



COMUNE DI BOSARO

PROVINCIA DI ROVIGO

ORIGINALE

N°16 Reg. delib.	Ufficio competente AMMINISTRATIVO FINANZIARIO
---------------------	---

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO	Aggiornamento del Piano triennale Fabbisogni di personale (PTFP) 2022/2024, conferma della dotazione organica e ricognizione delle eccedenze di personale
---------	---

Oggi **nove** del mese di **marzo** dell'anno **duemilaventidue**, alle ore **15:40**, in seguito a regolari inviti, si è riunita la Giunta Comunale così composta:

		Presenti/Assenti
Panella Daniele	Sindaco	Presente
Cibin Monica	Assessore	Assente
Sartori Sergio	Assessore	Presente

2	1
---	---

Partecipa alla seduta, ai sensi dell'art. 97, comma 4 – lett a) del D. Lgs. n. 267/2000 il Segretario Comunale PALUMBO ALFREDO.

Panella Daniele nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

IL PRESIDENTE

premessa le formalità di legge, pone in trattazione l'argomento sopraindicato.

OGGETTO	Aggiornamento del Piano triennale Fabbisogni di personale (PTFP) 2022/2024, conferma della dotazione organica e ricognizione delle eccedenze di personale
----------------	---

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamata la deliberazione n. 6 del 9 febbraio 2022 relativa a “Approvazione del Piano Triennale Fabbisogni di Personale PTFP 2022-2024, conferma della dotazione organica e ricognizione delle eccedenze di personale” con la quale si stabiliva:

1) di dare atto che le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente atto deliberativo;

2) di dare atto che, ai sensi dell’art. 16 della L.183/2011 e l’art. 33 del D.Lgs 2. 165/2001, è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale e tale ricognizione, sentiti i responsabili delle varie Aree del Comune di Bosaro, ha dato esito negativo, in quanto non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale ed è stata dimostrata la mancanza di dipendenti che coprono posti extra dotazione organica;

3) di prendere atto:

- che il parametro di virtuosità finanziaria previsto dal DL 34/2019 e dal DPCM 17 marzo 2020 si colloca al di sotto del “valore soglia” di spese di personale su entrate correnti, e precisamente nella percentuale del 23,22%;

- che di conseguenza il margine potenziale di spesa fino al raggiungimento del valore soglia (28,60% per comuni con popolazione da 1.000 a 1.999 abitanti), secondo quanto previsto dall’art. 4 del DPCM citato, è pari a € 278.395,31 (ALLEGATO A);

4) di approvare i reclutamenti di fabbisogni di personale per il triennio 2022/2024 secondo il seguente programma di assunzioni, tenuto conto delle procedure già concluse:

Anno 2022;

- n. 1 posto di ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO, cat. D1 a tempo indeterminato e pieno, 36h/Sett. da ricoprire mediante procedura di mobilità, ovvero attingimento da graduatoria concorsuale di altro ente ed, in subordine, ovvero mediante procedura concorsuale, ovvero mediante selezione pubblica per l’affidamento di incarico a tempo determinato e parziale (18h/sett.) ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, come modificato dall’art. 11 comma 1 Legge n. 114/2014 per 1 anno;

- n. 1 posto di OPERAIO QUALIFICATO, NECROFORO, MESSO NOTIFICATORE, profilo B1, a tempo indeterminato e parziale, 24h/Sett. da ricoprire mediante avviamento a selezione;

5) di dare atto della necessità, stante le peculiari problematiche di tipo organizzativo scaturenti dall’esiguità degli organici e dalle ridotte disponibilità finanziarie di questo ente, di ricorrere all’istituto disciplinato dall’art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004 per dare supporto all’Area Servizi Demografici e Sociali, avvalendosi dell’attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali, previa autorizzazione dell’amministrazione di provenienza e compatibilmente con le disponibilità finanziarie del bilancio annuale;

6) di prevedere di ricorrere all’istituto disciplinato dall’art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004, avvalendosi dell’attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali, previa autorizzazione dell’amministrazione di provenienza e compatibilmente con le disponibilità finanziarie del bilancio annuale, per assicurare la

presenza di personale nell'Area Tecnica, nelle more di assunzione del personale a tempo indeterminato, compatibilmente con le disponibilità finanziarie del bilancio annuale;

7) di dare atto della necessità, stante le peculiari problematiche di tipo organizzativo scaturenti dall'esiguità degli organici e dalle ridotte disponibilità finanziarie di questo ente, di ricorrere all'istituto disciplinato dall'art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004 per dare supporto all'Area Segreteria/Ragioneria, avvalendosi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali, previa autorizzazione dell'amministrazione di provenienza e compatibilmente con le disponibilità finanziarie del bilancio annuale;

8) di prevedere l'attivazione, al fine di predisporre atti specifici e fondamentali per l'amministrazione per i quali è prevista una specifica competenza, di incarichi, ai sensi dell'art. 7, comma 6, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni, ad esperti di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria, in presenza dei presupposti di legittimità previsti dalla normativa trovandosi l'ente nell'impossibilità di far fronte con il personale in servizio;

9) di approvare la dotazione organica dell'Ente, secondo le linee di indirizzo 9. del DPCM 8 maggio 2018 (ALLEGATO B);

