

PARTE DEDICATA AL PERSONALE

Allepoto A)



LA RESPONSABILE
DEL SERVIZIO FINANZIARIO
E DI RAGIONERIA
Mag. Domenico Alino

DETERMINAZIONE CAPACITA' ASSUNZIONALE

INTRODUZIONE

Il 27 aprile 2020 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 108 il Decreto 17 marzo 2020, recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni", attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito con modificazioni nella Legge n. 58/2019, cosiddetto "Decreto Crescita".

Destinatari del D.P.C.M. sono i Comuni (per le Regioni il decreto attuativo è già in vigore dal 4 novembre dello scorso anno).

Il Decreto ha mantenuto un contenuto praticamente identico a quello uscito l'11 dicembre 2019 dalla Conferenza Stato-Città e Autonomie locali, tranne che per l'aggiornamento apportato dal Decreto-legge Milleproroghe con il mantenimento della prevista efficacia dal 20 aprile 2020.

Il Decreto ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Nella pratica serve a: "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".

Si possono verificare tre differenti situazioni:

- I Comuni che si collocano al di sotto del primo "valore soglia" potranno far crescere la spesa negli anni fino al raggiungimento del limite previsto nel Decreto. Richiamando sinteticamente i punti di maggiore rilievo vediamo quindi:

Capacità assunzionale superiore rispetto a quella ordinaria, determinata traducendo in valore finanziario lo scostamento tra % dell'ente e % di riferimento della soglia più bassa.

Contestuale rispetto della ulteriore soglia di incremento progressivo della spesa rispetto all'anno 2018 con eventuale possibilità dei resti dei cinque anni precedenti.

Deroga, per le assunzioni a tempo indeterminato "da decreto", al limite di spesa ex art. 1, comma 557 (o 562), della legge 296/2006.

- I Comuni che invece presentano un rapporto eccedente il "valore-soglia", dunque superiore, devono avviare un

percorso di graduale riduzione del rapporto fino a rientrare nei valori previsti nel Decreto entro il 2025.

Capacità assunzionale ordinaria (art. 3, comma 5, D.L. 90/2014 e smi).

Rispetto del comma 557 (o 562), della Legge 296/2006.

Obbligo di programmazione del rientro, nell'arco temporale di 5 anni, nella % di riferimento per la propria classe demografica, anche applicando un turnover inferiore al 100%.

In caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo entro il quinquennio, turnover ridotto al 30% dal 2025.

- I Comuni il cui rapporto sia compreso tra i 2 "valori-soglia" precedentemente indicati non potranno aumentare il valore del già menzionato rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto approvato.

Capacità assunzionale ordinaria (art. 3, comma 5, D.L. 90/2014).

Rispetto dell'art. 1, comma 557 (o 562), della legge 296/2006.

Rispetto nell'anno in programmazione del rapporto % tra spesa di personale ed entrate correnti rilevato nell'ultimo rendiconto approvato.

È stata prodotta una circolare esplicativa della Funzione pubblica, che ha consentito agli Enti di adottare gli adeguamenti necessari ai propri Piani triennali dei fabbisogni del personale.

È stata poi introdotto una modifica con l'articolo 57, comma 3-septies, del D.L. 104/2020 il quale recita: "A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente".

Da ultimo con Decreto Ministero dell'Interno del 21 ottobre 2020 è stata definita la nuova modalità per l'applicazione dei criteri di classificazione relativi alle convenzioni per l'ufficio di segretario comunale, stabilendo all'art. 3 comma 2: "Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del

riparto della predetta spesa."

1. 2. 3. 4. 5.

NORME DI RIFERIMENTO

Il quadro normativo attuale in materia di capacità assunzionale per gli enti locali contempla principalmente:

- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e in particolare: l'art. 6 in materia di dotazioni organiche, l'art. 33 in materia di ricognizione delle eccedenze di personale e l'art. 35, in materia di reclutamento del personale nonché il successivo D. Lgs. 75/2017, cd. Riforma Madia, di revisione del Testo Unico del Pubblico Impiego;
- l'art. 1, commi 557 (o 562) e seguenti, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, in materia di contenimento della spesa di personale delle pubbliche amministrazioni;
- l'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 in materia di limitazioni alle assunzioni a tempo determinato e flessibile delle pubbliche amministrazioni;
- l'articolo 3 comma 5 e ss. del D.L. 90/2014, l'art. 1, commi 228 e seguenti, della legge 208/2015 (legge di stabilità 2016), l'articolo 16 del D.L. 113/2016, l'art. 22 commi 2 e 3 del D.L. 50/2017 ed infine l'art. 1 c. 863 della legge 205/2017 (legge di bilancio 2018) in materia di limitazioni alle assunzioni a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni. Infine, si rammenta che la legge di bilancio 2019 (Legge 145/2018) ai commi 828 e ss. ha escluso l'applicazione delle limitazioni amministrative (tra cui il divieto di assunzione) agli enti che non abbiano rispettato il pareggio di bilancio se in dissesto e predissesto;
- l'art.33 comma 2 del D.L. 34/2019 convertito nella Legge 58/2019, cd. Decreto Crescita, ha previsto nuove modalità

di assunzione a tempo indeterminato per i comuni definiti "virtuosi" perché rientranti nelle fasce definite dal D.P.C.M. successivamente riportato. L'art. 33 citato non abroga la disciplina vigente in materia di turn over ma vi si inserisce prevedendo spazi assunzionali aggiuntivi per i comuni "meritevoli";

- il D.P.C.M. 17 marzo 2020, inerente alle misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.

REQUISITI PER PROCEDERE AD ASSUNZIONI DI PERSONALE

L'avvio delle procedure di assunzione di personale, a qualsiasi titolo, deve essere preceduto dalla verifica dei presupposti formali e sostanziali previsti dalle norme vigenti. In particolare, devono essere assicurati i seguenti requisiti:

- Rispetto del contenimento della spesa di personale (1 commi 557 e 557 quater della legge 296/2006 aggiunto, quest'ultimo, dall'art. 3, comma 5 del D.L. 90/2014): la spesa di personale non può essere superiore alla spesa media del triennio 2011-2013, qualora l'Ente fosse soggetto al patto di stabilità, diversamente si deve prendere come riferimento la spesa dell'esercizio 2008.
- Nel caso di specie, essendo l'Ente stato soggetto al patto di stabilità vediamo:

Spesa media personale 2011/2013	Spesa personale 2022
€ 329.379,24	€ 300.719,24

La spesa sostenuta nell'anno 2022, al netto delle voci escluse dal limite, è inferiore a tale valore, quindi l'Ente appare rispettoso dell'obbligo di contenimento nell'esercizio chiuso, in base ai dati di consuntivo, dovuto al fatto che una dipendente ha cessato per mobilità e una dipendente è stata assunta con procedura in deroga DPCM 17 marzo 2020, pertanto esclusa dal limite;

Si ricorda infatti come il nuovo Decreto non abbia eliminato i vincoli preesistenti, lasciando quindi inalterato l'obbligo di procedere con detta verifica.

- Approvazione del bilancio di previsione entro il termine di legge (ordinariamente il 31 dicembre dell'anno precedente, o proroga concessa da normativa);
- Approvazione del rendiconto di gestione (ordinariamente il 30 aprile dell'anno successivo a quello di riferimento, o proroga concessa da normativa;
- Invio dei dati relativi ai bilanci alla Banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP) entro trenta giorni dall'approvazione.
- Adozione del piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità, di cui all'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198.
- Adozione entro il 31 gennaio di ogni anno di "un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance (art. 10 comma 5 del d.lgs. 150/2009), che per gli Enti locali è unificato nel PEG (art. 169, comma 3-bis, del TUEL);
- Attestare l'assenza della condizione di deficitarietà strutturale e di dissesto (art. 243 comma 1 TUEL).

NUMERI E INFORMAZIONI CARATTERIZZANTI L'ENTE

Nel caso di specie, l'Ente:

A. conta 2.778 abitanti al 31.12.2023, dai dati Istat;

B. ha in servizio rispettivamente n. 8 dipendenti a tempo indeterminato al 31.12.2018, al 31.12.2022 e alla data odierna;

C. il rapporto dipendenti/popolazione è pari a 1 per 365 abitanti nel 2018 (n.2923) , 1 per 347 nel 2022 ed è quindi inferiore a quello previsto dal DM Interno 10 aprile 2017, di cui si riporta la tabella, per i Comuni con popolazione fra

Fascia demografica	Rapporto medio dipendenti-popolazione
Fino a 499 abitanti	1/59
Da 500 a 999 abitanti	1/106
Da 1000 a 1999 abitanti	1/128
Da 2000 a 2999 abitanti	1/142
Da 3000 a 4999 abitanti	1/150
Da 5000 a 9999 abitanti	1/159
Da 10000 a 19999 abitanti	1/158
Da 20000 a 59999 abitanti	1/146
Da 60.000 a 99999 abitanti	1/126
Da 100000 a 249999 abitanti	1/116
Da 250000 a 499999 abitanti	1/89
Oltre 500.000 abitanti	1/84

2.000 e 2.999 abitanti (1 su 142);

A. dalla documentazione emerge che il rapporto tra le spese di personale e le entrate correnti per l'anno 2018 risulta inferiore al 24%.

