



COMUNE DI CUMIANA

CITTA' METROPOLITANA DI TO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N.9

OGGETTO:

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021-2022-2023 (PTFP). VERIFICA DELLE ECCEDENZE. DOTAZIONE ORGANICA.

L'anno duemilaventuno addì ventuno del mese di gennaio alle ore diciassette e minuti trenta nella consiliare, regolarmente convocata, si è riunita, la Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. COSTELLI ROBERTO - Sindaco	Sì
2. LEVRINO GIUSEPPE - Vice Sindaco	Sì
3. MOLLAR ROBERTO - Assessore	Sì
4. FERRERO MARINA - Assessore	Sì
5. MORELLI LAURA - Assessore	Sì
	Totale Presenti 5
	Totale Assenti: 0

Assiste all'adunanza il Segretario Comunale CARPINELLI PIA il quale provvede alla redazione del presente verbale.

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

LA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO:

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021-2022-2023 (PTFP). VERIFICA DELLE ECCEDENZE. DOTAZIONE ORGANICA.

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 rilevano 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;
- D) procedure di stabilizzazione;
- E) progressioni verticali;
- F) trattamento accessorio del personale dipendente.

A) Contenimento della spesa di personale

A1. Normativa

Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296	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: a) lettera abrogata; 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; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali. 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.

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 € 1.127.416,05;

Vista la presente proposta di deliberazione relativa alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2021/2022/2023, le cui linee di sviluppo sono riconducibili ai seguenti elementi:

nel triennio considerato si avranno due cessazioni per collocamento a riposo, una figura di categoria C e l'altra di categoria B; l'Amministrazione Comunale ha intenzione di procedere alla sostituzione di tutto il personale cessato con la revisione della dotazione organica e del piano occupazionale, così come delineato nello specifico allegato al presente atto;

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

B) Facoltà assunzionali a tempo indeterminato

B1. 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 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.

B2. 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;

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 assestato, stanziato nel 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 l'allegato prospetto delle spese di personale, calcolate ai sensi del DM e della circolare ministeriale.

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:

- a) comuni con meno di 1.000 abitanti
- b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti
- c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti
- d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
- e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti
- f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti
- g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti
- h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti
- i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera e), avendo n. 7859 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 e) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 21,64%, 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.

B3. IL CALCOLO DELL'INCREMENTO EFFETTIVO.

INCREMENTO DISPONIBILE.

Lo spazio finanziario disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, calmierato nel rispetto delle percentuali annuali di cui alla Tabella 2 (il

legislatore ha fissato, per il periodo 2020-2024, un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi), sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale/entrate correnti, è pari a €. 226.581,12.

B4. 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 2021, risultano ancora inutilizzati i seguenti resti delle facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 (2015/2019 su cessazioni 2014/2018):

QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA	€ 3.621,58
--------------------------------------	------------

Verificato che l'incremento effettivo alle assunzioni disponibile per questo ente è pari all'incremento calmierato entro i valori della tabella 2 (€ 226.581,12) e contenuto nell'incremento massimo teorico disponibile, è possibile nell'anno 2021 utilizzare la quota di resti assunzionali ancora inutilizzata del quinquennio 2015 - 2019 per l'importo di € 3.621,58, cioè entro i limiti dell'incremento massimo teorico, dando atto che l'incremento di spesa personale massimo possibile per il corrente anno ammonta, pertanto, a € 230.202,70.

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, 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 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 ed è applicabile ai soli comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti;

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;

Preso atto che il limite del lavoro flessibile, quantificato come sopra, e relativo all'anno 2009 ammonta a €. 9.468,00 e che, in fase di redazione del bilancio di previsione finanziario per il triennio 2021/2022/2023, i rapporti di lavoro di tipo flessibile sono previsti per l'importo di €. 2.670,15 (cantieri di lavoro OVER 58 fino al mese di giugno 2021).

D) Procedure di stabilizzazione

Dato atto che, ai sensi dell'art. 20 del d.lgs.75/2017, rubricato "*Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni*", sulla base delle verifiche compiute dal Servizio Personale, non risulta presente personale in possesso dei requisiti previsti dai commi 1 e 2, del richiamato articolo.

