



Comune di Capannoli

Provincia di Pisa

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Deliberazione Numero 85 del 23/06/2022

OGGETTO:PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024 (PTFP). VERIFICA DELLE ECCELENZE. DOTAZIONE ORGANICA - AGGIORNAMENTO.

L'anno duemilaventidue, il giorno ventitre del mese di Giugno, alle ore 12:00, presso la sede comunale, ai sensi e per gli effetti del regolamento per il funzionamento della Giunta si è riunita la Giunta Comunale in modalità mista in parte in presenza in parte a "distanza" tramite videoconferenza a seguito di apposita convocazione per trattare gli argomenti posti all'ordine del giorno.

Risultano rispettivamente presenti ed assenti:

CECCHINI ARIANNA	Sindaco	P	(In presenza)
GIUNTINI SIMONA	Vice Sindaco	P	(In videoconferenza)
MANGINI FEDERICO	Assessore	P	(In presenza)
CECCONI MARCO	Assessore	P	(In videoconferenza)
VALLINI GLORIA	Assessore	P	(In presenza)

Presiede la seduta, Sindaco Arianna Cecchini.

Partecipa alla riunione e ne cura la verbalizzazione, ai sensi dell'art. 97, comma 4, lettera a) del D.Lgs. 267/2000, il Segretario Comunale Alessandro Paolini.

Il Sindaco, accertato il numero legale per poter deliberare validamente, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopraindicato.

Si procede pertanto con l'esame della proposta di deliberazione riportata di seguito.

Ai fini della decisione la Giunta ha preso preliminarmente atto dei pareri resi ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.Lgs.267/2000 relativamente alla sotto riportata proposta di deliberazione; i pareri sono allegati alla presente deliberazione, quale parte integrante e sostanziale.

LA GIUNTA COMUNALE

All'unanimità dei voti legalmente resi

DELIBERA

di approvare l'allegata proposta.

Inoltre, con autonoma e separata votazione all'unanimità dei voti legalmente resi

DELIBERA

Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art 134, quarto comma, del D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000.

Il presente verbale è composto da n. 2 pagine e n. 8 allegati.

La seduta termina alle ore 12,30.

Letto, approvato e sottoscritto

Il Sindaco
Arianna Cecchini / ArubaPEC S.p.A.

Il Segretario Comunale
Alessandro Paolini/ ArubaPEC S.p.A.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 statuisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 dispone che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 33 del d.lgs.165/2001 dispone: *“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”;*
- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del d.lgs.165/2001, come introdotte dall'art. 4, del d.lgs.75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del d.lgs.165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;
- con Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;
- le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;
- le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una “spesa potenziale massima” affermano: *“per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente”.*

Dato quindi atto che, in ossequio all'art. 6 del d.lgs.165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;

- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs.165/2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

Rilevato che il comune di Capannoli aderisce all'Unione Valdera, e che la stessa Unione dispone di personale dipendente e di entrate correnti direttamente gestite;

Considerato che la nozione di spesa di personale di cui all'articolo 2 del d.m. 17 marzo 2020 non menziona il caso delle forme associate;

Rilevato che i codici voce relativi alla spesa di personale previsti dalla circolare interministeriale esplicativa del 13 maggio 2020 non prevedono l'inserimento di somme a rimborso per personale di altri enti, come accade nel caso delle Unioni.

Vista la deliberazione della Corte dei Conti, sezione Autonomie, n.4 del 13 aprile 2021 che, nel chiarire che le nuove regole sulle capacità assunzionali previste dall'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 non si applicano alle Unioni dei comuni, precisa proprio l'impossibilità dell'applicazione della norma in quanto, il bilancio delle Unioni è di fatto di natura derivata e pertanto, mentre la spesa di personale per l'Unione è fissa, il regime delle entrate non è interamente nella loro disponibilità e quindi, di fatto, impossibilitati ad agire sul denominatore, elemento questo di forte ostacolo per l'applicazione della norma;