Esercizio	Spesa personale (dato rendiconto esercizio precedente)	Media Entrate correnti (dato rendiconto esercizio precedente)	Rapporto%
2018	€ 311.559,77	€ 1.875.935,16	16,61%

B. E' stato approvato il bilancio di previsione dell'esercizio 2023 con delibera del Consiglio comunale n. 6 del 04.04.2023;

C. Ha approvato il rendiconto 2022 con Delibera di Consiglio Comunale n. 10 del 27.4.2023.

D. L'invio alla B.D.A.P. dei dati contabili inerenti i bilanci e i rendiconti è regolarmente avvenuto.

E. Ha adottato il piano triennale delle azioni positive con Delibera della Giunta comunale n. 4 del 15.2.2022 per il triennio 2022/2024;

F. È in regola con l'adozione del Piano delle Performance approvato con delibera della Giunta n. 11 del 9.3.2021 integrato con piano risorse ed obiettivi con delibera della Giunta comunale n. 22 del 29.3.2021;

G. Ha adottato il PIAO Piano integrato di attività e organizzazione con delibera della Giunta comunale n. 36 del 4.5.2023;

H. Non rileva condizione di deficitarietà strutturale e/o dissesto.

ADEMPIMENTI PRESUPPOSTI AL RECLUTAMENTO DI PERSONALE

Per procedere legittimamente ad assunzioni di personale, l'ente deve preliminarmente:

- A. Effettuare la ricognizione delle eccedenze di personale. A tal fine, ciascun responsabile di struttura organizzativa dovrà indicare l'eventuale presenza di unità di personale eccedenti il reale fabbisogno. Questo adempimento si concretizza nella dichiarazione annuale da parte dell'ente, con apposito atto ricognitivo da comunicare al Dipartimento della funzione pubblica, dalla quale emerge, per l'appunto, l'assenza di personale in sovrannumero o in eccedenza (art. 33 del d.lgs. 165/2001 come riscritto dall'articolo 16 della legge 183/2011).
- B. Effettuare la ricognizione dei fabbisogni di personale presso le strutture organizzative dell'Ente. A tal fine, ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis, del D.Lgs. 165/2001, ciascun responsabile individua i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali assegnati alla propria struttura e, ove ne ravvisi la mancanza o l'insufficienza, segnala il fabbisogno rilevato sotto forma di proposta di reclutamento di personale.
- C. Sulla base delle rilevazioni di cui sopra, la Giunta Comunale approva il programma triennale di fabbisogno del personale dei rimodulati art. 6 e 6 ter del D.Lgs. 165/2001 (a seguito della riscrittura dell'articolo da parte dell'art. 4 del D.Lgs. 75/2017) e art. 91 T.U.E.L., che contiene l'identificazione del numero di unità, dei profili professionali e delle categorie di inquadramento del personale da assumere nel triennio successivo, con specifica della modalità di reclutamento e della presunta decorrenza dell'assunzione. Il piano assunzionale deve in ogni caso assicurare il rispetto delle norme vigenti sul contenimento della spesa di personale. Inoltre, deve garantire la compatibilità con le capacità di bilancio, per cui la spesa derivante da ogni assunzione prevista nel piano deve trovare copertura finanziaria nel corrispondente stanziamento di bilancio. La compatibilità della spesa derivante dal programma di fabbisogno dev'essere sottoposta anche alla verifica preventiva dell'organo di revisione. Il piano deve essere elaborato sulla base delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA" pubblicate nella

Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018. Si ricorda che questo documento deve essere contenuto nel D.U.P. (Documento Unico di Programmazione).

D. Infine, qualora dalle operazioni sopra illustrate emerga l'incoerenza della dotazione organica dell'ente con la consistenza del personale in servizio e l'effettiva individuazione dei fabbisogni (ad esempio, se il numero di unità in organico di una determinata categoria si rivela inferiore a quelle in servizio sommate a quelle che si prevede di assumere), può risultare necessario, con apposito provvedimento, rideterminare la dotazione organica stessa.