E) Progressioni verticali

Dato atto che, sulla base della programmazione di cui sopra, in questo ente non si verificano le condizioni per l'applicazione dell'art. 22, comma 15, del D. Lgs. 75/2017, relative alle procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.

F) Il trattamento accessorio del personale dipendente

F1. 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.”;

Visto l'art. 33, comma 2 ultimo periodo del cosiddetto “Decreto Crescita”, decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, che prevede che *“Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”;*

Visto il DM 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019 che esplicita come *“il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018”;*

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 le seguenti indicazioni sull'adeguamento del limite del trattamento accessorio: *“Il Decreto chiarisce che anche le disposizioni in materia di trattamento economico accessorio contenute nell'art. 33 si applicano con la medesima decorrenza definita per il nuovo regime assunzionale (art. 1, comma 2). Sotto questo profilo, nelle premesse del Decreto è contenuta l'importante specificazione secondo cui “è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio è inferiore al numero rilevato al 31.12.2018”. Ciò significa che il predetto limite iniziale non è oggetto di riduzione in caso di cessazioni superiori alle assunzioni di personale a tempo indeterminato realizzatesi in vigenza dell'articolo 33”;*

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.”.*

F2. Verifica situazione dell'Ente

1. La verifica dei possibili incrementi del fondo risorse decentrate collegati agli strumenti di programmazione dell'ente di tipo economico finanziario e agli obiettivi di performance.

Risorse per l'incremento per il conseguimento di obiettivi dell'ente.

Visto l'art. 67, comma 5 lett. b) del CCNL 21/05/2018, per cui, in fase di costituzione del fondo risorse decentrate, gli enti possono destinare apposite risorse alla componente variabile, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-*quater*, comma 1, lett. c), ossia le eventuali somme per l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, finanziate con i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992;

L'Ente non ritiene opportuno applicare il su richiamato disposto contrattuale.

Risorse per l'incremento delle dotazioni organiche.

Visto l'art. 67, comma 5 lett. a) del CCNL 21/05/2018 per cui 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;

Non sono previste assunzioni programmate dall'Ente come sopra esposte.

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 e approvazione del bilancio di previsione finanziario per il triennio 2021/2022/2023 ha previsto la cifra di possibile integrazione della parte variabile del fondo delle risorse decentrate dei dipendenti, ai sensi dell'art. 67, comma 4 del CCNL 21/05/2018 e per il triennio considerato, in misura pari all'1,20% del monte salari anno 1997, sussistendo la relativa capacità di spesa;

2. La verifica del tetto di spesa del trattamento accessorio

Considerato necessario procedere alla verifica del trattamento accessorio nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017 per l'anno 2021, si dà atto che, ad oggi non risulta ancora costituito il fondo per le risorse decentrate e, pertanto, si procederà alle dovute verifiche al momento di assunzione della determinazione di costituzione del medesimo.

3. Stanziamento delle somme per le posizioni organizzative

Con il presente atto l'amministrazione quantifica e stanziava, per il triennio considerato, la somma di Euro 43.858,82 da destinare al trattamento economico dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa. Di tale quota viene destinata alla retribuzione di risultato la somma di Euro 6.578,82 pari al 15,00% dell'intero budget stanziato.

Constatato che l'Amministrazione Comunale ritiene opportuno impartire precisi indirizzi alla delegazione trattante di parte datoriale in merito alla rettifica dell'articolo 16 del vigente CCDI 18/19/20/21 e successivi stralci 2019 e 2020, denominato *“Previdenza complementare polizia municipale (artt. 56-quater e 73 CCNL 21.05.2018)”*, modificandolo come nel seguito indicato:

“1. Con decorrenza dall'anno 2018 è stata prevista, già nel CCDI 2017 sottoscritto in via definitiva in data 22.12.2017, l'attivazione della previdenza complementare, da finanziarsi a carico delle risorse di bilancio derivanti dai proventi delle sanzioni al codice della strada, di cui all'art. 208 del D.lgs. 285/92 e da attivarsi tramite il Fondo Negoziale di Previdenza Complementare Perseo-Sirio, ai sensi degli artt. 56-quater, comma 1, lett. a) e 73 del CCNL 16/18, sottoscritto, in via definitiva, in data 21.05.2018, a favore del personale della polizia municipale (Agenti e Comandante). Con il presente contratto le parti confermano la disposizione contrattuale di cui trattasi e concordano che l'importo pro-capite annuale è stabilito secondo i seguenti criteri di cui agli indirizzi della Giunta Comunale definiti nella deliberazione del fabbisogno del personale per il triennio 21/22/23:

- ✓ Per ciascun dipendente nella misura dell'8% del 50% delle sanzioni al codice della strada elevate così come accertate nel bilancio dell'anno precedente,*
- ✓ Non inferiore a € 600,00 e non superiore a € 1.200,00,*

- ✓ *Rapportato alla percentuale di servizio (tempo pieno o part-time),*
- ✓ *Non può essere riconosciuto al personale in servizio a tempo determinato,*
- ✓ *Risulta comprensivo del contributo di solidarietà pari al 10%.*

2. *La definizione dell'importo secondo i suindicati criteri decorre dall'anno 2021. Restano invariati gli importi riconosciuti per gli anni 2018/2019/2020.*"

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 e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del redigendo bilancio di previsione finanziario per il triennio 2021/2022/2023;

Dato atto che, in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del d.lgs.165/2001 sono state acquisite le relazioni dei singoli Dirigenti/Responsabili attraverso le quali si giunge alle seguenti conclusioni: non vi è personale in soprannumero e/o in eccedenza;

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 (ultimo rendiconto approvato) e si presume che il rispetto del medesimo disposto possa essere garantito anche per quanto attiene l'esercizio 2020;
- 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 ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 136 del 17.12.2020, il piano di azioni positive per il triennio 2021/2022/2023;
- 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;
- questo Ente ha adottato il Piano della Performance/Peg/Piano degli Obiettivi 2020/2021/2022 in data 30 aprile 2020 e il medesimo documento, per il triennio 2021/2022/2023, verrà adottato a seguito dell'approvazione del bilancio di previsione finanziario per il triennio 2021/2022/2023 nel rispetto dei disposti in materia definiti dal TUEL (termine ordinatorio entro 20 giorni dalla data di approvazione del bilancio);
- l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e 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;
- questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario;
- la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge 12/03/1999, n° 68;

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”*, dando atto che il revisore ha, comunque, reso uno specifico parere sul presente provvedimento;

Atteso che con proprio verbale in data 19 gennaio 2021, allegato al presente atto, il Revisore dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente certificante, altresì, l'asseverazione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio;

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

Considerato che per il presente provvedimento non è prevista l'informazione alle Organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., stante il fatto che, così come previsto dal predetto medesimo comma, tale procedura non risulta prevista nel CCNL Funzioni Locali;

Ravvisata la necessità di procedere all'apposizione dell'immediata eseguibilità al presente atto, attesa l'urgenza di provvedere, al più presto, all'approvazione del bilancio di previsione finanziario per il triennio 2021/2022/2023 e dei relativi allegati, del quale il presente provvedimento risulta essere propedeutico, al fine di consentire l'ordinaria gestione dell'Ente;

Visto il d.lgs. 267/2000 e s.m.i.;

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

Rilevata la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del d.lgs. 267/2000 e s.m.i.;

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 favorevole resa in forma palese,

DELIBERA

1. **Di approvare** integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo.

