20.652,45 | - | 20.652,45 € | 1 | 20.652,45 € | |
| | B1 | 100% | 19.536,91 | 1 | 19.536,91 | - | 19.536,91 € | 1 | 19.536,91 € | |
| | B1 | 100% | 19.536,91 | 1 | 19.536,91 | - | 19.536,91 € | 1 | 19.536,91 € | |
| | A1 | 100% | 18.482,72 | 2 | 36.965,44 | - | 36.965,44 € | 2 | 36.965,44 € | |
| | TOTALE COSTO ASSUNZIONI | | | | | 53.018,08 | | | | |

ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE
(I dati di dettaglio sono contenuti nella tabella che riassume le spese di personale - Art. 1 comma 557 legge 296/2006)

| | |
|--|---------------------|
| Indennità di comparto e altre indennità a carico del bilancio | 10.155,90 € |
| Previsione di trasformazioni da tempo parziale a tempo pieno | |
| Personale in comando in entrata | |
| Personale in convenzione in entrata | |
| Assunzioni a tempo determinato | |
| Incarichi ex art. 110 comma 1 | |
| Incarichi ex art. 110 comma 2 | |
| Incarichi ex art. 90 | |
| Segretario Comunale | 62.228,31 € |
| Assunzioni con contratti di somministrazione | |
| Altre tipologie di assunzioni di lavoro flessibile (art. 1, comma 557, Legge 31/12/2004) | |
| Fondo del trattamento accessorio | 100.305,38 € |
| Ributazione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative | 53.000,00 € |
| Lavoro straordinario | 6.000,00 € |
| Compensi ISTAT | |
| Incentivi funzioni tecniche | |
| Altre spese di personale | |
| Oneri previdenziali | 185.075,25 € |
| Irapp | 56.776,59 € |
| TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA | 899.083,59 € |

Si tratta della spesa massima che l'ente potrà sostenere nell'anno di riferimento

| RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE | |
|---|------------|
| Spese di personale non rilevanti in quanto voci escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006 (Rimborsi da altre PP.AA.-spesa per lavoro straordinario elettorale con rimborso dal Ministero dell'Interno-incentivi per la progettazione-compensi ISTAT- ecc.) | 2.543,00 € |

NB. Rimborso Romagnoli (Tonino di Sangro) fino a giugno 2021

| COSTO DELLE ASSUNZIONI CONSENTITE AI SENSI DEL DM 17 MARZO 2020 IN DEROGA AL LIMITE DELL'ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006 PER COMUNI VIRTUOSI | |
|--|---------------------|
| TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE VOCI ESCLUSE (DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013) | 829.048,59 € |

Articolo 7 comma 1 del DM 17/03/2020 - Va detratto lo stesso importo "scaricato" dalle assunzioni del 2021 effettuate ai sensi del predetto DM

Si tratta del rispetto del comma 557 e della dimostrazione della sostenibilità della programmazione dei fabbisogni

Allegato C – PIANO OCCUPAZIONALE

Allegato C) alla deliberazione G.C. n. ... in data .../.../....

PIANO DELLE ASSUNZIONI TRIENNIO 2021/2023**ANNO 2021**

| Previsione assunzione | Categoria | Profilo Professionale / Settore | Tempo Lavoro | Tipologia di Assunzione | | | | Note | |
|-----------------------|-----------|--|-------------------|--|----------|----------------------|--------------------------------------|------|---|
| | | | | Graduatoria altri enti - Concorso pubblico | Mobilità | Centro per l'impiego | Progressione di carriera / verticale | | Stabilizzazione |
| 01.04.2021 | B3 | Collaboratore Amministrativo/Contabile | Part Time (18/36) | X | | | | | Da assegnare al Settore Servizi Alla persona |
| 01.04.2021 | C | Agente Polizia Locale | Full Time | X | | | | | Da assegnare al Settore Affari Generali |
| 01.04.2021 | B3 | Collaboratore Tecnico | Full Time | X | | | | | Da assegnare al Settore Programmazione Ambiente |

ANNO 2022

| Previsione assunzione | Categoria | Profilo Professionale / Settore | Tempo Lavoro | Tipologia di Assunzione | | | | Note | |
|-----------------------|-----------|--|--------------|--|----------|----------------------|--------------------------------------|------|---|
| | | | | Graduatoria altri enti - Concorso pubblico | Mobilità | Centro per l'impiego | Progressione di carriera / verticale | | Stabilizzazione |
| 01.01.2022 | C | Istruttore Amministrativo/Contabile | Full Time | X | | | | | Da assegnare al Settore Finanziario |
| 01.01.2022 | B3 | Collaboratore Amministrativo/Contabile | Full Time | X | | | | | Trasformazione del posto B3 da part time in Full time |

ANNO 2023

Nessuna assunzione a tempo indeterminato.