10) di dare atto, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296, gli enti sono tuttora tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013, che viene valorizzato nell'ALLEGATO C alla presente deliberazione, unitamente ai parametri individuati con metodo di calcolo delle capacità assunzionali sulla base del Decreto 17 marzo 2020;

11) di dare atto che il programma assunzionale mantiene il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, e che determina una spesa non superiore a quella prevista dall'art. 4 del citato DPCM 17 marzo 2020;

12) di autorizzare per il triennio 2022/2024 le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;

13) di precisare che la programmazione triennale sarà rivista annualmente e comunque potrà essere aggiornata in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;

14) di trasmettere alle OO.SS. e alle R.S.U. il presente provvedimento;

15) di stabilire che il piano triennale dei fabbisogni sarà oggetto di pubblicazione in "Amministrazione trasparente" nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D.lgs n. 33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" unitamente al Conto annuale del personale;

16) di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta

(30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano 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;

17) di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

Visti i commi 2 e 3 dell'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75:

«2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.»;

Viste in tal senso le *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche”* (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n. 173 del 27/7/2018);

Rilevato che il decreto-legge 34/2019, articolo 33, e in sua applicazione il DPCM 17 marzo 2020 ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente come introdotto dall'art. 3 del D.L. 90 del 24/6/2014 conv. in L. 114 del 11/08/2014 e successive integrazioni;

Considerato che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del *turnover*, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

Dato atto che in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 226 del 11-09-2020 è stata pubblicata la circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica 13 maggio 2020 relativa a *“Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni”*;

Preso atto che, ai sensi dei conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, il parametro di spese di personale su entrate correnti come da ultimo consuntivo approvato risulta essere pari al 23,22%, e che, pertanto, il Comune si pone al di sotto del primo “valore soglia” secondo la classificazione indicata dal DPCM all'articolo 4, tabella 1;

Rilevato che secondo l'art. 4 comma 2 del citato decreto *“i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, 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, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica”*;

Atteso che il Consiglio Comunale ha approvato la deliberazione n. 12 del 04.05.2021 avente ad oggetto *“Approvazione del rendiconto di gestione 2020”*;

Considerato inoltre che:

- per effetto dell'art. 5, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, il DPCM limita il potenziale importo incrementale di spesa di personale in misura pari alla percentuale indicata nella tabella 2, calcolata sul consuntivo 2018 che, per il comune di Bosaro, per il 2022, corrisponde al 33,00% che consentirebbe una spesa massima di € 288.096,07 (ALLEGATO A), valore che, tuttavia, supera la soglia di cui all'art. 4, comma 1, del Decreto 17 marzo 2020 (€ 278.395,31) e che, pertanto, rimane come valore di riferimento;
- a tale valore si aggiungono, sempre nel rispetto del tetto dato dal primo “valore soglia”, le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020;

Verificato che il comune di Bosaro al 31.12.2021 aveva n. 1.472 abitanti e che quindi si pone nella fascia demografica dei comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;

Rilevato, pertanto, che il Comune di Bosaro dispone di un potenziale di spesa pari a € 278.395,31 che corrisponde al raggiungimento del primo valore soglia – 28,60% (vedi conteggi come da schema ALLEGATO A);

Visto l'articolo 3, comma 5, D. L. 24 giugno 2014, n. 90 convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114 che recita *“Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo”*;

Considerato che in materia di resti assunzionali di cui al citato art. 3, comma 5, del D.L.90/2014, la delibera n.28/SEZAUT/2015/QMIG del 14/22 settembre 2015 ha fornito le seguenti indicazioni:

- a) il riferimento al triennio (oggi quinquennio) precedente inserito nell'art. 4, comma 3, del D.L.78/2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014 è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti a ritroso rispetto l'anno in cui si intende effettuare le assunzioni;
- b) con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3, comma 5, del D.L.90/2014 va calcolato imputando la spesa a regime per l'intera annualità;

Dato atto che il comune di Bosaro non ha resti assunzionali riferiti al quinquennio 2015-2019 utilizzabili;

Ricordato che, sulla base delle previsioni di cui al CCNL 21.5.2018, 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 22.5.2018, continueranno ad essere inquadrati ad esaurimento in tale categoria e posizione giuridica, del che occorre dare atto nella dotazione organica;

Richiamata la determinazione n. 315 del 01.09.2021 con la quale è stata disposta l'assunzione di un "Istruttore Direttivo di Polizia Locale" – Cat. Giur. D1 a tempo indeterminato e parziale (30 ore/settimana), con decorrenza dal 06.09.2021;

Richiamati altresì seguenti atti:

- la determinazione n. 310 del 26.08.2021 di presa d'atto dei verbali- e designazione del vincitore relativo all'avviso pubblico di selezione per curriculum colloquio per il conferimento di un incarico a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 D.Lgs.267/2000 di istruttore direttivo tecnico cat. D, posizione economica D1 per un anno;
- il decreto del Sindaco n. 4 del 03.09.2021 relativo a "Atto di nomina e conferimento incarico di Responsabile dell'Area III – Tecnica ex art. 110, comma 1, d.lgs. n. 267/2000 presso il Comune di Bosaro";
- la determinazione n. 319 del 03-09-2021 con la quale è stato assunto impegno di spesa per l'assunzione di n. 1 Istruttore Direttivo Responsabile di Area Tecnica a tempo determinato (un anno) e parziale (18h/settimana) con decorrenza 06.09.2021 ed approvato il relativo schema di contratto individuale di lavoro;
- la determinazione n. 371 del 1.12.2021 relativa alla presa d'atto delle dimissioni volontarie del dipendente dell'Area III Tecnica Istruttore Direttivo Responsabile di area e determinazioni conseguenti;