2. **Di approvare** il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2021/2022/2023, prevedendo la sostituzione, nel triennio considerato, del personale dipendente che verrà collocato a riposo (n° 2 figure di cui una di categoria C e l'altra di categoria B), disponendo di procedere a mezzo indizione di pubblico concorso, previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria di cui agli artt. 34 e 34-bis del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i., avendo a mente la revisione della dotazione organica, così come delineata nell'allegato al presente dispositivo rubricato "*Dotazione organica e piano occupazionale 2021/2022/2023*" che si intende, con la presente, contestualmente approvato, nonché di eventuali diverse esigenze tra cui, se del caso, eventuali assunzioni straordinarie o temporanee presso gli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale.
3. **Di dare atto che** l'attuale dotazione organica dell'Ente, tenuto conto del personale in servizio e del personale che si prevede di assumere con il presente atto, è definita come da prospetto allegato, dal quale si evince anche la neutralità finanziaria della stessa.
4. **Di approvare** lo schema riassuntivo allegato dal quale si desume che le assunzioni previste con il presente atto e la dotazione organica risultante 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, nonché della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010 e s.m.i.) – limite massimo di spesa potenziale €. 1.127.416,05 – spesa potenziale anno 2021 €. 1.088.784,52 – limite lavoro flessibile 9.468,00 – spesa lavoro flessibile anno 2021 €. 2.670,15.
5. **Di approvare** gli allegati documenti inerenti al calcolo delle capacità assunzionali e quello dell'incremento delle stesse, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito, con modificazioni, nella Legge 58/2019, del relativo decreto Ministeriale attuativo del 17.03.2020 e della circolare del Ministero dell'Interno di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze del 13.05.2020, da cui si desume che l'importo massimo disponibile per nuove assunzioni nell'anno 2021 ammonta a €. 230.202,70;
6. **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 e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del redigendo bilancio di previsione finanziario per il triennio 2021/2022/2023.
7. **Di prendere atto che**, a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., non emergono situazioni di personale in esubero.
8. **Di dare atto, altresì, che** il piano in approvazione con la presente deliberazione rispetta l'equilibrio pluriennale di bilancio, così come asseverato dal Revisore dei Conti;
9. **Di impartire** alla delegazione trattante di parte datoriale i seguenti indirizzi in merito alla rettifica dell'articolo 16 del vigente CCDI 18/19/20/21 e successivi stralci 2019/2020, denominato "*Previdenza complementare polizia municipale (artt. 56-quater e 73 CCNL 21.05.2018)*", modificandolo come nel seguito indicato:

"1. Con decorrenza dall'anno 2018 è stata prevista, già nel CCDI 2017 sottoscritto in via definitiva in data 22.12.2017, l'attivazione della previdenza complementare, da finanziarsi a carico delle risorse di bilancio derivanti dai proventi delle sanzioni al codice della strada, di

cui all'art. 208 del D.lgs. 285/92 e da attivarsi tramite il Fondo Negoziale di Previdenza Complementare Perseo-Sirio, ai sensi degli artt. 56-quater, comma 1, lett. a) e 73 del CCNL 16/18, sottoscritto, in via definitiva, in data 21.05.2018, a favore del personale della polizia municipale (Agenti e Comandante). Con il presente contratto le parti confermano la disposizione contrattuale di cui trattasi e concordano che l'importo pro-capite annuale è stabilito secondo i seguenti criteri di cui agli indirizzi della Giunta Comunale definiti nella deliberazione del fabbisogno del personale per il triennio 21/22/23:

- ✓ *Per ciascun dipendente nella misura dell'8% del 50% delle sanzioni al codice della strada elevate così come accertate nel bilancio dell'anno precedente,*
 - ✓ *Non inferiore a €. 600,00 e non superiore a €. 1.200,00,*
 - ✓ *Rapportato alla percentuale di servizio (tempo pieno o part-time),*
 - ✓ *Non può essere riconosciuto al personale in servizio a tempo determinato,*
 - ✓ *Risulta comprensivo del contributo di solidarietà pari al 10%.*
- 2. La definizione dell'importo secondo i suindicati criteri decorre dall'anno 2021. Restano invariati gli importi riconosciuti per gli anni 2018/2019/2020."*

10. **Di impartire** le seguenti indicazioni rispetto alla costituzione del fondo delle risorse decentrate e dell'istituto delle posizioni organizzative per il triennio considerato:

- ✓ Integrazione 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'1,20% del monte salari anno 1997;
- ✓ Quantificazione della somma di €. 43.858,82 da destinare al trattamento economico dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa. Di tale quota viene destinata alla retribuzione di risultato la somma di €. 6.578,82 pari al 15,00% dell'intero budget stanziato.

11. **Di dare mandato** al Responsabile dell'Area Contabile e Finanziaria, previa notifica di apposito decreto sindacale, in merito all'attivazione degli atti di natura giuridica conseguenti al presente provvedimento, affidando, temporaneamente, allo stesso e per il solo obiettivo di assunzione del personale di cui al presente piano, l'incarico di porre in essere, adottare e sottoscrivere tutti gli atti necessari;

12. **Di provvedere** a 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.*", con contestuale pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente.