E. Effettuare la comunicazione, da parte di ciascuna amministrazione pubblica, del già menzionato Piano triennale al Dipartimento della funzione pubblica da effettuarsi entro trenta giorni dalla relativa adozione (attuale art. 6 ter, comma 5 del D.Lgs. 165/2001).

F. Per quanto riguarda i punti da A) a E) si rileva che l'adempimento è già stato ricompreso nel DUP approvato dal Consiglio comunale n. 21 del 31.7.2023 e in fase di aggiornamento;

ULTERIORI VINCOLI ALLE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Si ricordano inoltre i seguenti vincoli che le amministrazioni devono rispettare nella effettuazione delle assunzioni a tempo indeterminato:

A. Comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica, e alla struttura regionale, ai fini della assegnazione del personale in disponibilità (articolo 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.), cd. mobilità obbligatoria. A seguito della Legge 56/2019 cd. Concretezza sono stati ridotti i termini (da 60 a 45 giorni) per l'avvio della selezione dall'inoltro della relativa comunicazione al Dipartimento Funzione Pubblica.

B. Attivazione della mobilità volontaria (ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.). Vi sono indicazioni diversificate della giurisprudenza del Consiglio di Stato sulla necessità della applicazione di questo vincolo nel caso di scorrimento di graduatorie valide dell'Ente, considerando comunque prevalenti quelle che vanno nella direzione di non considerare necessaria la mobilità nel caso di scorrimento di graduatorie dello stesso Ente.

Sul punto si pone altresì l'attenzione al "cd. decreto Concretezza" approvato con Legge 56/2019 che ha introdotto per il triennio 2019/2021 una disciplina derogatoria a tale obbligo, in determinati casi (art. 3 comma 4).

C. Scorrimento delle graduatorie valide dell'Ente, tranne che per posti di nuova istituzione e/o per la trasformazione di posti esistenti (art. 91, comma 4, D.Lgs. n. 267/2000). La legge di bilancio 2019 (art. 1 comma 362 e ss. Legge 145/2018) ha regolato un regime transitorio per la validità delle graduatorie approvate dal 1° gennaio 2010 con tempistiche e requisiti differenti e articolati (vedasi anche legge 128/19). Si ricorda che il vincolo allo scorrimento delle graduatorie può essere derogato solamente in presenza di comprovate motivazioni di interesse pubblico o istituzione di nuovi posti in dotazione organica.

DETERMINAZIONE DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI – D.P.C.M.

Con l'approvazione del Decreto i comuni "virtuosi", con un rapporto spese di personale sulla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità stanziato in bilancio di previsione assestato, entro una specifica percentuale fissata dal citato D.P.C.M., possono procedere ad ulteriori 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. Si riportano le tabelle definite con il nuovo D.P.C.M.:

Tab. 1 - Tabella valori soglia più bassi (enti virtuosi):

Numero di abitanti	Valore soglia
da 1 a 999	29,5%
da 1.000 a 1.999	28,6%
da 2.000 a 2.999	27,6%
da 3.000 a 4.999	27,2%
da 5.000 a 9.999 abitanti	26,9%
da 10.000 a 59.999 abitanti	27,0%
da 60.000 a 249.999 abitanti	27,6%

da 250000 a 1.499.999 abitanti	28,8%
sopra i 1.500.000 abitanti	25,3%

Tab. 2 - Tabella tetto massimo valori soglia:

Numero di abitanti	Valore soglia
da 1 a 999	33,5%
da 1.000 a 1.999	32,6%
da 2.000 a 2.999	31,6%
da 3.000 a 4.999	31,2%
da 5.000 a 9.999 abitanti	30,9%

da 10.000 a 59.999 abitanti	31,0%
da 60.000 a 249.999 abitanti	31,6%
da 250000 a 1.499.999 abitanti	32,8%
sopra i 1.500.000 abitanti	29,3%

Tab. 3 - Percentuali di incremento spesa per virtuosi:

Anni	2020	2021	2022	2023	2024
Numero abitanti	% di incremento assunzionale				
da 1 a 999	23%	29%	33%	34%	35%
da 1.000 a 1.999	23%	29%	33%	34%	35%
da 2.000 a 2.999	20%	25%	28%	29%	30%
da 3.000 a 4.999	19%	24%	26%	27%	28%
da 5.000 a 9.999 abitanti	17%	21%	24%	25%	26%
da 10.000 a 59.999 abitanti	9%	16%	19%	21%	22%
da 60.000 a 249.999 abitanti	7%	12%	14%	15%	16%
da 250.000 a 1.499.999	3%	6%	8%	9%	10%

abitanti					
Sopra 1.500.000	1%	3%	4%	4,5%	5,5%

ELEMENTI CHE CONTRIBUISCONO ALLA DETERMINAZIONE DEL RAPPORTO SPESA/ENTRATE

Nel richiamare l'art. 2 del D.P.C.M. in questione vediamo come:

"Al fini del presente decreto sono utilizzate le seguenti definizioni:

a) Spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 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."

L'articolo 2 contiene la definizione delle voci da inserire al numeratore e al denominatore del rapporto ai fini della determinazione del valore di riferimento per ciascuna amministrazione. Al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999. Per "Entrate correnti" si

intende la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono alla media. Deve essere, altresì, evidenziato che il FCDE è quello stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso. Al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, le entrate correnti da considerare appare opportuno richiamare gli estremi identificativi di tali entrate, come riportati negli aggregati BDAP accertamenti, delle entrate correnti relativi ai titoli I, II e III: 01 Entrate titolo I, 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti. Nel caso dei Comuni che hanno optato per l'applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva secondo l'articolo 1, comma 668, della legge n.147/2013 e hanno in conseguenza attribuito al gestore l'entrata da Tari corrispettiva e la relativa spesa, la predetta entrata da TARI va contabilizzata tra le entrate correnti, al netto del FCDE di parte corrente, ai fini della determinazione del valore soglia.

Per maggiore precisione sulla spesa realmente sostenuta nel 2022 si considera il macroaggregato BDAP 1.01 sempre al netto di IRAP

I dati caratterizzanti l'Ente sono i seguenti:

Descrizione voce	Importo
Spesa personale 2022	333.817,65 <i>macr. 01.01</i>
Media entrate correnti (acc. Tit. I-II-III 18/19/20)	€ 2.135.175,46

F.C.D.E. Bilancio assestato 2022	€ 76.875,41
Valori entrate correnti ex art. 2 c. 1 lett. B) D.P.C.M.	€ 2.058.300,05
% soglia	16,22%

Nel richiamo delle tabelle riportate nel paragrafo "determinazione delle capacità assunzionali" è opportuno esplicitare le tre casistiche che possono derivare dal calcolo di cui sopra:

- A. I Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia. Tale potenzialità espansiva della spesa esplicherà i suoi effetti progressivamente, secondo incrementi annuali stabiliti. Detti comuni possono altresì utilizzare la capacità di spesa residua, le eventuali assunzioni riconducibili all'utilizzo di detta capacità saranno neutre ai fini del conteggio di determinazione della fascia di appartenenza.
- B. I Comuni in cui il rapporto fra Spesa del personale e le Entrate correnti risulti superiore al valore- soglia richiamato, sono tenuti ad adottare un percorso di graduale riduzione annuale del predetto rapporto, fino al conseguimento del valore soglia. A tal fine possono operare sia sulla leva delle entrate che su quella della spesa di personale, eventualmente "anche" applicando un turn over inferiore al 100 per cento. Nell'eventualità che la soglia-obiettivo non sia raggiunta nel 2025, il Decreto prevede un turn-over ridotto al 30%, sino al raggiungimento della soglia, come già previsto dall'art. 33, co. 2, del dl 34/2019.

C. Comuni in cui il rapporto fra la Spesa di personale e le Entrate correnti risulta compreso fra i valori soglia individuati dall'art. 4, comma 1, e dall'art. 6, comma 1, del Decreto per ciascuna fascia demografica. I Comuni che si collocano in questa fascia intermedia possono incrementare la propria spesa di personale solo a fronte di un incremento delle entrate correnti tale da lasciare invariato il predetto rapporto. Questi comuni, in ciascun esercizio di riferimento, devono assicurare un rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti non superiore a quello calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto approvato.