Comune di San Vito Chietino

Provincia di Chieti

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

| Cat. | PROFILO PROFESSIONALE | Coperto | Da coprire | Cessazione prevista | Totale al 31.12.2021 |
|------|-------------------------------------|-----------|------------|---------------------|----------------------|
| D3 | Ingegnere Capo | 1 | - | | 1 |
| D | Istruttore direttivo finanziario | 1 | - | - | 1 |
| D | Istruttore direttivo amministrativo | 1 | - | - | 1 |
| D | Istruttore direttivo tecnico | 1 | - | - | 1 |
| C | Istruttore amministrativo | 3 | - | - | 3 |
| C | Istruttore amministrativo Contabile | 0 | 1 | - | 1 |
| C | Istruttore tecnico | 1 | - | - | 1 |
| C | Istruttore di vigilanza | 3 | 1 | - | 4 |
| B3 | Collaboratore amm.vo/contabile | 1 | 1 | - | 2 |
| B3 | Collaboratore Tecnico | 0 | 1 | - | 1 |
| B | Esecutore Amministrativo | 1 | - | - | 1 |
| B | Esecutore tecnico | 1 | - | - | 1 |
| A | Operatore tecnico | 2 | - | - | 2 |
| | TOTALE | 16 | 4 | - | 20 |



COMUNE DI SAN VITO CHIETINO

PROVINCIA DI CHIETI

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Verbale n.40

Data 26/02/2021

OGGETTO:

Parere del revisore dei conti sulla “Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e verifica della consistenza della dotazione organica in funzione dei fabbisogni di personale per il triennio 2021/2023”.

L'anno duemilaventuno, il giorno ventisei del mese di febbraio, il sottoscritto Revisore dei conti, nominato con deliberazione consiliare n. 44 del 13/11/2019 esecutiva ai sensi di legge, in ottemperanza alle vigenti prescrizioni di legge, provvede all'esame della proposta di deliberazione: “Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e verifica della consistenza della dotazione organica in funzione dei fabbisogni di personale per il triennio 2021/2023”.

IL REVISORE DEI CONTI

Richiamati i seguenti disposti di legge:

- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001
- l'art. 33 del d.lgs. 165/2001
- l'art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296
- l'art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito in legge 114/2014
- l'art. 1, comma 228, della legge 208/2015
- l'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010
- l'articolo 36, comma 2 del d.lgs. 165/2001

Visto il Decreto 8/05/2018, con cui il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le “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;

Visto il decreto ministeriale 17 marzo 2020, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, serie generale, n.108 del 27/04/2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019;

Vista la circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019, che fornisce indicazioni operative sull'applicazione della novella legislativa;

Vista la proposta di deliberazione, con la quale la Giunta Comunale intende approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale, per il triennio 2021/2023;

Visti gli allegati e i prospetti di calcolo:

Allegato A – Capacità assunzionale;

Allegato B – Raccordo tra spese di personale e dotazione organica;

Allegato C – Piano triennale delle assunzioni 2021/2023;

Allegato D – Dotazione organica;

Considerato che l'amministrazione intende procedere al piano delle assunzioni di cui all'Allegato C;

Constatato che il Comune di San Vito Chietino, a seguito delle verifiche effettuate in ordine ai presupposti di legge di cui all'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019, nonché al DM 17 marzo 2020 ed alla specifica circolare ministeriale redatta per fornire indicazioni alle amministrazioni, ha registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 18,08%, al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 e pertanto è considerato un Comune virtuoso;

Alla luce di quanto sopra il Comune può procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nella misura di cui al presente fabbisogno;

Verificato che 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 al bilancio di previsione 2020;
- l'ente in data 16/02/2021 ha redatto proposta di delibera di Giunta Comunale n. 18 per l'adozione del piano di azioni positive per il triennio 2021/2023;
- 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;
- l'ente ha approvato i bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche;
- 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, conv. in L. 28/1/2009, n. 2;
- 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;

Pertanto questo ente non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale altrimenti prevista dall'art. 76 del D.L. 112/2008;

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"*;

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"*;

Visti i pareri tecnico e contabile, rilasciati dai Responsabili dei servizi competenti sulla proposta di deliberazione;

Atteso che questo Organo è chiamato, a sensi dell'art. 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, ad esprimersi in merito alla compatibilità dei costi derivanti dalla rideterminazione della dotazione organica ed in ordine alla spesa per il piano del fabbisogno di personale, in conformità a quanto previsto dall'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 e dall'art. 91 del T.U.E.L.;

Alla luce delle considerazioni che precedono, ritiene che la proposta sia coerente alle disposizioni e presupposti di legge sopra citati e pertanto

DÀ ATTO

del rispetto alle prescrizioni di legge, della compatibilità dei costi derivanti dalla rideterminazione della dotazione organica sulla base dei fabbisogni di personale programmati per il triennio 2021/2023 con la proposta di deliberazione della giunta. Si attesta l'avvenuto rispetto del limite potenziale massimo di spesa della dotazione organica.

Letto, approvato e sottoscritto.

L'organo di revisione economico-finanziaria

Dott. ssa Dina Fulvi Firmi

Letto, approvato e sottoscritto a norma di legge.

IL PRESIDENTE
Dott. BOZZELLI EMILIANO

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. DI FELICE JEAN DOMINIQUE

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

La suesesa deliberazione è pubblicata in data odierna all'Albo Pretorio on-line di questo Comune al n. 138 per restarvi 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art.124, comma 1, del TUEELL e contemporaneamente viene data comunicazione ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art.125, comma 1, del TUEELL.

Li, 03-03-2021

IL MESSO COMUNALE
GIULIANTE GUERRINO

