



**COMUNE DI PRALBOINO**

**Provincia di Brescia**

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**COPIA**

**N. 16 del 09-03-2021**

---

**O G G E T T O :    R I C O G N I Z I O N E   P E R   L ' A N N O   2 0 2 1   D I   E V E N T U A L I   P E R S O N A L E   I N   E S U B E R O   E   A D O Z I O N E   P I A N O   T R I E N N A L E   D E L   F A B B I S O G N O   D E L   P E R S O N A L E   P E R   G L I   A N N I   2 0 2 1 / 2 0 2 3   C O N   M O D I F I C A   D E L L A   P I A N T A   O R G A N I C A   -   A T T O   D I   I N D R I Z Z O   A L   S E G R E T A R I O   C O M U N A L E**

---

L'anno duemilaventuno, il giorno nove del mese di marzo alle ore 13:00 previa regolare convocazione, si è riunita la Giunta Comunale.

Assiste alla seduta il SEGRETARIO COMUNALE, Dott. ANTONIO PETRINA che redige il verbale.

Sono presenti i Signori:

	<b>Cognome</b>	<b>Nome</b>	<b>Presente</b>	<b>Assente</b>
<b>Sindaco</b>	<b>SPOTI</b>	<b>DOTT. FRANCO</b>	<b>Presente</b>	
<b>Vice Sindaco</b>	<b>GUARNERI</b>	<b>CLAUDIA</b>	<b>Presente</b>	
<b>Assessore</b>	<b>BROCCHETTI</b>	<b>ALESSANDRO</b>	<b>Presente</b>	

Constatata la presenza del numero legale e la regolarità tecnica della seduta, il Sindaco ne assume la Presidenza ed introduce la proposta in oggetto.

VISTO l'art. 39 della legge n. 449/1997, c.d. legge finanziaria 1998, che prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale e che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;

VISTO l'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, c.d. testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale e che gli enti locali programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale;

VISTO l'articolo 48, comma 2, del citato D.Lgs. n. 267/2000, che stabilisce che sono di competenza della giunta tutti gli atti che le norme di legge non riservano alla competenza del sindaco o del consiglio;

CONSIDERATO che sulla base del testo dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001 per come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017 la dotazione organica può essere modificata sulla base della programmazione del fabbisogno del personale, nel rispetto dei vincoli dettati dalla stessa disposizione;

CONSIDERATO che, sulla base delle previsioni di cui al citato D.Lgs. n. 75/2017, sono state emanate le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" (Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio);

DATO ATTO che i dirigenti ovvero i responsabili dei settori hanno effettuato la verifica della condizione organizzativa esistente nell'ente e che non risultano da tale verifica condizioni di eccedenza di personale, del che l'ente dà atto con il seguente provvedimento. Si intende come mancanza delle condizioni di eccedenza del personale il fatto che tutti i dipendenti a tempo indeterminato sono impegnati pienamente per lo svolgimento dei compiti svolti dall'ente e che, anzi, risulta la necessità che vi siano rafforzamenti del personale in servizio al fine di pervenire al risultato di una ottimale gestione delle attività svolte. La verifica della mancanza delle condizioni di eccedenza del personale è stata effettuata in modo analitico per ogni singola articolazione organizzativa dell'ente in relazione ai servizi svolti ed alle attività assegnate ad ogni dipendente in servizio. Essa è inoltre stata disposta sulla base dei dati finanziari, avendo cioè in conto che l'ente rispetta il tetto alla spesa del personale per cui si rientra nell'ambito delle condizioni previste dalla legislazione nazionale. L'assenza di personale in sovrannumero è dimostrata dalla mancanza di dipendenti che coprono posti extra dotazione organica;

VISTO l'art. 1, comma n. 557, della legge 296/2006, per come modificato da ultimo dai D.L. n. 14 e 50/2017 il quale dispone che gli enti già sottoposti al patto di stabilità non possono superare la spesa per il personale media del triennio 2011/2013 e non possono nell'anno 2018 effettuare assunzioni a tempo indeterminato per una spesa superiore al 25% di quella per le cessazioni verificatesi nell'anno precedente, percentuale che sale al 75% per i comuni che hanno un rapporto tra dipendenti e popolazione in linea con quello previsto per gli enti dissestati, percentuale che sale al 90% per i comuni che hanno un rapporto tra dipendenti e popolazione in linea con quello previsto per gli enti dissestati e che lasciano spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% delle entrate corrente, percentuale che è fissata nel 100% della spesa dei dipendenti cessati nei comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 5.000 abitanti che hanno un rapporto nel triennio precedente calcolato nell'ultimo anno tra spesa del personale e spesa corrente inferiore al 24%; percentuale che sale al 100% dei risparmi derivanti da cessazioni di vigili che sono destinate a nuove assunzioni di vigili; nonché che si possono utilizzare le quote destinabili a nuove assunzioni delle cessazioni del triennio 2014/2016 (capacità assunzionali degli anni 2015, 2016 e 2017) non utilizzate a tale fine e che tali risorse possono essere destinate ad assunzioni con procedure ordinarie (deliberazione della sezione autonomie della Corte dei conti n. 26/2015) e che in tutte le regioni in cui è stato attestato il completo riassorbimento del personale in sovrannumero degli enti di area vasta;



VISTO che allo stato attuale della normativa per gli anni 2021/2023 le capacità assunzionali sono fissate per tutti gli enti locali nel 100% dei risparmi derivanti dalle cessazioni dell'anno precedente, cui si aggiungono le quote delle capacità assunzionali del quinquennio precedente non utilizzate, nonché per gli anni 2020 e 2021 quelle derivanti dalle cessazioni che sono intervenute o interverranno nel corso dello stesso anno, fatto salvo che la concreta assunzione utilizzando queste ultime previsioni non può essere effettuata prima che la cessazione si sia effettivamente concretizzata, e, per gli anni 2019 e 2020, le risorse che l'ente destina alla stabilizzazione dei lavoratori precari di cui all'articolo 20 del D.Lgs. n. 75/2017 e che provengono dal taglio della spesa per le assunzioni flessibili del triennio 2015/2017; nonché nelle capacità assunzionali del quinquennio precedente (quindi per l'anno 2020 delle capacità assunzionali degli anni 2015, 2016, 2017, 2018 e 2019), ovviamente a condizione che non siano già state utilizzate per finanziare nuove assunzioni a tempo indeterminato;