Vista anche la deliberazione n. 76/2021 della Corte dei Conti – sezione di controllo per la Lombardia, con la quale si afferma che alle Unioni di comuni è consentito il reclutamento di personale con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nel limite del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente in conformità all'art. 1, comma 229, della Legge 208/2015, non trovando così applicazione la disciplina di cui all'art. 33 comma 2 Decreto-legge 30 aprile 2019 n.34;

Chiarita quindi la non applicabilità della normativa contenuta nel D.L. 34 alle Unioni di comuni e che pertanto sono solo i comuni a dover verificare le possibilità di assunzioni con riferimento al parametro "spesa di personale su entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità" e alla sua collocazione rispetto ai parametri soglia identificati dal Decreto Ministeriale 17 marzo 2020;

Ritenuto, pertanto opportuno però includere nel computo della spesa di personale e delle entrate correnti, le voci proprie della forma associata gestita mediante l'Unione Valdera;

Rilevata quindi la necessità di provvedere a calcolare i parametri in base ai dati relativi all'Unione Valdera e determinare quindi, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti sia le facoltà assunzionali per questo ente secondo la nuova disciplina, così articolate:

- A) contenimento della spesa di personale;
- B) facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- C) lavoro flessibile;
- D) procedure di stabilizzazione;
- E) progressioni verticali;
- F) trattamento accessorio del personale dipendente.
- G) Flessibilità del PTFP;

A) Contenimento della spesa di personale

A1. Normativa

<ul style="list-style-type: none">- Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296	<ul style="list-style-type: none">- Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:<ul style="list-style-type: none">- a) lettera abrogata;- b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di
---	--

- ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;
- c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.
- Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.

A2. Situazione dell'ente

Preso atto che l'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti;

Ricordato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-*quater*, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a € 1.094.832,39:

– SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006			
– ANNO 2011	– ANNO 2012	– ANNO 2013	– VALORE MEDIO TRIENNIO
– € 1.095.716,44	– € 1.095.670,33	– € 1.093.110,41	– € 1.094.832,39

Vista e richiamata la delibera di Consiglio Comunale n. 14 del 30/04/2022 con la quale è stato approvato il rendiconto della gestione anno 2021;

Vista e richiamata la deliberazione di G.C. n. 57 del 10/05/2022 avente ad oggetto “Piano triennale dei fabbisogni del personale 2022-2024 e verifica delle eccedenze della dotazione organica”;

CESSAZIONI PREVISTE

Anno 2022

- n. 1 dipendente cat. Giuridica B3 categoria economica B6 con decorrenza 01.04.2022 per collocamento a riposo (giardiniere);
- n. 1 dipendente cat. Giuridica C1 categoria economica C1 (tecnico assegnato al settore I) a decorrere dal 01/04/2022 per effetto di dimissioni presentate con nota Prot 1941 del 02/03/2022 in quanto vincitore di concorso presso altra amministrazione e con diritto di mantenimento del posto, come da richiesta presentata dal dipendente, per 6 mesi a decorrere dal 01.04.2022 con diritto alla conservazione del posto fino al 01.10.2022;
- n. 1 dipendente cat. Giuridica C1 categoria economica C1 (tecnico assegnato al settore II) a decorrere dal 20/06/2022 per effetto di dimissioni presentate con nota prot. 4322 del 10/05/2022 in quanto vincitore di concorso presso altra amministrazione e con diritto di mantenimento del posto, come da richiesta presentata dal dipendente, per 6 mesi a decorrere dal 20.06.2022 con diritto alla conservazione del posto fino al 20.12.2022;

Anno 2023:

- n. 1 dipendente cat. Giuridica C1 categoria economica C6 (amministrativo assegnato al settore III) a decorrere dal 01/01/2023 per collocamento a riposo;
- n. 1 dipendente cat. Giuridica D1 categoria economica D (amministrativo-contabile assegnato al settore IV) a decorrere dal 01/08/2023 per collocamento a riposo;

Anno 2024:

Ad oggi nessuna cessazione prevista.