Rilevato che con deliberazione di Consiglio Comunale n. 25 del 27.10.2021 è stato approvato lo schema di Convenzione per la costituzione di un'unica sede di segreteria comunale, di Classe 2[^], fra i Comuni di Lendinara (Capo Convenzione), Arquà Polesine, Bosaro, Crespino e Trecenta e la percentuale di riparto della spesa relativa al trattamento economico complessivo del Segretario Comunale titolare della sede di Segreteria convenzionata a carico del Comune di Bosaro è pari al 10%;

Dato atto che la convenzione anzidetta è da intendersi valida per un periodo di anni 5 (cinque) a partire dalla presa di servizio del titolare della convenzione avvenuta in data 19.11.2021;

Viste le modifiche introdotte con il D.L. 01.04.2021, n. 44, convertito con modificazioni dalla L. 28.05.2021, n. 76 allo svolgimento delle procedure per i concorsi pubblici in ragione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19;

Richiamata la deliberazione di G.C. n. 1 del 12.01.2022 ad oggetto: “Approvazione accordo per l'utilizzazione di personale ai sensi dell'art. 30 comma 2 sexies D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 14 CCNL del 22.01.2004” relativo alla dipendente di ruolo del Comune di Bosaro, inquadrata in categoria D (posizione economica D1) del CCNL Comparto Funzioni Locali con il profilo professionale di istruttore direttivo amministrativo dell'area Segreteria/Ragioneria, presso la Camera di Commercio di Padova per la durata di un anno a decorrere dalla data del 17 gennaio 2022, per un periodo di n. 30 ore settimanali sino al 30 aprile 2022, precisando che, successivamente, il comando è da intendersi a n. 36 ore settimanali e sino al 16 gennaio 2023;

Richiamati:

- il D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” che prevede all'art. 35 che le amministrazioni pubbliche possano reclutare il personale anche “mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della legislazione vigente per le qualifiche e profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità”;
- il D.lgs. n. 165/2001, art. 1, comma 2, che definisce quali sono le amministrazioni assoggettate alla procedura di reclutamento mediante avviamento a selezione;
- il Decreto del Presidente della Repubblica 7 luglio 2000, n. 442, che all'art. 1, comma 2, demanda alle Regioni il compito di stabilire “i criteri di organizzazione, le modalità, le specificazioni e i tempi di attuazione delle previsioni del presente regolamento, ivi comprese le procedure di avviamento a selezione presso le pubbliche amministrazioni secondo criteri oggettivi, previo confronto con le autonomie locali”;
- il Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 “Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183” e, in particolare, l'art. 11 che prevede, tra l'altro, l'attribuzione alle regioni e province autonome dei compiti legati all'avviamento a selezione di cui all'articolo 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56;
- il Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali dell'11 gennaio 2018, n. 4 recante “Linee di indirizzo triennali dell'azione in materia di politiche attive” e, in particolare, l'allegato B, che include la predisposizione di graduatorie per l'avviamento a selezione presso la pubblica amministrazione tra i livelli essenziali delle prestazioni in materia di politiche attive;
- la L.R. 13 marzo 2009 n. 3 “Disposizioni in materia di occupazione e mercato del lavoro” che all'art. 21 comma 2 lett. d bis) richiamando l'art. 16 della Legge 56/87 afferma che le procedure di avviamento a selezione nella Pubblica amministrazione competono in modo esclusivo al servizio pubblico;
- la LR n. 3/2009, art. 40, che stabilisce che gli avviamenti a selezione nelle Pubbliche amministrazioni avvengano secondo modalità stabilite con apposito provvedimento della Giunta regionale in conformità con i principi fondamentali stabiliti dalla legislazione statale e nel rispetto dei principi e criteri fissati dallo stesso art. 40;
- la Deliberazione di Giunta regionale n. 1837 del 18 giugno 2004 che definisce all'allegato A) punto 4.2 gli indirizzi operativi relativamente alla procedura di avviamento a selezione nella Pubblica Amministrazione;

- la DGR Veneto nr. 1219 del 7.9.2021 che modifica la procedura con cui le pubbliche amministrazioni procedono all'avviamento a selezione per l'assunzione di lavoratori con qualifica e profilo per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo (art. 40 L.R. n. 3/2009).