VISTI:

- l'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n. 448 che attribuisce agli organi di revisione contabile degli Enti locali l'incarico di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa;
- l'art. 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. 114 /2014, che parimenti, prevede che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dallo stesso art. 3, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto (trattamento economico addetti uffici di staff), debba essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;

DATO ATTO che i provvedimenti attuativi dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, nella versione modificata dalla Legge di Bilancio 2020 (comma 853 della Legge n. 160/2019), stabiliscono che la spesa del personale, su cui calcolare il rapporto con le entrate correnti, non sia più solo quella consolidata (ex. Comma 557 della Legge 296/2006), ma affida ad un decreto ministeriale l'individuazione della fascia nella quale collocare i Comuni in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti;

VISTO l'art 33, comma 2, del predetto decreto che prevede, infatti, che "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 nel 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 media per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia".

DATO ATTO che il decreto ministeriale cui la norma rinvia è stato adottato in data del 17 marzo 2020 ed è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020. Esso, sulla scorta dell'intesa raggiunta in seno alla Conferenza Stato - Città, dispiega i suoi effetti a partire dal 20 aprile 2020;

VERIFICATO che il nuovo regime introdotto con il predetto provvedimento prevede nuovi parametri ma non è dissimile da quello previgente, alla stregua del quale la spesa del personale deve essere contenuta entro determinati limiti generali e, al di sotto di questi, entro determinati limiti individuali.



A tal fine il decreto:

con l'art. 3 - innanzitutto suddivide i comuni per fasce demografiche;

con l'art. 4 - individua poi, con l'apposita tabella 1, i valori soglia di massima spesa del personale, diversi per fascia demografica di appartenenza, fornendo gli elementi per la relativa determinazione ;

con l'art. 5 - stabilisce infine le percentuali di incremento della spesa del personale, con l'apposita tabella 2, e le ipotesi di deroga, fermo il limite di spesa corrispondente al valore soglia della tabella 1;

Ai fini della verifica, pertanto, la prima operazione da effettuare riguarda:

a) l'individuazione della spesa del personale, comprensiva di oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, desunta dall'ultimo rendiconto approvato. Il rendiconto di riferimento è quello dell'anno 2019;

b) l'individuazione della media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, dedotto l'ammontare del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata.

Il triennio di riferimento è quello 2017-2018-2019 ed il fondo crediti di dubbia esigibilità da considerare è quello desunto dal bilancio dell'anno 2019;

c) la determinazione del rapporto tra la spesa di cui al punto a) e la media delle entrate di cui al punto b), espresso con valore percentuale;

d) l'eventuale incremento della spesa del personale in riferimento alla percentuale di cui alla tabella 2 ovvero spendendo i resti maturati fino al 2019. E' procedibile nel solo caso in cui il predetto rapporto sia inferiore al valore soglia della tabella 1;

Nel caso di specie, sulla base di quanto analiticamente riportato nella allegata relazione "Determinazione della capacità assunzionale" la capacità assunzionale nel 2021 per il Comune di Pralboino, calcolata secondo i criteri del citato art. 33 del D.L. 34/2019 e del Decreto del 17/3/2020 è pari ad € 78.360,59 ed aumenta in misura percentuale negli anni dal 2022 al 2024;

CONSIDERATO che nell'anno 2019 l'ente ha rispettato il vincolo di contenimento della spesa per il personale rispetto alla spesa media del triennio 2011/2013 e che tale rispetto è previsto anche per il 2020 e per gli anni successivi;

CONSIDERATO che il Comune, fin dalla data di istituzione, ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'articolo 27 del D.L. n. 66/2014;

CONSIDERATO che ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016 il Comune ha approvato il bilancio preventivo 2019 in data 21.3.2019 con delibera del Consiglio comunale n. 13 e il bilancio di previsione 2020 con deliberazione del Consiglio comunale n. 6 del 7.4.2020;

CONSIDERATO che ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016 il Comune ha approvato il conto consuntivo 2018 in data 24.3.2019 con delibera consiliare n. 20 del 23.4.2019 e che in data 21.5.2020 è stato approvato il rendiconto 2019 con delibera consiliare n. 13;

CONSIDERATO che ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016 il Comune ha trasmesso alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche dei dati richiesti dalla citata disposizione

CONSIDERATO che l'ente non è tenuto all'approvazione dei documenti relativi al cd conto consolidato;

CONSIDERATO che il Comune ha rispettato il vincolo di cui all'articolo 1, comma 476, della legge n. 232/2016 sul conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali;

CONSIDERATO che con questa delibera viene fornita attestazione di assenza di personale in eccedenza;



VISTA la deliberazione della sezione autonomie della Corte dei conti n. 27/2014 sul calcolo dei risparmi derivanti da cessazioni che non sono stati utilizzati per finanziare nuove assunzioni nel triennio precedente;

VISTA la deliberazione della sezione autonomie della Corte dei conti n. 25/2017 sulle modalità di calcolo dei risparmi derivanti dalle cessazioni del personale negli anni precedenti;

VISTE le norme sulle stabilizzazioni di LSU ed LPU di cui alla legge n. 145/2018;

VISTE le nuove possibilità di stabilizzazione di precari di cui all'articolo 20 del D.Lgs. n. 75/2017;

VISTA la possibilità di stabilizzazione di cui all'articolo 35, comma 3 bis, del D.Lgs. n. 165/2001;

VISTE le disposizioni sulle progressioni di carriera e la possibilità prevista per il triennio 2019/2021 di bandire concorsi interamente riservati al personale dell'ente nel tetto del 20% dei posti messi a concorso per ogni categoria;

CONSIDERATO che nella regione non vi sono più dipendenti degli enti di Area Vasta in sovrannumero;

DATO ATTO che il Responsabile del Settore "Gestione del Personale" dovrà provvedere con proprio atto all'indizione dei concorsi ed all'approvazione dei bandi e/o all'esperimento delle procedure di mobilità (procedura che per gli anni 2020 e 2021 è da considerare come facoltativa) e/o all'espletamento della comunicazione obbligatoria ai fini della assegnazione di personale pubblico in disponibilità e/o, previa intesa tra gli enti, alla utilizzazione di graduatorie di altri enti e/o allo scorrimento delle graduatorie ancora valide dell'ente;