A fronte dei dati ottenuti la casistica in cui rientra l'Ente è quella rappresentata all'interno del punto A dal momento in cui la sua percentuale di riferimento è pari a 27,6% e quella ottenuta applicando il conteggio è pari a 16,22%

Il che ci porta, nel rispetto del nuovo DPCM, a presentare i seguenti dati inerenti alla capacità assunzionale residuale, determinata senza prendere in considerazione eventuali resti assunzionali:

Rif.	Descrizione Voce	Dati
A	Soglia di riferimento	27,60%
B	Rapporto spese di personale/media entrate correnti	16,22%
C	Scarto in punti % (A-B)	11,38%
D	Media entrate correnti	€ 2.058.300,05
E	Spesa personale 2023 (previsione) mag 1.01	€ 364.164,48

F

Capacità assunzionale MAX

€ 203.926,33

DETERMINAZIONE DELLE PERCENTUALI MASSIME DI INCREMENTO

Rispetto a quanto specificato dalla normativa vigente i Comuni "virtuosi" ovvero che si collocano nella prima casistica, possono incrementare annualmente la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla tabella introdotta dall'art. 5 del Decreto, e fermo in ogni caso il rispetto del valore-soglia. Si fa presente che i valori percentuali riportati in tabella rappresentano un incremento rispetto alla base "spesa di personale 2018", per cui la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti. Si tratta di una misura finalizzata a rendere graduale la dinamica di crescita della spesa di personale, comunque nei limiti massimi consentiti dal valore-soglia di riferimento. Tale limitazione alla dinamica di crescita può tuttavia essere derogata, e quindi superata, nel caso di Comuni che abbiano a disposizione facoltà assunzionali residue degli ultimi 5 anni (c.d. resti assunzionali). Ciò vuol dire che il Comune può utilizzare i propri resti assunzionali anche in deroga ai valori limite annuali di cui alla Tabella 2, in ogni caso entro i limiti massimi consentiti dal valore soglia di riferimento.

Si evidenzia che, per rendere possibile l'utilizzo effettivo delle risorse che si liberano in applicazione della nuova disciplina, l'articolo 6 specifica che "la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296".

Nel caso dell'Ente le percentuali di incremento della spesa del personale 2018 pari ad € 313.442,36 sarebbero le seguenti:

Esercizio	% incremento
2020	20%
2021	25%
2022	28%
2023	29%
2024	30%

Relazionando la disponibilità di spazi con la % di incremento concessa dalla normativa, vediamo come la spesa del personale potrà essere aumentata, nel successivo quinquennio, dei seguenti importi (spesa personale 2018: € 313.442,36 risultante dal rendiconto approvato macroaggregato 1.01):

Anno	Incremento %	Incremento €
2020	20%	€ 62.688,47

2021	25%	€ 78.360,59
2022	28%	€ 87.763,86
2023	29%	€ 90.898,28
2024	30%	€ 94.032,71

DETERMINAZIONE CONCLUSIVA DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI

Capacità assunzionali determinate confrontando la spesa del personale con il valore soglia:

Rif.	Descrizione Voce	Dati
A	Soglia di riferimento	27,60%
B	Rapporto spese di personale/media entrate correnti	16.22%

C	Scarto in punti % (A-B)	11,38%
D	Media entrate correnti	€ 2.058.300,05
E	Spesa personale 2023 (previsione)	€ 364.164,48
F	Capacità assunzionale MAX	€ 203.926,33

Poiché l'ente rientra tra gli enti virtuosi potrà beneficiare dell'incremento annuo consentito della spesa del personale di cui alla citata tab. 2 e di seguito riportata:

Anno	Incremento %	Incremento €
2020	20%	€ 62.688,47
2021	25%	€ 78.360,59
2022	28%	€ 87.763,86

2023	29%	€ 90.898,28
2024	30%	€ 94.032,71

Si potranno utilizzare i summenzionati spazi assunzionali, in aggiunta ai resti assunzionali 2011/2013 liberati dalla cessazione di personale cat. C1 avvenuta nel 2022 per un importo di circa 33.400,42.

La norma in parola infatti non consente di utilizzare interamente la propria capacità assunzionale ove questa determini un superamento del rapporto SP/EC oltre il valore soglia di cui alla tab. 1 del DM 17/03/2020.

Onde evitare di incorrere nel divieto di assunzione, si rammenta l'importanza di rispettare in sede di rendiconto 2021 il vincolo imposto dall'art. 1 c. 557 L. 296/2006 (tetto massimo 2011/2013) ricordando al contempo che le assunzioni effettuate nel 2021 utilizzando gli spazi assunzionali previsti dalla tabella sopraripartata non vanno conteggiate tra le voci assoggettate al predetto limite.