– Dato atto che, sulla base della ricognizione, delle esigenze organizzative legate soprattutto alla ingente mole di lavoro che la partecipazione a bandi PNRR determinerà per gli anni prossimi, del costante incremento dei cittadini residenti presso questo ente, che determina un aumento della quantità/qualità dei servizi erogati, degli avvicendamenti di personale sopra citati, che hanno determinato già in passato seri problemi di mantenimento di un adeguato stato di efficienza e di efficacia dell'azione amministrativa per gli UTC, della necessità dunque non solo di limitarsi a sostituire il personale cessato, ma prevedere un programma assunzionale che vada nella direzione da un lato di contenimento delle spese, non procedendo a sostituzione del personale cessato che eserciti funzioni fungibili e dall'altro di procedere nella direzione di un potenziamento degli UTC (Settore I e II), allo scopo di riacquisire efficienza, rimodulandone le dotazioni organiche sulla base delle attuali ed accresciute necessità.

– Conseguentemente di prevedere il seguente programma assunzionale:

– **ASSUNZIONI PREVISTE:**

Anno 2022:

- n. 1 istruttore tecnico cat. Giuridica C1 categoria economica C1 da destinare al Settore I – Uso ed assetto del territorio, a tempo pieno e indeterminato, da reclutare tramite procedura di mobilità ai sensi dell'art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. ed in caso di esito infruttuoso, tramite graduatorie a tempo indeterminato presenti nell'ente o in altri enti del comparto, previa definizione di specifici accordi con le amministrazioni di riferimento ovvero, se tale opzione non fosse disponibile, mediante concorso pubblico; (posto ricoperto dal 01/06/2022). Si dà atto che, ove il diritto alla conservazione del posto di cui ad una delle due cessazioni sopra indicate non si realizzerà, questa assunzione finirà per sostituire la suddetta unità di personale cessata, con invarianza di costi;

- n. 1 istruttore direttivo (specialista tecnico) cat. Giuridica D1 categoria economica D1 da destinare al Settore I – Uso ed assetto del territorio, a tempo pieno e indeterminato, da reclutare tramite procedura di mobilità ai sensi dell'art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. ed in caso di esito infruttuoso, tramite procedure di mobilità tra enti, graduatorie a tempo indeterminato presenti nell'ente o in altri enti del comparto, previa definizione di specifici accordi con le amministrazioni di riferimento ovvero, se tale opzione non fosse disponibile, mediante concorso pubblico, decorrenza prevista 01/08/2022;

- n. 1 istruttore direttivo (specialista tecnico) cat. Giuridica D1 categoria economica D1 da destinare al Settore II – Uso ed assetto del territorio, a tempo pieno e indeterminato, da reclutare tramite procedura di mobilità ai sensi dell'art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. ed in caso di esito infruttuoso, tramite graduatorie a tempo indeterminato presenti nell'ente o in altri enti del comparto, previa definizione di specifici accordi con le amministrazioni di riferimento ovvero, se tale opzione non fosse disponibile, mediante concorso pubblico, decorrenza prevista 01/08/2022. Si dà atto che, ove il diritto alla conservazione del posto di cui ad una delle due cessazioni sopra indicate non si realizzerà, questa assunzione finirà per sostituire la suddetta unità di personale cessata, con aumento della spesa per l'ente unicamente per la differenza retributiva tra unità di personale inquadrata come C1 e come D1;

– n. 1 istruttore amministrativo cat. Giuridica C1 categoria economica C1 da destinare al Settore IV – Settore finanziario, a tempo pieno e indeterminato, da reclutare tramite procedura di mobilità ai sensi dell'art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. ed in caso di esito infruttuoso, tramite graduatorie a tempo indeterminato presenti nell'ente o in altri enti del comparto, previa definizione di specifici accordi con le amministrazioni di riferimento ovvero, se tale opzione non fosse disponibile, mediante concorso pubblico, decorrenza prevista 01/09/2022 (tale unità di personale, a regime, di fatto andrà a sostituire la cessazione che presso il IV Settore si realizzerà ad agosto 2023 di un D specialista contabile.

A tali assunzioni deve aggiungersi la progressione verticale in seguito descritta e riguardante il Settore IV.