RITENUTO di dover definire già in questa sede le modalità di copertura dei posti che si intendono coprire a tempo indeterminato;

DATO ATTO che per la copertura dei posti tramite passaggio diretto tra amministrazioni diverse (c.d. mobilità volontaria) non necessita di dare comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica;

PRESO ATTO altresì che l'Ente non versa né nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000, cd testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni né nelle condizioni di ente ammesso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'articolo 243 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

ASSUNTO che il piano delle performance del triennio 2021/2023 è stato approvato con delibera della Giunta comunale n. 11 del 9.3.2021;

CONSIDERATO che è necessario rafforzare il settore contabile/amministrativo che negli ultimi ha subito un carico di lavoro notevole per i numerosi adempimenti, non ultimi i PagoPa, AppIO, nuova IMU, Canone Patrimoniale, trasparenza ecc e che, pertanto, risulta necessario programmare una nuova assunzione di personale;

RICORDATO che, sulla base delle previsioni di cui al CCNL 21 maggio 2018, viene superata la distinzione all'interno della categoria D tra posizioni giuridiche di accesso D1 e D3, per cui tutti i nuovi accessi dovranno essere effettuati in categoria D1 e che i dipendenti in servizio di categoria D3, nonché quelli di cui le procedure concorsuali per tale posizione sono in itinere alla data di entrata in vigore del citato CCNL, cioè al 22 maggio 2018, continueranno ad essere inquadrati ad esaurimento in tale categoria e posizione giuridica, del che occorre dare atto nella dotazione organica;

VALUTATO che appare necessario procedere alla seguenti modifiche della dotazione organica:

- nuovo dipendente profilo contabile/amministrativo cat. C tempo pieno con accesso a graduatorie di altri enti o procedura concorsuale o mobilità - area finanziaria;

VALUTATO che la necessità di personale dell'ente determinata dall'attivazione, ampliamento e miglioramento dei nuovi servizi, determina la necessità di una nuova assunzione per la copertura del predetto posto contabile/amministrativo; ed ancora che nei programmi politico amministrativi è indicata come prioritaria la necessità di potenziare le attività dirette alla erogazione dei servizi finanziari e che a tal fine è necessario effettuare e che tali necessità presentano un carattere non straordinario né limitato nel tempo, ma permanente; nonché che non è possibile fare fronte a queste necessità con forme di ulteriore razionalizzazione delle strutture amministrative. Ed ancora che



queste assunzioni devono essere effettuate necessariamente a tempo pieno, in quanto la dipendente attualmente inquadrata nel settore contabile/amministrativo cat. D ha ancora pochi anni al collocamento a riposo:

Considerato che dagli esiti negativi della ricognizione delle condizioni di eccedenza del personale è emersa la necessità di potenziare le seguenti attività di supporto agli uffici amministrativi e finanziario/tributi, sulla base della rilevazione dei procedimenti amministrativi, del loro numero e della loro complessità;

ASSUNTE le proposte avanzate dai responsabili dei singoli settori, ognuna per ciò che riguarda i profili necessari per la articolazione organizzativa da essi diretta;

VISTA la certificazione contenuta nel consuntivo 2019 ed anche nella relazione del revisore in cui si attesta che la spesa del personale non supera quella media del triennio 2011/2013 e che analoga attestazione è contenuta nel consuntivo 2018;

CONSIDERATO che la spesa del rendiconto 2020, in corso di redazione, non supera quella media del triennio 2011/2013;

RILEVATO che è in corso una richiesta di mobilità volontaria di una dipendente verso altro ente che si concretizzerà nel corso del 2021, lasciando scoperto un posto di istruttore cat. C1 area finanziaria, già presente in pianta organica;

VISTO che nell'anno 2021/2022/2023 sono cessati o cesseranno dal servizio, senza conteggiare in questo ambito le mobilità volontarie dirette ad enti che hanno vincoli alle assunzioni di personale, numero zero dipendenti;

CONSIDERATO che la spesa per assunzioni flessibili, sulla base delle previsioni di cui all'articolo 20 del D.Lgs. n. 75/2017, media del triennio 2015/2017 è stata pari ad euro zero;

CONSIDERATO che l'ente ha varato in data 28.12.2020 con delibera n. 98 per il triennio 2021/2023 il piano di azioni positive tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne di cui all'articolo 48 del D.Lgs. n. 198/2006 e che pertanto tale approvazione è intervenuta nell'arco dell'ultimo triennio;

DATO ATTO che l'ente ha rispettato i vincoli di cui all'articolo 3 del D.L. n. 90/2014 in materia di assenza di vincitori di concorso non assunti e di assenza di graduatorie per lo stesso o analogo profilo professionale approvate dopo il giorno 1° gennaio 2007;

VISTO l'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001, l'articolo 39 della legge n. 449/1997 e gli articoli 7 ed 8 del CCNL 1 aprile 1999 in tema di relazioni sindacali;

CONSIDERATO che non sono in programma assunzioni flessibili;

VISTI gli allegati che formano parte integrante e sostanziale della presente delibera:

- "Relazione capacità assunzionali" a firma della Responsabile dell'area affari generali, finanziaria e tributi, nonché del Segretario comunale, inviata all'organo di revisione contabile ai fini del rilascio dell'attestazione ai sensi del comma 8 dell'art. 19 della legge 28 dicembre 2001, n. 448;
- l'attestazione a firma del Segretario comunale e Responsabili di area "Valutazione delle eccedenze di personale a seguito ricognizione ex art. 33 D. Lgs 165/2001;
- la nuova dotazione organica che prevede nell'Area Finanziaria un nuovo posto cat. C1 tempo pieno e indeterminato;

RILEVATO che, a seguito della modifica della pianta organica, l'Amministrazione comunale intende programmare nel corso del 2021 l'assunzione di nuovo dipendente cat. C1 contabile/amministrativo - area finanziaria - tempo indeterminato, nel rispetto della capacità assunzionale pari ad € 78.360,59 per l'anno 2021;