A seguito dell'approvazione del rendiconto 2023 i dati andranno aggiornati ricalcolando il rapporto dato dalla media delle entrate correnti del triennio precedente;

In base ai dati comunicati (se confermati in sede di rendiconto 2023), l'ente dovrebbe continuare ad essere considerato virtuoso.

N.B. si segnala infine che a seguito della pubblicazione del DM 17.03.2020 le mobilità extracompartimentali non sono più neutre.

RELAZIONE SULLA STORICITA DELLE CESSAZIONI E DELLE ASSUNZIONI DAL 2022 E PER IL TRIENNIO 2024/2025

- cessazione per mobilità di dipendente cat. C5 all'ufficio tributi dal 16.6.2022 (rientrante nei limiti di spesa 2011/2013)
- assunzione sulla base dei limiti assunzionali DPCM 17 marzo 2020 di dipendente cat. C1 all'ufficio tributi dal 1.4.2022
- previsione nuova assunzione cat. C1 ufficio ragioneria/tributi/amministrativo nei limiti assunzionali (D.M. DPCM 17 marzo 2020 e resti assunzionali dovuti a cessazione 2022) per una spesa prevista di € 30.783,80 (Irap esclusa) a partire dal mese di febbraio 2024 (€ 33.129,60 a regime dal 2025);
- previsione pensionamento di dipendente cat. D4 all'ufficio tecnico a partire dal mese di febbraio 2024;
- nuova assunzione di dipendente cat. D1 all'ufficio tecnico a partire dal mese di gennaio 2024 che sostituirà il dipendente cessato. La maggiore spesa è, pertanto, prevista per il solo mese di gennaio di € 2.992,00, mentre rimarrà inalterata a decorrere dal mese di febbraio per turn over;
- nuova assunzione dal mese di febbraio di dipendente cat. D1 all'ufficio ragioneria/tributi per una spesa prevista di € 20.164,00 da febbraio ad agosto, mentre rimarrà inalterata dal mese di settembre, in quanto il dipendente sostituirà personale cat. D5 per pensionamento;
- previsione pensionamento personale cat. D5 dal mese di settembre 2024.

Il turn over dovrà essere garantito per mantenere un adeguato livello di funzionamento degli uffici comunali.

CAPACITA ASSUNZIONALE DAL 2024 PER EFFETTO DELLE CESSAZIONI/ASSUNZIONI DPCM 17 marzo 2020

Capacità assunzionale € 94.032,71

Assunzione cat C1 2022 € - 30.783,80

Assunzione cat C1 2024 € - 33.129,60

Nuova assunzione cat D1 - 2.992,00 per il solo mese di gennaio

Nuova assunzione cat. D1 - 20.164,00 per il periodo da febbraio ad agosto

Si rispetta il limite assunzionale di spesa per l'anno 2024 pur considerando la maggiore spesa prevista per la sostituzione anticipata del personale cat. D. A regime il costo del turn over verrà ricompreso nel limite di spesa 2011/2013

Per il periodo 2020-2024, i comuni con meno di cinquemila abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, che fanno parte dell'«Unione di comuni» prevista dall'art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020-2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali del fabbisogno di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio approvato dall'organo di revisione. La maggiore fascia assistenziale ai sensi del presente comma si destina all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale purché raccolta in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previste per le Unioni di comuni.
Comuni che si collocano nella seconda fascia
I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra il valore della prima soglia e quello della seconda soglia, per fascia demografica, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo indicizzato dalla gestione approvata.
Comuni che si collocano nella terza fascia
I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore della seconda soglia per fascia demografica adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore alla seconda soglia per fascia demografica applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

tabella di trasposizione automatica nel nuovo sistema di classificazione (TAB. B CCNL 16/11/2022) e attribuzione del nuovi profili professionali