Riscontrata la necessità di aggiornare i reclutamenti di fabbisogni di personale, già approvati con deliberazione di G.C. n. 6 del 09.02.2022, per il triennio 2022/2024 secondo il seguente programma di assunzioni, tenuto conto delle procedure già concluse:

Anno 2022;

- n. 1 posto di ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO, cat. D1 a tempo indeterminato e pieno, 36h/Sett. da ricoprire mediante procedura di mobilità, ovvero attingimento da graduatoria concorsuale di altro ente ed, in subordine, ovvero mediante procedura concorsuale, ovvero mediante selezione pubblica per l'affidamento di incarico a tempo determinato e parziale (18h/sett.) ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, come modificato dall'art. 11 comma 1 Legge n. 114/2014 per 1 anno;
- n. 1 operaio specializzato cat. B1, con contratto di somministrazione Area III tecnica, per n. 18 ore settimanali da attivare nelle more di conclusione della procedura di assunzione dell'operario di cui al punto successivo;
- n. 1 posto di OPERAIO QUALIFICATO, NECROFORO, MESSO NOTIFICATORE, profilo B3, a tempo indeterminato e parziale, 24h/Sett. da ricoprire mediante attingimento da graduatoria concorsuale di altro ente ovvero mediante procedura di mobilità ed, in subordine, mediante procedura concorsuale;

Rilevato che, relativamente al triennio 2022/2024, sussiste la necessità per garantire il corretto funzionamento dell'Area Servizi demografici e sociali, dell'Area Segreteria/Ragioneria e dell'Area Tecnica dell'Ente di attribuire degli incarichi ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della legge l. 311/2004 a dipendenti di altra amministrazione pubblica esperti in materia, compatibilmente con le disponibilità finanziarie del bilancio annuale;

Riscontrata altresì la necessità, al fine di predisporre atti specifici e fondamentali per l'amministrazione per i quali è prevista una specifica competenza, di attivare degli incarichi, ai sensi dell'art. 7, comma 6, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni, ad esperti di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria, in presenza dei presupposti di legittimità previsti dalla normativa trovandosi l'ente nell'impossibilità di far fronte con il personale in servizio;

Richiamati:

- la previsione di cui all'art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004 che dispone *"I comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, i consorzi tra enti locali gerenti servizi a rilevanza non industriale, le comunità montane e le unioni di comuni possono servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza"*;
- l'orientamento applicativo ARAN del 7 luglio 2005 secondo il quale un Ente Locale può procedere all'assunzione a tempo parziale del dipendente di un altro Ente Locale, purché sia rilasciata l'autorizzazione espressamente richiesta dall'art. 92, comma 1, TUEL e siano rispettate le previsioni di cui all'art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2004;
- il parere del Consiglio di Stato, Sez. Prima, n. 2141/2005 del 25 maggio 2005 nel quale

così ci si esprime: *“L’art. 1, comma 557, della legge 311/2004 configura una situazione non dissimile nei suoi tratti essenziali, e, in particolare, sul piano dei rapporti fra le parti interessate (le due Amministrazioni, il lavoratore) da quella che si verifica nel caso di svolgimento di una seconda attività lavorativa da parte di un lavoratore a tempo parziale”;*

- la Circolare n. 2/2005 del 21 ottobre 2005 del Ministero dell’Interno, Dipartimento per gli affari interni e territoriali - Direzione Centrale per le Autonomie - che ha recepito l’interpretazione suddetta prevedendo la possibilità che “gli Enti interessati si accordino per definire modi e tempi di esercizio dei rispettivi poteri di gestione dei rapporti di lavoro” anche utilizzando il modulo procedimentale mutuato dall’art. 30 del D.Lgs. 267/2000;
- il parere del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 34/2008 che, alla luce dei numerosi interventi legislativi riguardanti la materia del pubblico impiego, conferma la perdurante applicabilità dell’art. 1 - comma 557 - della legge 311/2004;
- le disposizioni di cui all’art. 53 del Decreto Lgs n. 165/2001 in base al quale *“gli impieghi pubblici non sono cumulabili, ...salvo le eccezioni stabilite da leggi speciali”;*
- l’art. 14 del CCNL 22/01/2004 del personale del comparto Regioni/Autonomie Locali che prevede l’utilizzo, con il consenso dei lavoratori interessati, del personale assegnato da altri Enti del comparto, per periodi predeterminati, attraverso l’attivazione di una convenzione;

Dato atto che il margine di spesa sopra citato (€ 278.395,31), sulla base delle indicazioni disponibili anche per quanto riguarda le entrate correnti nell’arco del prossimo triennio, consente l’adozione del suddetto programma di reclutamento senza superare il valore soglia sopra citato;

Considerato, inoltre, che, ai sensi dell’art. 1 comma 557-*quater* legge 27 dicembre 2006, n. 296, gli enti sono tuttora tenuti a rispettare, nell’ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

Rilevato, a tal fine, che il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è pari a € 241.996,36 e che per il triennio 2022-2024 tale dato si mantiene in diminuzione rispetto al 2011-2013, anche tenendo conto del fatto che ai sensi dell’art. 7 del DPCM *“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’art. 1, commi 557-*quater* e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”;*

Visto l’art. 9, comma 28, D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla L. 30 luglio 2010, n. 122;

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

pertanto, per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per contratti di lavoro flessibile va considerata la media della spesa sostenute per le stesse finalità nel triennio 2007/2009;

Dato atto che, nel rispetto delle disposizioni previste dall'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78 del 31 maggio 2010 e s.m.i., modificate dal 2014 dalla legge 114/2014 (articolo 11, comma 4bis) il tetto di spesa annuo per "lavoro flessibile" è fissato, per l'anno 2022 in € 31.258,14 (pari al 100% della spesa anno 2009) in quanto il Comune di Bosaro è in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale previsto dai commi 557, articolo 1, della legge 296/2006;