CONSIDERATO che il periodo di pandemia da Covid19 non consente, in questo momento, di delineare tempi precisi per gli adempimenti procedurali relativi alla nuova assunzione;



DATO ATTO che i maggiori costi relativi alla nuova assunzione saranno coperti con risparmi di spesa o maggiori entrate tributarie (in particolare con manovre tariffarie sull'addizionale comunale dal 2022);

VERIFICATO che non è possibile rinviare la programmazione di una nuova assunzione in quanto il personale attualmente presente risulta in sofferenza rispetto agli adempimenti richiesti;

VISTA l'attestazione resa dall'Organo di Revisione Contabile, ai sensi del comma 8 dell'art. 19 della legge 28 dicembre 2001, n. 448;

VISTI gli allegati pareri sulla regolarità tecnica e contabile espressi dal responsabile del servizio interessato e dalla ragioneria, ai sensi dell'art. 49 del Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

CON voti favorevoli unanimi resi nelle forme di legge,

DELIBERA

1) Di approvare l'allegata relazione "Determinazione capacità assunzionale" del Comune di Pralboino, allegato A);

2) Di dare atto che nel Comune non si registrano condizioni di eccedenza del personale, allegato B);

3) Di approvare la modifica della dotazione organica che prevede l'istituzione di un nuovo posto cat. C1 tempo pieno e indeterminato Area Finanziaria - istruttore contabile/amministrativo - allegato B);

4) Di approvare, per le motivazioni esposte in premessa, il piano delle assunzioni di personale a tempo indeterminato per il triennio 2021-2023 e per l'anno 2021 come segue:

- nuova assunzione istruttore contabile/amministrativo cat. C1 - tempo pieno e indeterminato - area finanziaria;

5) Di dare atto che le assunzioni di cui al predetto piano risultano programmate nel rispetto dei vincoli di spesa dettati dal legislatore;

6) Di procedere quindi nel corso dell'esercizio 2021 alla programmazione e all'assunzione del seguente personale a tempo pieno ed indeterminato e di autorizzare il Responsabile del Settore Personale a dare corso alle relative procedure:

- n. 1 Categ. C, profilo professionale "ISTRUTTORE CONTABILE/AMMINISTRATIVO", mediante mobilità, concorso pubblico o tramite scorrimento di graduatoria di altri enti;

- sostituzione di personale attualmente in organico che richieda mobilità verso altri enti tramite procedura di mobilità in entrata, o concorso pubblico o scorrimento graduatoria di altri enti- stesso profilo economico/giuridico;

7) Di dare atto che la maggiore spesa del personale per NUOVA ASSUNZIONE cat. C Area Finanziaria ammonta ad € 31.183,70, in base alle condizioni economiche contrattuali per tale posizione dell'ultimo CCNL approvato:

- stipendio base su tredici mensilità € 22.039,42
- indennità di comparto € 549,60 per dodici mensilità
- elemento perequativo € 221,00 per tredici mensilità
- indennità di vacanza contrattuale € 173,68 su tredici mensilità
- Cpdel/Inadel/Irap/Inail circa € 8.200,00



8) Che tale spesa (esclusa IRAP) rientra nei parametri della capacità assunzionale del Comune di Pralboino come risulta dalla relazione allegata "Relazione sulla capacità assunzionale" e che tale spesa è esclusa dal limite di cui all'art. 1 ex art. 1, comma 557 legge 296/2006;

9) Di dare altresì atto che il personale che chiede il trasferimento per mobilità in altro ente potrà essere sostituito da nuova figura professionale inquadrata nello stesso profilo con invarianza della spesa;

10) Di allegare alla presente il parere del revisore espresso con verbale n. 190 in data 9.3.2021;

11) Di trasmettere copia della presente deliberazione ai soggetti sindacali;

12) Di demandare al Segretario comunale l'adozione dei provvedimenti dirigenziali conseguenti al presente deliberato per

- nuova assunzione istruttore contabile/amministrativo cat. C1 - tempo pieno e indeterminato - area finanziaria;

13) Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi del comma 4 dell'art. 134 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

14) Di trasmettere la presente deliberazione al Dipartimento della Funzione Pubblica in applicazione delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 75/2017 ed alle modalità operative indicate dalla Ragioneria Generale dello Stato con la circolare n. 18/2018.

15) di dare atto, ai sensi dell'art. 3 della Legge n. 241/90 come modificata dalla L. 15/2005 e dal D.Lgs. 2 luglio 2010, n. 104 sul procedimento amministrativo, che qualunque soggetto ritenga il presente atto amministrativo illegittimo e venga dallo stesso direttamente leso, può proporre ricorso innanzi al Tribunale Amministrativo Regionale della Lombardia (TAR Lombardia), al quale è possibile presentare i propri rilievi, in ordine alla legittimità, entro e non oltre 60 giorni dall'ultimo di pubblicazione all'Albo pretorio o in alternativa entro 120 giorni al Capo dello Stato ai sensi dell'art. 9 DPR 24 novembre 1971, n. 1199.



**COMUNE DI PRALBOINO**

**(Provincia di Brescia)**

**Verbale N. 190 del 09/03/2021**

**PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA  
(art. 239 del T.U.E.L. 267/2000)**

**PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA**

**AL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021/2023**

Il Revisore Unico dei Conti del Comune di Pralboino, nominato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 22 del 23.04.2019, nella persona del dott. Fausto Ernesto Sala

**Vista** la proposta di deliberazione della Giunta Comunale avente per oggetto l'approvazione del piano triennale del fabbisogno di personale 2021/2023;

**Visti:**

- l'art. 19, comma 8, della L. 448/2001 e l'art. 3, comma 10 bis, D.L. 90/2014;
- il D.Lgs. 165/2001;
- il D.Lgs. 267/2000 ed in particolare l'art. 91, comma 1, il quale impone agli enti di approvare il programma triennale ed annuale del fabbisogno del personale;
- l'art.1, comma 557, L.296/2006;
- l'art.3, comma 5 quater del D.L. 90/2014 convertito con legge 11/08/2014 N.114;
- il D.L. 78/2010 e succ. mm. ii.;
- l'art. 1, comma 228. L. 28/12/2015 n.208;
- il D.M. 17 marzo 2020
- i pareri di cui all'art. 49 del T.U. n. 267/2000 resi dal Segretario Comunale e dal Responsabile del settore finanziario;

**Considerato:**





# 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 DL. 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 collocando 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 ulteriore 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."*



## 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 2019
€ 329.379,24	€ 317.413,16

La spesa sostenuta nell'anno 2019, al netto delle voci escluse dal limite, è inferiore a tale valore, quindi l'Ente appare rispettoso dell'obbligo di contenimento nell'esercizio chiuso e di prossima chiusura, in base ai dati di preconsuntivo.