13. **Di comunicare** contestualmente all'affissione all'Albo Pretorio ai Capi Gruppo Consiliari il presente provvedimento, ai sensi dell'articolo 125 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e s.m.i .

Successivamente, con altra votazione unanime favorevole resa in forma palese

DELIBERA

di dichiarare la presente immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e s.m.i.

DELIBERAZIONE G.C.N. 9 DEL 21/01/2021

Del che si è redatto il presente verbale che viene approvato e sottoscritto

IL SINDACO
Firmato digitalmente
COSTELLI ROBERTO

IL SEGRETARIO COMUNALE
Firmato digitalmente
CARPINELLI PIA

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	1.078.957,70	1.047.660,54	1.107.931,24	1.102.813,65	1.109.000,00
Denominatore	4.785.521,92	4.841.548,96	4.989.597,98	4.844.079,12	4.819.586,07
Percentuale tabella 1	26,90%	26,90%	26,90%	26,90%	26,90%
Valore massimo teorico	208.347,70	254.716,13	234.270,62	200.243,63	187.468,65

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	1.078.957,70	1.078.957,70	1.078.957,70	1.078.957,70	1.078.957,70
Percentuale di Tabella 2	17%	21%	24%	25%	26%
Valore massimo anno	183.422,81	226.581,12	258.949,85	269.739,43	280.529,00

C) Resti dei cinque anni antecedenti al 2020

3.621,58 (ancora rimanenti non già utilizzati nel 2020)

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	187.044,39	230.202,70	234.270,62	200.243,63	187.468,65

D) Obiettivo anno

	2020	2021	2022	2023	2023
Spese di personale (ultimo rendiconto o 2018)	1.078.957,70	1.078.957,70	1.107.931,24	1.102.813,65	1.109.000,00
Spazi per NUOVE ASSUNZIONI	187.044,39	230.202,70	234.270,62	200.243,63	187.468,65
Totale	1.266.002,09	1.309.160,40	1.342.201,86	1.303.057,28	1.296.468,65

NB Attenzione per la simulazione degli anni futuri ai resti già utilizzati. La formula è impostata sui resti complessivi teorici.

LEGENDA

COLORE GRIGIO: CELLE DA COMPILARE DA PARTE DELL'ENTE
COLORE ROSA: CELLE CON COMPILAZIONE AUTOMATICA
COLORE LILLA: CELLE CON FORMULE

PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2020/2022				
SOLO PER ENTI VIRTUOSI: RESTI INUTILIZZATI DI CAPACITA' ASSUNZIONALE QUINQUENNIO 2015/2019				
2015	Riferimento normativo per il calcolo della capacità assunzionale	Tipologia enti	% DI CALCOLO	
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	Riferimento normativo per il calcolo della capacità assunzionale	Tipologia enti	% DI CALCOLO	
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	Riferimento normativo per il calcolo della capacità assunzionale	Tipologia enti	% DI CALCOLO	
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	Riferimento normativo per il calcolo della capacità assunzionale	Tipologia enti	% DI CALCOLO	
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	Riferimento normativo per il calcolo della capacità assunzionale	Tipologia enti	% DI CALCOLO	
Percentuale standard	Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 Art. 14-bis del decreto-legge n. 4/2019, coordinato con la legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	100,00%	cessazioni a.p. 2018 e a.c. 2019*

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2015		CESSAZIONI ANNO 2014				ASSUNZIONI 2015				
percentuale calcolo	60,00%	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^ +oneri	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^+ oneri	
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	75,00%	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^ +oneri	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^+ oneri	
su spesa cessazioni 2015		D3			-	D3			-	
		D1	ISTRUTTORE DIR. MARROCCO	0,6667	19.366,63	D1			-	
Budget 2016	34.548,64	C	ISTRUTTORE GERMENA	1	26.698,23	C			-	
Resti inutilizzati 2015	-	B3			-	B3			-	
Totale disponibile	34.548,64	B1			-	B1			-	
Utilizzo assunzioni 2016	-	A			-	A			-	
Resti inutilizzati 2016	34.548,64	Totale spesa dipendenti cessati				46.064,85	Totale spesa dipendenti assunti			