Dato atto che, con riferimento ai limiti per assunzioni a tempo determinato, la L. 7 agosto 2016, n. 160 (in G.U. 20/08/2016, n. 194) ha disposto (con l'art. 16, comma 1-quater) la modifica dell'art. 9, comma 28, prevedendo che "sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267";

Richiamato in tal senso l'orientamento già espresso dalla Corte dei Conti sezione autonomie, con la deliberazione n. 12/2012/inpr, per cui "le disposizioni contenute nei primi due periodi del comma 6-quater, dell'articolo 19, del d.lgs. n. 165/2001 sottraggono gli incarichi dirigenziali con contratto a tempo determinato, conferibili dagli enti locali ai sensi dell'articolo 110, comma 1, ai vincoli assunzionali di cui all'art. 9, comma 28, del decreto legge n. 78 del 2010, convertito con modificazioni dalla legge n. 122 del 2010";

Dato atto che infine la legge del 7.08.2016 n. 160, entrata in vigore dal 21/8/2016 di conversione con modificazioni, del d.l. 24.06.2016, n. 113, ha introdotto all'articolo 9, comma 28, del d.l. 31.05.2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, dopo l'ottavo periodo, il seguente: "sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267";

Dato atto che dunque le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110 comma 1 del tuel, effettuate dopo l'entrata in vigore della citata legge (21/8/2016), esulano dall'ambito di applicazione del limite dell'art. 9 comma 28 del d.l. n.78/2010;

Ritenuto, quindi, di provvedere anche ad eventuale utilizzo di assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli Uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile;

Visti:

- l'art. 16 della L.183/2011 e l'art. 33 del D.Lgs 165/2001, che dispongono l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;
- l'art. 27, comma 9, del DL 66/2017 secondo il quale la mancata attivazione della piattaforma di certificazione dei crediti determina il divieto di assunzioni;
- l'art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001 prevede che la mancata adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs 198/2006 determina l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni;
- la Deliberazione n. 1/2018 della Corte dei conti della Sardegna nella quale si statuisce che

“anche i Comuni inferiori ai 5 mila abitanti, pur non essendo tenuti all’adozione del PEG, devono redigere il piano delle Performance. Data la ridotta dimensione dell’ente, che comporta una minima dotazione di personale e spazi angusti nella programmazione della spesa, si tratta di una programmazione minimale, ma comunque necessaria in quanto le norme in materia non hanno previsto aree di esenzione. L’adozione del piano, per tutti gli enti locali, è condizione necessaria per l’esercizio della facoltà assunzionale negli esercizi finanziari a venire. Inoltre “l’assegnazione, in via preventiva di precisi obiettivi da raggiungere e la valutazione successiva del grado di raggiungimento degli stessi rappresentano una condizione indispensabile per l'erogazione della retribuzione di risultato” (Sez. controllo Veneto, deliberazione n. 161/PAR/2013; Sez. controllo Puglia, deliberazione n. 123/PAR/2013 e 15/PAR/2016);

Rilevato che con la circolare F.L. n. 19 del 2.03.2022 il Ministero dell'Interno ha differito al 31 maggio 2022 il termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2022/2024 degli enti locali;

Preso atto che:

- è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale e tale ricognizione, sentiti i responsabili delle varie Aree del Comune di Bosaro, ha dato esito negativo, in quanto non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale ed è stata dimostrata la mancanza di dipendenti che coprono posti extra dotazione organica;
- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;
- è stato adottato l’aggiornamento del Piano di Azioni Positive per il triennio 2022-2024 (delibera di Giunta Comunale n. 5 del 9.02.2022);
- è stato adottato il piano della performance 2021/2023 con deliberazione di Giunta Comunale n. 38 del 23.06.2021;

Dato atto che, ai sensi delle Linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018, la programmazione del fabbisogno del personale richiede l’approvazione della dotazione organica dell’Ente nella sua nuova accezione e cioè la rappresentazione dell’attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall’Ente;

Ritenuto, pertanto, di procedere all’approvazione del piano triennale di fabbisogno del personale 2022-2024, con valenza triennale, ma da approvare annualmente, in coerenza con gli altri strumenti di programmazione economico finanziaria dell’Ente, aggiornando il nuovo schema di dotazione organica del Comune di Bosaro, secondo le linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 (ALLEGATO B);

Acquisito il parere del Revisore dei Conti ai sensi dell’art. 239 D.Lgs 267/2000 assunto a prot. n. 1315 del 09.03.2022 (verbale n. 59 del 09.03.2022);

Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante: “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;

Visto il vigente “Regolamento sull’ordinamento generale degli uffici e dei servizi”;

Preso atto del parere favorevole di regolarità tecnica del Responsabile del Servizio, espresso ai sensi dell’art. 49 1° comma del T.U. – D.Lgs. n° 18/08/2000 n° 267;

Con voti favorevoli e unanimi, espressi nei modi e nelle forme di legge;