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, termine soggetto a differimento: per il 2021, tale termine è fissato al 31/03/2021).
- Approvazione del rendiconto di gestione (ordinariamente il 30 aprile dell'anno successivo a quello di riferimento, termine soggetto a differimento: per il 2021, tale termine è fissato al 30/04/2021).

- 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 2.942 abitanti al 31/12/2016, conta 2.938 abitanti al 31/12/2017, 2.923 al 31/12/2018;
- B. ha in servizio rispettivamente n. 8 dipendenti a tempo indeterminato nel 2016, n. 8 dipendenti nel 2017 e n. 7 dipendenti nel 2018;



C. il rapporto dipendenti/popolazione è pari a 1 per 368 abitanti nel 2016, 1 per 367 nel 2017 ed 1 per 418 nel 2018, 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 2.000 e 2.999 abitanti (1 su 142);

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

D. dalla documentazione in possesso dell'ente emerge che il rapporto tra le spese di personale e la spesa corrente per gli anni 2015 e 2016 risulta inferiore al 25%.

<b>Esercizio</b>	<b>Spesa personale</b> (dato rendiconto esercizio precedente)	<b>Spesa corrente</b> (dato rendiconto esercizio precedente)	<b>Rapporto%</b>
<b>2015</b>	€ 297.151,73	€ 1.606.974,71	18,49%

**2016**

€ 294.802,05

€ 1.552.319,94

18,99%

- A. dalla documentazione fornita dall'ente emerge che il rapporto tra le spese di personale e le entrate correnti per gli anni 2017 e 2018 risulta inferiore al 24%.

<b>Esercizio</b>	<b>Spesa personale</b> (dato rendiconto esercizio precedente)	<b>Media Entrate correnti</b> (dato rendiconto esercizio precedente)	<b>Rapporto%</b>
<b>2017</b>	€ 301.790,70	€ 1.820.566,41	16,58%
<b>2018</b>	€ 311.559,77	€ 1.875.935,16	16,61%

- B. Non ha ancora approvato il bilancio di previsione 2021/2023 ma l'ente intende approvarlo entro il 31 marzo 2021;
- C. Ha approvato il rendiconto 2019 con Delibera di Consiglio Comunale n. 13 del 21.05.2020.
- D. L'invio alla B.D.A.P. dei dati contabili inerenti i bilanci e i rendiconti è regolarmente avvenuto. Provvederà all'invio al B.D.A.P. dei dati contabili inerenti i bilanci e i rendiconti entro i 30 giorni successivi all'approvazione.
- E. Ha adottato il piano triennale delle azioni positive con Delibera della Giunta comunale n. 98 del 22.12.2020;
- F. È in regola con l'adozione del Piano delle Performance approvato con delibera della Giunta n. 11 del 9.3.2021;
- G. 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).



## 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):

<b>Numero di abitanti</b>	<b>Valore soglia</b>
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:

<b>Numero di abitanti</b>	<b>Valore soglia</b>
<b>da 1 a 999</b>	<b>33,5%</b>
<b>da 1.000 a 1.999</b>	<b>32,6%</b>
<b>da 2.000 a 2.999</b>	<b>31,6%</b>
<b>da 3.000 a 4.999</b>	<b>31,2%</b>
<b>da 5.000 a 9.999 abitanti</b>	<b>30,9%</b>
<b>da 10.000 a 59.999 abitanti</b>	<b>31,0%</b>
<b>da 60.000 a 249.999 abitanti</b>	<b>31,6%</b>
<b>da 250000 a 1.499.999 abitanti</b>	<b>32,8%</b>
<b>sopra i 1.500.000 abitanti</b>	<b>29,3%</b>



Tab. 3 - Percentuali di incremento spesa per virtuosi:

Anni	2020	2021	2022	2023	2024
<b>Numero abitanti</b>	<b>% di incremento assunzionale</b>				
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 250000 a 1.499.999 abitanti	3%	6%	8%	9%	10%
Sopra 1.500.000	1%	3%	4%	4,5%	5,5%

Al fine di non penalizzare i Comuni che, prima della predetta data, hanno legittimamente avviato procedure assunzionali, con il previgente regime, anche con riguardo a budgets relativi ad anni precedenti, si ritiene che, con riferimento al solo anno 2020, possano essere fatte salve le predette procedure purché siano state effettuate entro il 20 aprile le comunicazioni obbligatorie ex articolo 34 bis della legge n.165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, sulla base dei piani triennali del fabbisogno e loro eventuali aggiornamenti secondo la normativa vigente. Quanto precede solo ove siano state operate le relative prenotazioni nelle scritture contabili (principio contabile 5.1 di cui al paragrafo n. 1 dell'allegato 4.2 al d. lgs. 118/2011).

In senso contrario, tuttavia, occorre segnalare che, in merito alla questione, la Corte dei conti della Lombardia, con la deliberazione n. 74/2020, ritiene che la previsione delle azioni assunzionali nel Piano triennale dei fabbisogni adottato prima dell'entrata in vigore delle nuove regole non basti a far salve le procedure conseguenti. Nel documento viene altresì confermato che la mobilità non si può più definire neutra.

Attesa la finalità di regolare il passaggio al nuovo regime, la maggiore spesa di personale rispetto ai valori soglia, derivante dal far salve le predette procedure assunzionali già avviate, è consentita solo per l'anno 2020.