COGNOME E NOME	VEGGIO INQUADRAMENTO (categoria giuridica e		NUOVO INQUADRAMENTO DAL 01/04/2023		area/settore/ufficio	differenziale stipendiale acquisito MENSILE
	CAT.	profilo professionale al 31/03/2023	AREA	profilo professionale		
CAT. B1-B3:						
17 CAMPOCHIARO SANDRO	B3	operaio specializzato	OPERATORI ESPERTI	tecnico manutentivo	patrimonio	86,53
18 DE LUCA CHIARA	B7	Collaboratore professionale		collaboratore amministrativo	segreteria/scolastici/sociali	86,53
		Collaboratore professionale video-terminalista addetto alla		collaboratore amministrativo	edilizia	86,53
CAT. C:						
21 COLLA MARCO	C5	agente di polizia locale	ISTRUTTORI	agente di polizia locale	vigilanza	
24 DISOTILLI SONNIE	C1	uffiere amministrativo trib		istruttore amministrativo	segreteria tributi commercio	
25 MAZZOTTI LIVIA	C5	istruttore amministrativo		istruttore amministrativo	demografici	
26						
CAT. D1-D3:						
91 GELMINI ENZO	D4	Istruttore direttivo Tecnico Comunale	FUNZIONARI CON ELEVATA QUALIFICAZIONE	specialista area tecnica	tecnico	
92 AIMO DOMENICA	D4	Istruttore direttivo Ragioniere		specialista area contabile P.O.	ragioneria	259,59

Allegato "C" delibera della Giunta comunale n. 16 del 9.3.2021 con aggiornamento alla data di approvazione del DUP

NUOVA DOTAZIONE ORGANICA

AREA FINANZIARIA

Categoria		Pos. Economica	Profilo Professionale
D	Coperto con progressioni verticali	D1/D4**	Istruttore direttivo AREA FINANZIARIA/TRIBUTI/AFFARI GENERALI previsto pensionamento dal mese di settembre 2024
D	prevista nuova assunzione del mese di febbraio 2024	D1**	il personale assunto sostituirà per turn over la dipendente che cesserà dal mese di settembre 2024. L'assunzione a febbraio si rende necessaria per la formazione della nuova figura
C	Coperto con nuova assunzione DM 17/3/2020 DAL 1.4.2022)	C1	Istruttore amministrativo AREA TRIBUTI COMMERCIO
C	Non coperto - VACANTE a seguito di cessazione per mobilità dal 16.6.2022	C1	Istruttore (nuova assunzione) tempo pieno e indeterminato prevista nuova assunzione dal mese di febbraio 2024
B	Non coperto	B3	Video terminalista

AREA AFFARI GENERALI

Categoria		Pos. Economica	Profilo Professionale
C	Non coperto	C1 24 ore	Istruttore
B	Coperto con progressioni	B3/B7	Collaboratore

	verticali		professionale PROTOCOLLO SERVIZI SOCIALI
C	Coperto con progressioni verticali	C1/C5	Istruttore amministrativo ANAGRAFE
C	Non coperto	C1	Istruttore

AREA TECNICA

Categoria		Pos. Economica	Profilo Professionale
D	Coperto con progressioni verticali	D1/D4****	Istruttore direttivo AREA TECNICA previsto pensionamento dal mese di febbraio 2024
D	prevista nuova assunzione da gennaio 2024	D1****	il personale assunto sostituirà per turn over il dipendente che cesserà dal mese di febbraio 2024. L'assunzione a gennaio si rende necessaria per la formazione della nuova figura

C	Non Coperto	C1	Istruttore amministrativo
B	Coperto part time 30 ore	B 3/B4	Collaboratore professionale video terminalista AREA TECNICA
B	Coperto	B3	Operaio specializzato autista scuolabus
B	Non Coperto	B1	Tumulatore - operaio

AREA VIGILANZA

Categoria		Pos. Economica	Profilo Professionale
D	Coperto mediante gestione associata con funzione di P-O	D1	istuttori direttivo di vigilanza
C	Coperto con progressioni orizzontali	C1/C 5	agente di polizia locale
C	Non Coperto	C 1	agente di polizia locale

MODIFICHE ALLA PIANTA ORGANICA:

- DELIBERA GIUNTA N. 44 DEL 3.9.2016 TRASFORMAZIONE DA 12 A 24 ORE VIDEOTERMINALISTA B3 AREA TECNICA DA OTTOBRE 2016
- DELIBERA DELLA GIUNTA N. 58 DEL 28.9.2017 CHE HA AUMENTATO IL PART TIME B3 TECNICA DA OTTOBRE 2017 A 30 ORE
- MODIFICA PIANTA ORGANICA CON INSERIMENTO DIPENDENTE CAT C AREA FINANZIARIA/TRIBUTI CON DELIBERA DELLA GIUNTA COMUNALE N. 16 DEL 9.3.2021
- MODIFICA DELLA GIUNTA CON ATTO N. 55 DEL 13.7.2022 DI APPROVAZIONE DEL DUP 2023/2025 PER QUANTO ATTIENE ALLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA DI VIGILANZA.