DELIBERA

1. di dare atto che le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente atto deliberativo;
2. di dare atto che, ai sensi dell'art. 16 della L. 183/2011 e l'art. 33 del D.Lgs 165/2001, è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale e tale ricognizione, sentiti i responsabili delle varie Aree del Comune di Bosaro, ha dato esito negativo, in quanto non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale ed è stata dimostrata la mancanza di dipendenti che coprono posti extra dotazione organica;
3. di prendere atto:
 - che il parametro di virtuosità finanziaria previsto dal DL 34/2019 e dal DPCM 17 marzo 2020 si colloca al di sotto del "valore soglia" di spese di personale su entrate correnti, e precisamente nella percentuale del 23,22%;
 - che di conseguenza il margine potenziale di spesa fino al raggiungimento del valore soglia (28,60% per comuni con popolazione da 1.000 a 1.999 abitanti), secondo quanto previsto dall'art. 4 del DPCM citato, è pari a € 278.395,31 (ALLEGATO A);
4. di approvare i reclutamenti di fabbisogni di personale per il triennio 2022/2024 secondo il seguente programma di assunzioni, tenuto conto delle procedure già concluse:

Anno 2022;

- n. 1 posto di ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO, cat. D1 a tempo indeterminato e pieno, 36h/Sett. da ricoprire mediante procedura di mobilità, ovvero attingimento da graduatoria concorsuale di altro ente ed, in subordine, ovvero mediante procedura concorsuale, ovvero mediante selezione pubblica per l'affidamento di incarico a tempo determinato e parziale (18h/sett.) ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, come modificato dall'art. 11 comma 1 Legge n. 114/2014 per 1 anno;
 - n. 1 operaio specializzato cat. B1, con contratto di somministrazione Area III tecnica, per n. 18 ore settimanali da attivare nelle more di conclusione della procedura di assunzione dell'operario di cui al punto successivo;
 - n. 1 posto di OPERAIO QUALIFICATO, NECROFORO, MESSO NOTIFICATORE, profilo B3, a tempo indeterminato e parziale, 24h/Sett. da ricoprire mediante attingimento da graduatoria concorsuale di altro ente ovvero mediante procedura di mobilità ed, in subordine, mediante procedura concorsuale;
5. di dare atto della necessità, stante le peculiari problematiche di tipo organizzativo scaturenti dall'esiguità degli organici e dalle ridotte disponibilità finanziarie di questo ente, di ricorrere all'istituto disciplinato dall'art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004 per dare supporto all'Area Servizi Demografici e Sociali, avvalendosi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali, previa autorizzazione dell'amministrazione di provenienza e compatibilmente con le disponibilità finanziarie del bilancio annuale;
 6. di prevedere di ricorrere all'istituto disciplinato dall'art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004, avvalendosi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali, previa autorizzazione dell'amministrazione di provenienza e compatibilmente con le disponibilità finanziarie del bilancio annuale, per assicurare la presenza di personale nell'Area Tecnica, nelle more di assunzione del personale a tempo indeterminato, compatibilmente con le disponibilità finanziarie del bilancio annuale;
 7. di dare atto della necessità, stante le peculiari problematiche di tipo organizzativo scaturenti

- dall'esiguità degli organici e dalle ridotte disponibilità finanziarie di questo ente, di ricorrere all'istituto disciplinato dall'art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004 per dare supporto all'Area Segreteria/Ragioneria, avvalendosi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali, previa autorizzazione dell'amministrazione di provenienza e compatibilmente con le disponibilità finanziarie del bilancio annuale;
8. di prevedere l'attivazione, al fine di predisporre atti specifici e fondamentali per l'amministrazione per i quali è prevista una specifica competenza, di incarichi, ai sensi dell'art. 7, comma 6, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni, ad esperti di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria, in presenza dei presupposti di legittimità previsti dalla normativa trovandosi l'ente nell'impossibilità di far fronte con il personale in servizio;
 9. di approvare la dotazione organica dell'Ente, secondo le linee di indirizzo del DPCM 8 maggio 2018 (ALLEGATO B);
 10. di dare atto, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296, gli enti sono tuttora tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013, che viene valorizzato nell'ALLEGATO C alla presente deliberazione, unitamente ai parametri individuati con metodo di calcolo delle capacità assunzionali sulla base del Decreto 17 marzo 2020;
 11. di dare atto che il programma assunzionale mantiene il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, e che determina una spesa non superiore a quella prevista dall'art. 4 del citato DPCM 17 marzo 2020;
 12. di autorizzare per il triennio 2022/2024 le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;
 13. di precisare che la programmazione triennale sarà rivista annualmente e comunque potrà essere aggiornata in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;
 14. di trasmettere alle OO.SS. e alle R.S.U. il presente provvedimento;
 15. di stabilire che il piano triennale dei fabbisogni sarà oggetto di pubblicazione in "Amministrazione trasparente" nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D.lgs n. 33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" unitamente al Conto annuale del personale;
 16. di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano 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;
 17. di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

Infine la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere, con separata e unanime votazione

DELIBERA

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000 stante l'urgenza di provvedere in merito per l'avvio delle procedure di assunzione previste nel presente atto.