Pertanto, a decorrere dal 2021, i comuni di cui al comma 3 dell'articolo 6 del decreto attuativo, che, sulla base dei dati 2020, si collocano, anche a seguito della maggiore spesa, fra le due soglie assumono - come parametro soglia a cui fare riferimento nell'anno successivo per valutare la propria capacità assunzionale - il rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti registrato nel 2020 calcolato senza tener conto della predetta maggiore spesa del 2020. I comuni di cui al comma 1 dell'articolo 6 del decreto attuativo, che si collocano sopra la soglia superiore, nel 2021 devono conseguire un rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti non superiore a quello registrato nel 2020 calcolato senza tener conto della predetta maggiore spesa del 2020.

## ELEMENTI CHE CONTRIBUISCONO ALLA DETERMINAZIONE DEL RAPPORTO SPESA/ENTRATE

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

*“Ai 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 2019 si considera il macroaggregato BDAP 1.01 comprensivo di spese FPV reimputate al 2020 di euro 14.678,82, sempre al netto cdi IRAP

I dati caratterizzanti l'Ente sono i seguenti:

Descrizione voce	Importo
<b>Spesa personale 2019</b>	297.021,80 <i>macr. 01.01</i>
Fpv	14.678,82
<b>TOTALE</b>	<b>311.700,62</b>
<b>Media entrate correnti (acc. Tit. I-II-III 17/18/19)</b>	€ 1.988.042,71
<b>F.C.D.E. Bilancio assestato 2019</b>	€ 45.000,00
<b>Valori entrate correnti ex art. 2 c. 1 lett. B) D.P.C.M.</b>	€ 1.943.042,71
<b>% soglia</b>	16,05%

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 16,05%

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	16,05%
C	Scarto in punti % (A-B)	11,55%
D	Media entrate correnti	€ 1.943.042,71
E	Spesa personale 2021 (previsione)**	€ 329.689,00
F	Capacità assunzionale MAX	€ 206.590,79

\*\* Nella previsione spesa personale 2021 macroaggregato 1.01 si sono detratti:

FPV 2020 reimputato al 2021 di € 9.471,26 Irap esclusa

Indennità di ordine pubblico Covid per agente polizia locale rimborsata dallo Stato € 309,50 irap esclusa;

Straordinario agente polizia locale per Covid rimborsato dallo Stato € 814,10(Irap esclusa)

## 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:

<b>Esercizio</b>	<b>% incremento</b>
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 DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI – PRE D.P.C.M.

Relativamente agli enti soggetti, fino al 31/12/2015, alle norme sul patto di stabilità interno, l'art. 1, comma 228, della legge 208/2015 ha previsto la facoltà di coprire il turnover del personale attraverso nuove assunzioni a tempo indeterminato (escluse mobilità volontarie fra enti soggetti a limitazioni assunzionali, che rimangono neutre e non costituiscono nuove assunzioni), nel limite di spesa pari al 25% di quella derivante dalle cessazioni dell'anno precedente.

L'art. 16, comma 1-bis, del D.L. 113/2016 ha successivamente ampliato le facoltà assunzionali dei comuni nella fascia demografica da 1.000 a 10.000 abitanti, portandole al 75%, ma l'ampliamento si applica solo se il rapporto fra dipendenti e popolazione è inferiore al limite per classe demografica di cui al vigente DM 10/04/2017.

Con il Decreto Legge 50/2017 il suddetto limite è stato ulteriormente ampliato sia relativamente alla platea degli enti interessati che introducendo una nuova

ipotesi di turnover al 100% per alcuni enti virtuosi: l'art. 22 infatti ha, da un lato esteso la facoltà assunzionale al 75% a tutti gli enti con più di 1.000 abitanti il cui rapporto dipendenti /popolazione sia inferiore ai limiti indicati nel decreto ministeriale per gli enti in condizione di dissesto, dall'altro ha introdotto per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 3.000 abitanti un'ipotesi di turnover al 100% qualora rilevano, nell'anno precedente, una spesa per il personale inferiore al 24% della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio.

Tale ultimo limite è stato esteso agli enti con meno di 5 mila abitanti a decorrere dal 2018 con la modifica introdotta dalla Legge di Bilancio 2018 (art. 1 comma 863 L. 205/2017).

Infine, va evidenziato che, per gli anni 2015 e 2016, ai sensi dell'art. 3, comma 5-quater, del D.L. 90/2014, in caso di rapporto fra spesa del personale e spesa corrente non superiore al 25%, la percentuale di copertura del turnover è innalzata al 100%. Tale norma, a seguito dell'entrata in vigore della Legge 208/2015, è disapplicata con riferimento agli anni 2017 e 2018.

Dal 2019 in poi la percentuale di turnover è pari al 100%, salvo nuovi interventi normativi in materia, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 3 comma 5 del citato DL 90/2014.

Sul punto si precisa che con il cd. Decreto Crescita, DL 34/2019 art.33 comma 2 convertito nella Legge 58/2019, il legislatore ha previsto nuove modalità di assunzione a tempo indeterminato per i comuni.

La Legge n. 26/2019, di conversione del D.L. n. 4/2019, ha previsto che, per il triennio 2019-2021 le Regioni e gli Enti Locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, anche le cessazioni dal servizio del personale di ruolo programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over. Questa norma non si applica più dal 20 aprile.

Ai sensi dell'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 114/2014, come modificato, da ultimo, dalla L. n. 26/2019, è



consentito il cumulo dal 2014 delle facoltà assunzionali per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile (nei termini e nelle modalità definite dalla Corte dei Conti Sezioni Autonomie con la delibera n. 27/2014); è consentito altresì di utilizzare anche i residui ancora disponibili delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente

Per le assunzioni relative all'anno 2020, è possibile, per i soli comuni virtuosi, utilizzare i "resti" delle facoltà assunzionali degli anni 2015-2016-2017-2018-2019 (comprehensive delle cessazioni dell'anno), ovvero del quinquennio precedente. Il conteggio per determinare gli eventuali spazi residui è il seguente:

**Spesa cessazioni anni 2014/2015/2016/2017/2018/2019  
(rapportate secondo le % di turn over previste per ogni  
annualità)**

**Spesa assunzioni effettuate nel triennio 2015-2016- 2017-2018-  
2019-2020**

Applicando la normativa sopra richiamata, possiamo concludere che le facoltà assunzionali teoriche, riconducibili ai resti assunzionali maturati e non utilizzati, relative al periodo 2014/2019 per l'Ente sono date dalle seguenti percentuali:

<b>Anno</b>	<b>% resto utilizzabile</b>
<b>2015</b>	100% (art. 3 comma 5 quater DL 90/14) ente con un rapporto spese di personale/spese correnti < 25%
<b>2016</b>	100% (art. 3 comma 5 quater DL 90/14) ente con un rapporto spese di personale/spese correnti < 25%

2017	100% (art. 22 c.2 e 3 DL 50/17) ente con un rapporto spese di personale/entrate correnti < 24%
2018	100% (art. 22 c.2 e 3 DL 50/17) ente con un rapporto spese di personale/entrate correnti < 24%
2019	100% (art. 3 comma 5 quater DL 90/14)
2020	100% (art. 3 comma 5 quater DL 90/14). Per i cessati prima del 30/04/2020

Le percentuali devono essere applicate alla minor spesa derivante dalle cessazioni di personale a tempo indeterminato avvenute nell'anno precedente. Tale spesa è stata calcolata su base annua teorica ed aggiornando gli importi economici secondo quanto indicato nell'ipotesi di rinnovo CCNL Funzioni locali dello scorso 21 maggio 2018.

Sulla base dei dati rilevati i resti delle capacità assunzionali possono essere così riassunti:

Data cessazione*	Categoria			
	pos. accesso	Anno 2015	Anno 2016/2018	Anno 2019
31/08/2018	B1		19.465	
<b>Totale spesa cess. anno prec</b>			19.465	
<b>Percentuale turnover</b>			100,00%	
<b>Budget assunzionale annuo</b>			19.465	

<b>Budget quinquennio</b>	<b>assunzionale</b>	19.465
-------------------------------	---------------------	--------

\* non computando a tal fine le mobilità in uscita (art. 14 comma 7 DL 95/2012) né il dipendente appartenente alle categorie protette (Legge 68/99), in quanto l'ente è tenuto al rispetto della quota d'obbligo.

Utilizzi del budget e determinazione resti		Anno 2015/2020	
<b>(A) Budget assunzionale</b>			
<i>Data assunzione*</i>	<b>Categoria (pos. accesso)</b>	<b>% PART TIME</b>	<b>2015/2020</b>
26/08/2019	B/3		20.652,45
<b>(B) Totale spesa assunzioni</b>			20.652,45
<b>Resti capacità assunzionale (A-B)</b>			0
<b>Totale resti quinquennio precedente</b>			

\* al netto delle mobilità in ingresso ed alle assunzioni di personale in categoria protetta

Riepilogando, l'ente non ha resti del quinquennio precedente.

## DETERMINAZIONE CONCLUSIVA DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI

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

Rif.	Descrizione Voce	Dati
------	------------------	------



<b>A</b>	Soglia di riferimento	27,60%
<b>B</b>	Rapporto spese di personale/media entrate correnti	16.05%
<b>C</b>	Scarto in punti % (A-B)	11,55%
<b>D</b>	Media entrate correnti	€ 1.943.042,71
<b>E</b>	Spesa personale 2021 (previsione)	€ 329.689,00
<b>F</b>	Capacità assunzionale MAX	€ 206.590,79

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:

<b>Anno</b>	<b>Incremento %</b>	<b>Incremento €</b>
<b>2020</b>	20%	€ 62.688,47
<b>2021</b>	25%	€ 78.360,59
<b>2022</b>	28%	€ 87.763,86
<b>2023</b>	29%	€ 90.898,28
<b>2024</b>	30%	€ 94.032,71

Non avendo resti assunzionali del quinquennio precedente al 2020, si potranno solo utilizzare i summenzionati spazi assunzionali.

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 2020 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 soprariportata non vanno conteggiate tra le voci assoggettate al predetto limite.

A seguito dell'approvazione del rendiconto 2020 i dati andranno aggiornati ricalcolando il rapporto dato dalle media delle entrate correnti del triennio precedente (2018/2020) al netto FCDE e la spesa di personale 2020.

In base ai dati comunicati (se confermati in sede di rendiconto 2020), 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.

## PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO FLESSIBILE

Le limitazioni in materia di personale assunto a tempo determinato, o comunque con rapporto di lavoro flessibile, continuano ad essere quelle previste dall'art. 9, comma 28, dal settimo al nono periodo, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78: la spesa annua complessiva per tali tipologie di rapporti non può superare la corrispondente spesa sostenuta nell'anno 2009 o, se non sono registrate spese per lavoro flessibile in tale annualità, nella media del triennio 2007/2009.

Per l'Ente, tale limite è pari a € 0 e dai dati comunicati, emerge che l'Ente non abbia fatto ricorso a tale tipologia di lavoro negli ultimi anni, prevedendo una spesa per l'anno 2020 pari ad € 0 per le assunzioni a tempo determinato e € 0 per le co.co.co.

Non rileva, ai fini della verifica di tale limite, la spesa per il personale in comando,

distacco o convenzione mentre sono da computare ai fini del predetto vincolo i servizi prestati da coloro che sono inquadrati ai sensi dell'art. 1 comma 557 Legge 311/2004 (cd. Quasi comando o scavalco).

Non rilevano ai fini di tale limite gli incarichi ex art.110 comma 1 del Tuel in quanto esplicitamente esclusi dallo stesso art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010.

Nel caso di Comuni privi di personale con qualifica dirigenziale, ipotesi per la quale non può considerarsi applicabile il limite dei rapporti a tempo determinato ex art.110 Tuel nel limite del 30% dei posti istituiti in dotazione organica della medesima qualifica, deve comunque ritenersi applicabile la disciplina generale di cui al D.Lgs. 81/2015 c.d. Jobs Act e, in specie, la disposizione contenuta nell'art.23, per cui il limite percentuale di assunzione di lavoratori a tempo determinato deve individuarsi nella misura del 20% del personale a tempo indeterminato alle dipendenze del medesimo datore di lavoro (cfr. Corte dei Conti Lazio - Deliberazione n.85/2018/PAR).