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2017		CESSAZIONI ANNO 2016				ASSUNZIONI 2017				
percentuale calcolo	75,00%	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^ +oneri	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^+ oneri	
su spesa cessazioni 2016		D3			-	D3			-	
		D1			-	D1			-	
Budget 2017	37.527,20	C			-	C			-	
Resti inutilizzati 2016	34.548,64	B3	OPERAT.CRIVELLO PIERGALLINI	2	50.036,27	B3			-	
Totale disponibile	72.075,84	B1			-	B1			-	
Utilizzo assunzioni 2017	-	A			-	A			-	
Resti inutilizzati 2017	72.075,84	Totale spesa dipendenti cessati				50.036,27	Totale spesa dipendenti assunti			

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2018		CESSAZIONI ANNO 2017				ASSUNZIONI 2018				
percentuale calcolo	75,00%	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^ +oneri	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^+ oneri	
su spesa cessazioni 2017		D3			-	D3			-	
		D1			-	D1			-	
Budget 2018	-	C			-	C			-	
Resti inutilizzati 2017	72.075,84	B3			-	B3			-	
Totale disponibile	72.075,84	B1			-	B1	ABATE DAGA	1	24.749,36	
Utilizzo assunzioni 2018	39.175,92	A			-	A	DGC 107/2018		14.426,56	
Resti inutilizzati 2018	32.899,92	Totale spesa dipendenti cessati				-	Totale spesa dipendenti assunti			

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2019		CESSAZIONI ANNO 2018				ASSUNZIONI 2019				
percentuale calcolo	100,00%	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^ +oneri	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^+ oneri	
su spesa cessazioni 2018		D3			-	D3			-	
		D1	ISTRUTTORE DIR. MOLLAR	1	30.377,98	D1	PAUN	1	30.377,98	
Budget 2019	55.127,34	C			-	C	CANALE SONIA	1	27.919,52	
Resti inutilizzati 2018	32.899,92	B3			-	B3			-	
Totale disponibile	88.027,26	B1	OPERATORE GALLO	1	24.749,36	B1	T.P. ALLAIS	1	24.749,36	
Utilizzo assunzioni 2019	84.405,68	A			-	A	MAGGIORI ONERI PO		1.358,82	
Resti inutilizzati 2019	3.621,58	Totale spesa dipendenti cessati				55.127,34	Totale spesa dipendenti assunti			



COMUNE DI CUMIANA

Città Metropolitana di Torino

TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA COME INDICATO DALLE LINEE DI INDIRIZZO PUBBLICATE SULLA GAZZETTA UFFICIALE DEL 27/07/2018

ANNI 2021/2022/2023

LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA: PARI ALLA SPESA DI PERSONALE DELLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013 ART. 1, COMMA 557, LEGGE 296/2006

€. 1.127.416,05

TABELLA 1: DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE - ANNO 2021

	Categoria iniziale giuridica	Tempo del lavoro	Costo tabellare compresa 13 [^]	N. posti attuati	Stipendio tabellare personale in servizio rapportato al part-time	Previsione cessazioni (-)	Previsione assunzioni (+)	Maggiore/minore spesa personale derivante da nuove assunzioni (+) e da cessazioni non sostituite (-) +/-	Spesa totale finale (in SERV. - CESS. + ASSUN.)	N° posti in dotazione organica definitiva
Personale in servizio a tempo indeterminato inclusi i dipendenti in comando/distacco	D1	100,00	23.980,09	4	95.920,36				95.920,36	4
	C1	100,00	22.039,41	11	242.433,51		+ 2	+ 44.078,82	286.512,33	13
	C1	83,33	22.039,41	3	55.096,32	- 1		- 18.365,44	36.730,88	2
	C1	77,78	22.039,41	2	34.284,51				34.284,51	2
	C1	69,44	22.039,41	1	15.304,17				15.304,17	1
	B1	100,00	19.536,91	7	136.758,37				136.758,37	7
	B1	66,67	19.536,91	1	13.025,26				13.025,26	1
	B1	77,78	19.536,91	1	15.197,76	- 1		- 15.197,76	0,00	0
	A1	50,00	18.482,72	2	18.482,72				18.482,72	2
		TOTALI			32	626.502,98	- 2	+ 2	+ 10.515,62	
TOTALE TABELLA 1									637.018,60	