OGGETTO	Aggiornamento del Piano triennale Fabbisogni di personale (PTFP) 2022/2024, conferma della dotazione organica e ricognizione delle eccedenze di personale
----------------	---

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

Il Sindaco
Dott. Panella Daniele

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

Il Segretario Comunale
PALUMBO ALFREDO

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.lgs 267/2000

Oggetto: Aggiornamento del Piano triennale Fabbisogni di personale (PTFP) 2022/2024, conferma della dotazione organica e ricognizione delle eccedenze di personale

Regolarita' tecnica

IL RESPONSABILE DEL
SERVIZIO INTERESSATO
a norma del T.U.E.L. 267/00

Sulla proposta di deliberazione su citata si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere Favorevole di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa”;*

*per la motivazione indicata con nota:

Data 08-03-
22 Il Responsabile del
servizio
F.to Sartori Sergio

PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.lgs 267/2000

Oggetto: Aggiornamento del Piano triennale Fabbisogni di personale (PTFP) 2022/2024, conferma della dotazione organica e ricognizione delle eccedenze di personale

Regolarita' contabile

IL RESPONSABILE DEL
SERVIZIO INTERESSATO
a norma del T.U.E.L. 267/00

Sulla proposta di deliberazione su citata si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere Favorevole di regolarità contabile;*

*per la motivazione indicata con nota:

Data 08-03-
22 Il Responsabile del
servizio
F.to Sartori Sergio

ALLEGATO A

Piano triennale fabbisogni personale (D.M. 17/03/2020)

ENTRATE CORRENTI ACCERTATE TRIENNIO PRECEDENTE (RENDICONTO APPROVATO) (Art. 2 c.1 lett.b))

	2018	2019	2020	TOTALE	FCDE BILANCIO 2019	MEDIA ACCERTAMENTI AL NETTO DEL FCDE
TIT. 1	731.401,76	846.554,70	820.985,12	2.398.941,58	119.500,00	
TIT. 2	63.487,43	62.919,39	161.649,44	288.056,26	-	
TIT. 3	202.729,26	74.832,33	75.171,06	352.732,65	-	
TOTALE	997.618,45	984.306,42	1.057.805,62	3.039.730,49	119.500,00	973.410,16

SPESA PERSONALE (IMPEGNI Ultimo rendiconto approvato 2019) (Art. 2 c.1 lett.a))

	2020
Macroaggregato 1	196.875,58
contratto somministrazione	11.162,27
convenzione segretario	18.000,00
convenzione polizia locale	
TOTALE	226.037,85

RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI (Art.4 c.1)

(Art.4 c.1)	%
Rapporto spesa personale / entrate correnti	23,22

VALORE SOGLIA - RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI (Art.4 c.1 Tab.1 lett. d))

(Art.4 c.1 Tab.1)	%	Valore Max spesa
VALORE SOGLIA Rapporto spesa personale / entrate correnti	28,60	278.395,31

SPESA PERSONALE (IMPEGNI anno 2018) (Art. 2 c.1 lett.a))

	2018
Macroaggregato 1	165.737,35
contratto somministrazione	10.876,24
convenzione segretario	18.000,00
convenzione polizia locale	22.000,00
TOTALE	216.613,59

VALORI DI INCREMENTO DELLA SPESA DEL PERSONALE DELL'ANNO 2018 (Art.5)

Spesa personale 2018	%	216.613,59
Incremento (Art.5 c.1 Tab.2 lett.d))	33,00	71.482,48
Resti assunzionali 2015/2019 (Art.5 c.2)		-
Totale incremento		71.482,48
Totale spesa max 2020		288.096,07

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'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;							
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.							
Fasce demografiche	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento spesa personale massimo annuo				
			2020	2021	2022	2023	2024
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

Resti assunzionali

Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali massimi annui, fermo restando il non superamento del limite dato dalla prima soglia in relazione al rapporto tra le spese del personale e le entrate, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Comuni sotto i 5.000 abitanti facenti parte di un'unione

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 dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. La maggiore facoltà assunzionale ai sensi del presente comma è destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale purché collocata 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 previsto 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 rendiconto della gestione approvato.

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.

DOTAZIONE ORGANICA

N	AREA	PROFILO	POSTO COPERTO / VACANTE	CAT.
	I AMMINISTRATIVA FINANZIARIA * con suddivisione temporanea della sezione Ufficio Tributi Posto ricoperto da personale di Cat. D1			
1		1 Istruttore direttivo – Resp. area	VACANTE	D.1
2		2 Istruttore uff. amministrativo- finanziario	COPERTO	C.1 p.e. C.3
3		3 Collaboratore professionale uff. amministrativo- finanziario	VACANTE	B.1
	II DEMOGRAFICA E SERVIZI SOCIALI			
4		4 Istruttore Direttivo – Resp. area	COPERTO	D.1 p.e. D3
		5 Collaboratore professionale – area demografica e servizi sociali	VACANTE	B.3
	III TECNICA			
5		5 Istruttore Direttivo – Resp. area	VACANTE	D.1
6		6 Istruttore tecnico	VACANTE	C.1
7		7 Operaio qualificato – necroforo – messo notificatore	VACANTE	B.3
8		8 Operaio qualificato – necroforo – messo notificatore	VACANTE	B.1
	IV VIGILANZA			
9		9 Agente di polizia locale	COPERTO	D.1
10		10 Agente di polizia locale	VACANTE	C.1

- 1) Calcolo spesa di personale dell'Ente secondo i parametri di cui ai commi 557 e ss, articolo 1, della legge 296/2006 per l'anno 2022 (secondo le necessità alla data di approvazione della deliberazione) comprensiva della spesa a T.D:

	Programmazione vigente e attiva	Modifiche e previsioni	Nuova Programmazione
Limite di spesa triennio 2011/2013	€ 241.996,36		€ 241.996,36
Totale spesa vigente presunta – limite di massima	€ 154.882,82 Comprensiva di: - N. 4 dipendenti di ruolo a T.I. e segretario comunale in convenzione (quota 10%) (comprensiva di emolumenti fissi e variabili): € 154.882,82	€ 77.714,48 - Copertura posto istruttore direttivo tecnico, Cat. D1 nel limite di spesa complessiva di € 32.344,91, secondo le seguenti opzioni alternative: 1) selezione pubblica per affidamento incarico a T.D., per n. 1 anno e parziale (18h/sett.) ex art. 110 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i; 2) mobilità; 3) attingimento da graduatoria concorsuale di altro ente; 4) procedura concorsuale; 5) incarico professionale ai sensi dell'art. 7, comma 6, del D.Lgs. 165/2001 6) incarico ex art. 1, comma 557, L. 311/2004. (i punti 5) e 6) nelle more di provvedere all'assunzione a T.I.) - assunzione di un operaio specializzato, messo notificatore e necroforo cat. B3, a tempo indeterminato e parziale, 24h/Sett. da inserire nell'Area III Tecnica da ricoprire mediante attingimento da graduatoria concorsuale di altro ente ovvero mediante procedura di mobilità ed, in subordine,	€ 232.597,30 Somma comprensiva di € 18.776,79 per operaio esterno specializzato – 24 ore settimanali € 213.820,51 Somma che non comprende la somma di € 18.776,79 per operaio esterno specializzato - 24 ore settimanali (esclusa ai sensi dell'art. 7 del DM 17.3.2020)

		<p>mediante procedura concorsuale: € 18.776,79 <u>Si evidenzia che ai sensi dell'art. 7 del DM 17.3.2020 la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli artt. 4 e 5 del medesimo DM non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 557-quarter della L. 296/2006.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Nelle more di assunzione dell'operaio di cui al punto precedente si procede all'assunzione di un operaio specializzato cat. B1, con contratto di somministrazione Area III tecnica, per n. 18 ore settimanali. La somma, per coprire la presente assunzione, è compresa nell'assunzione a T.I.; - incarichi ex art. 1, comma 557, L. 30 dicembre 2004, n. 311 secondo le necessità dell'Area Demografici-Servizi Sociali - nel limite massimo di spesa di: € 3.136,40 - incarichi ex art. 1, comma 557, L. 30 dicembre 2004, n. 311 secondo le necessità dell'Area Segreteria/Ragioneria nel limite massimo di spesa di: € 18.456,38; - affidamento incarichi ex art. 1, comma 557, L. 30 dicembre 2004, n. 311 secondo le necessità dell'Area Segreteria/Ragioneria nel limite massimo di 	
--	--	--	--

		spesa di: € 5.000,00	
--	--	----------------------	--

- 2) Calcolo spesa di personale dell'Ente secondo i parametri di cui ai commi 557 e ss, articolo 1, della legge 296/2006 per l'anno 2023-2024 (secondo le necessità alla data di approvazione della deliberazione) comprensiva della spesa a T.D:

	Programmazione vigente e attiva	Modifiche e previsioni	Nuova Programmazione
Limite di spesa triennio 2011/2013	€ 241.996,36		€ 241.996,36
Totale spesa vigente presunta – limite di massima	€ 229.212,91 L'anzidetta somma comprende: - N. 6 dipendenti di ruolo a T.I. e segretario comunale in convenzione (quota 10%) (comprensiva di emolumenti fissi e variabili). * La somma comprende anche il costo per l'operaio specializzato, messo notificatore e necroforo cat. B3 La spesa escludendo detta voce (ai sensi dell'art. 7 del DM 17.3.2020) è pari ad € 210.436,12	€ 1.568,20 - incarico ex art. 1, comma 557, L. 30 dicembre 2004, n. 311 secondo le necessità dell'Area Demografici-Servizi Sociali	€ 230.781,11 Somma comprensiva di € 18.776,79 per operaio esterno specializzato – 24 ore settimanali € 212.004,32 Somma che non comprende la somma di € 18.776,79 per operaio esterno specializzato - 24 ore settimanali (esclusa ai sensi dell'art. 7 del DM 17.3.2020)

- 3) Calcolo spesa di personale dell'Ente secondo i parametri di cui al Decreto 17 marzo 2020 per l'anno 2022 (secondo le necessità alla data di approvazione della deliberazione) comprensiva della spesa a T.D:

Limite di spesa ai sensi del DM 17.3.2020	Spesa di personale 2022 presuntiva (calcolata ai sensi del DM 17.3.2020)	Margine
€ 278.395,31	€ 237.613,03	€ 40.782,28

- 4) Calcolo spesa di personale dell'Ente secondo i parametri di cui al Decreto 17 marzo 2020 per gli anni 2022 e 2023 (secondo le necessità alla data di approvazione della deliberazione) comprensiva della spesa a T.D:

Limite di spesa ai sensi del DM 17.3.2020	Spesa di personale 2023 e 2024 presuntiva (calcolata ai sensi del DM 17.3.2020)	Margine
€ 278.395,31	€ 242.730,00	€ 35.665,31