**VALUTAZIONE DELLE ECCEденZE DI PERSONALE A SEGUITO DI  
RICOGNIZIONE EX ART. 33 D.LGS N°165/2001**

**I sottoscritti Responsabili dei servizi e titolari di Posizione Organizzativa:**

**Visto** l'art. 33 cc. 1, 2 e 3 del D.lgs n° 165/2011- Eccedenze di Personale e mobilità collettiva , così come modificato dall'art. 16 della Legge 183/2011, il quale dispone che:

-le amministrazioni pubbliche provvedano annualmente alla ricognizione di situazioni di soprannumero o eventuali eccedenze di personale per esigenze funzionali o sulla base della situazione finanziaria dell'Ente;

-le amministrazione che non adempiono alla ricognizione annuale del personale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;

-gli esiti della ricognizione devono essere comunicati al Dipartimento della Funzione Pubblica;

-la mancata attivazione delle procedure previste dall'art. 33 del medesimo D.lgs n° 165/2011 da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

**Rilevato** che l'art. 16 della legge n° 183/2011 (c.d. Legge di stabilità 2012) stabilisce che l'adempimento rientra nella competenza esclusiva della dirigenza e che annualmente dovrà essere effettuata tale ricognizione;

**Dato atto** di aver provveduto a detta valutazione delle attuali esigenze di servizio della propria Area/Servizio e delle attività da svolgere per le finalità e gli obiettivi individuati nei documenti di programmazione di codesta Amministrazione;

**Confermano**

la dotazione dei propri servizi, in quanto non sussistono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.

Si segnala la necessità di assumere un dipendente nell'area finanziaria/tributi nel triennio considerato ed eventuale sostituzione di personale autorizzato al trasferimento per mobilità in altro ente.

**Il Segretario Comunale Responsabile del Personale**

dott. Petrina Antonio

**La Responsabile dell'Area Finanziario-Contabile e servizi tributari/affari generali**

rag. Aimo Domenica

**Il Responsabile dell' Area Tecnica**

dott. Spoti Franco

Pralboino .....

La presente ricognizione costituisce allegato alla programmazione di personale per gli anni 2021/2023.





**Allegato "B" delibera della Giunta comunale n. 16 del 9.3.2021**

**NUOVA DOTAZIONE ORGANICA**

**AREA FINANZIARIA**

Categoria		Pos. Economica	Profilo Professionale
D	Coperto con progressioni verticali	D1/D4	Istruttore direttivo AREA FINANZIARIA/TRIBUTI/AFFARI GENERALI
C	Coperto con progressioni verticali	C1/C5	Istruttore AREA TRIBUTI COMMERCIO con richiesta di mobilità
C	<b>Non coperto (nuovo)</b>	<b>C1</b>	<b>Istruttore (nuova assunzione) tempo pieno e indeterminato</b>
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 verticali	B3/B7	Collaboratore PROTOCOLLO SERVIZI SOCIALI
C	Coperto con progressioni verticali	C1/C5	Istruttore ANAGRAFE
C	Non coperto	C1	Istruttore

**AREA TECNICA**

Categoria		Pos. Economica	Profilo Professionale
D	Coperto con progressioni verticali	D1/D4	Istruttore direttivo AREA TECNICA
C	Non Coperto	C1	Istruttore
B	Coperto	B 3	Video terminalista AREA TECNICA
B	Coperto	B3	Operaio/autista scuolabus
B	Non Coperto	B1	Tumulatore - operaio

**AREA VIGILANZA**

Categoria		Pos. Economica	Profilo Professionale
C	Coperto con progressioni verticali	C1/C 5	Istruttore vigile
C	Non Coperto	C 1	Vigile

**MODIFICATA CON DELIBERA GIUNTA N. 44 DEL 3.9.2016 TRASFORMAZIONE DA 12 A 24 ORE VIDEOTERMINALISTA B3 AREA TECNICA DA OTTOBRE 2016**

**MDOFICATA CON 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 CON DELIBERA DELLA GIUNTA COMUNALE N. 16 DEL 9.3.2021**


ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DI	GIUNTA	COMUNALE N. 16 DEL 09-03-2021
--------------------------------	--------	-------------------------------

**OGGETTO DELLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE :**  
**RICOGNIZIONE PER L'ANNO 2021 DI EVENTUALI PERSONALE IN ESUBERO E ADOZIONE**  
**PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER GLI ANNI 2021/2023 CON**  
**MODIFICA DELLA PIANTA ORGANICA - ATTO DI INDIRIZZO AL SEGRETARIO**  
**COMUNALE**

---

**PARERE DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO IN ORDINE ALLA SEGRETARIO COMUNALE**  
**(Art.49, comma L. T.U. approvato con D.L. 267/2000)**

---

 VISTO si esprime parere Favorevole  
motivazioni allegate


Pralboino, 09-03-2021

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**  
f.to Dott. ANTONIO PETRINA

---

**PARERE DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO IN ORDINE ALLA Regolarita' contabile**  
**(Art.49, comma 1, T.U. approvato con D.L. 267/2000)**

---

 VISTO si esprime parere Favorevole  
motivazioni allegate

Pralboino, 09-03-2021

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**  
f.to Rag. Domenica Aimò



Letto, approvato e sottoscritto.

**Il Sindaco**  
**f.to DOTT. FRANCO SPOTI**

**II SEGRETARIO COMUNALE**  
**f.to Dott. ANTONIO PETRINA**

Comunicazione Capigruppo del 08-04-2021

---

**RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE ALL'ALBO PRETORIO**

Si attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata in data odierna per rimanervi per 15 giorni consecutivi nel sito web del Comune accessibile al pubblico (art. 32, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n. 69 ).

Pralboino, 08-04-2021

**II SEGRETARIO COMUNALE**  
**f.to Dott. ANTONIO PETRINA**

---

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

Si attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata nel sito web del Comune per 15 giorni consecutivi dal 08-04-2021 al 23-04-2021 ed è divenuta esecutiva il giorno 03-05-2021, decorsi 10 giorni dall'ultimo di pubblicazione ai sensi dell'Art. 134 c. 4 del D.L.vo 267/00

Pralboino, \_\_\_\_\_

**II SEGRETARIO COMUNALE**  
**f.to Dott. ANTONIO PETRINA**

---

Copia conforme all'originale ad uso amministrativo.

Pralboino, \_\_\_\_\_



**Il Segretario Comunale**  
**Dott. ANTONIO PETRINA**