TABELLA 2: ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE ANNO 2021

Tipologia Spesa	Importo +/-	Note
Indennità comparto a carico bilancio	+1.442,71	
RIA	+2.541,37	
Elemento perequativo	+7.193,76	
IVC	+4.669,99	
Indennità specifica ex 4 [^] livelli	+609,72	
Indennità vigilanza	+4.196,52	
Previsione trasformazione da part-time a full-time	+20.000,00	Per i dipendenti originariamente assunti a tempo pieno (prevista per una quota limitata dei dipendenti in part-time – pari circa al 50% - in quanto alcuni orari a tempo parziale sono ormai consolidati da molti anni e i dipendenti interessati non hanno manifestato alcun interesse al ritorno a tempo pieno vista anche, per taluni degli stessi, la prossimità del collocamento a riposo)
Previdenza complementare polizia municipale	+3.022,23	
Personale in comando in entrata	0,00	
Personale in convenzione in entrata (segretario voce successiva)	0,00	
Assunzioni a tempo determinato	0,00	
Incarichi ex art. 110 commi 1 e 2	0,00	
Incarichi ex art. 90	0,00	
Segretario comunale (escluso rogito compresa retribuzione risultato)	+27.000,00	Trasferimento al Comune di Volvera capo convenzione €. 25.000,00 + Retribuzione Risultato €. 2.000,00
Assunzioni con contratti di somministrazione	0,00	
Altre tipologie di lavoro flessibile (es. cantieri, LSU, compreso DS e IRAP)	+9.000,00	
Fondo del trattamento accessorio	+88.997,76	
Retribuzione posizione e risultato Posizioni Organizzative	+43.858,82	
Fondo lavoro straordinario	+13.717,94	
Assegni nucleo familiare	+14.738,52	
Buoni pasto	+19.900,00	
Oneri previdenziali	+226.971,56	
Irap	+63.025,19	
Rientro per intero al Comune di Cumiana del dipendente in convenzione con il Comune di Cantalupa	0,00	Non viene valorizzata tale voce di spesa in quanto già ricompresa nella precedente tabella e nelle precedenti voci della presente tabella
Altre spese di personale (lavaggio divise)	+1.600,00	
TOTALE TABELLA 2		552.486,09

TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA

TABELLA 1 + TABELLA 2

1.189.504,69

TABELLA 3: RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE

Tipologia	Importo	Note
Totale tabella 1 + totale tabella 2	+1.189.504,69	
Voci escluse dal calcolo dell'art. 1, comma 557, della Legge 296/2006 <u>compresi oneri e irap</u> (categorie protette, incentivi tributari, rimborso in entrata per convenzione segretario, rinnovi contrattuali solo quelli compresi nelle voci di cui alla tabella 1 no fondo 780.6.1, differenziale PEO, €. 83,20 per dipendente al 31.12.2015) - (tranne il rimborso dal Comune di Cantalupa per Giardino al quale deve essere garantito il rientro)	-101.284,17	
COSTO DELLE ASSUNZIONI AI SENSI DM 17.03.2020 IN DEROGA AL LIMITE ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006 - COMUNI VIRTUOSI	-0,00	Le assunzioni programmate non sono in deroga a tale limite in quanto non vi sono maggiori assunzioni rispetto al personale attualmente in servizio ma, unicamente, sostituzioni di personale che verrà a cessare per collocamento a riposo
TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013 SPESA POTENZIALE MASSIMA		1.088.784,52

LA SPESA DEL PERSONALE PARI ALLA MEDIA DEL TRIENNIO 2011/2013 DI €. 1.127.416,05 È SUPERIORE AL TOTALE DI €. 1.088.784,52 DELLA PRECEDENTE TABELLA N° 3; PERTANTO IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA DELLA DOTAZIONE ORGANICA RISULTA RISPETTATO.

Comune di CUMIANA
PARERE DEL REVISORE DEI CONTI

Oggetto: Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023

Il sottoscritto dott. Maurizio TONINI Revisore dei Conti del Comune per ottemperare alle disposizioni di legge

visto

- la proposta di deliberazione della Giunta Comunale di approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023

esprime

parere FAVOREVOLE alla suddetta deliberazione.

Cumiana, lì 19 gennaio 2021

Il Revisore

dott. Maurizio TONINI