Anno 2023:

- n. 1 Istruttore amministrativo cat. C, da destinare al Settore III – Settore amministrativo, a tempo pieno e indeterminato, da reclutare tramite procedure di mobilità ai sensi degli artt. 34-bis e 30 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. ed in caso di esito infruttuoso tramite procedure di mobilità tra enti, graduatorie a tempo indeterminato presenti nell'ente o in altri enti del comparto previa definizione di specifici accordi con le amministrazioni di riferimento ovvero, se tale opzione non fosse disponibile, mediante concorso pubblico a decorrere dal 01/01/2023. Tale assunzione di fatto andrà di fatto a sostituire la cessazione che si realizzerà ad inizio 2023, senza dunque determinare incrementi di spesa per l'ente;

Anno 2024:

Ad oggi nessuna assunzione prevista.

B) Facoltà assunzionali a tempo indeterminato

B1. Normativa

- Visto l'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato:
- "2. *"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle 'unioni dei comuni' ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. (...omissis...)"*
- Visto il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia

demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

- Considerato che le disposizioni del DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020 e dato atto che è pertanto ora possibile procedere dando applicazione alla nuova norma;
- Vista la Circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, che fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti;
- Visto l'art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90;
- Rilevata la non più applicabilità dell'art. 1, comma 424, della legge 190/2014 e dell'art. 5, del d.l. 78/2015, relativi al riassorbimento dei dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta;

B2. Verifica situazione dell'Ente

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

IL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE E LA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI: IL CALCOLO.

L'art. 1 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:

- a) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Visto l'art 57, comma 3-septies del D.L. 104/2020, per cui, a decorrere dall'anno 2021, le spese di personale riferite alle assunzioni 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;

Visto il D.M. 21 ottobre 2020, per cui, in presenza di convenzioni di segreteria tra enti, ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, 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;

Visto il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2019/2020/2021, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2021:

- Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
- Entrate correnti ultimo triennio	- 2019	- 2020	- 2021
	-	-	-
- Dati da consuntivi approvati	- €. 5.114.208 ,30	- €. 5.571.90 9,46	- €. 5.542.6 01,08
- FCDE SU BILANCIO PREVISIONE 2021	- €. 234.328,2 0	- €. 234.328, 20	- €. 234.32 8,20
- Media Entrate al netto FCDE - (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)		- €. 5.175.244,75 - -	

Visto l'allegato prospetto relativo al calcolo della capacità assunzionale dell'Ente – Allegato A);

Verificato che, per questo comune, il rapporto calcolato è il seguente:

Spese di personale 2021:

- $1.206.702,64/5.175.244,75 = 23,32\%$

Media entrate al netto FCDE: 5.175.244,75

LA FASCIA DEMOGRAFICA E LA VERIFICA DEL VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DI PERSONALE DI PERTINENZA DELL'ENTE: L'INDICE DI VIRTUOSITA'.

- L'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:
- a) comuni con meno di 1.000 abitanti
- b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti
- c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti
- d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
- e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti
- f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti
- g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti
- h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti
- i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera e, avendo n. 6.449 abitanti al 31.12.2021.

Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

– FASCIA demografica	– POPOLAZIONE	– Valori soglia – Tabella 1 – DM 17 marzo 2020	– Valori calmierati – Tabella 2 – DM 17 marzo 2020	– Valori soglia – Tabella 3 – DM 17 marzo 2020
– a	– 0-999	– 29,50%	– 23,00%	– 33,50%
– b	– 1000-1999	– 28,60%	– 23,00%	– 32,60%
– c	– 2000-2999	– 27,60%	– 20,00%	– 31,60%
– d	– 3000-4999	– 27,20%	– 19,00%	– 31,20%
– e	– 5000-9999	– 26,90%	– 17,00%	– 30,90%
– f	– 10000-59999	– 27,00%	– 9,00%	– 31,00%
– g	– 60000-249999	– 27,60%	– 7,00%	– 31,60%
– h	– 250000-1499999	– 28,80%	– 3,00%	– 32,80%
– i	– 1500000>	– 25,30%	– 1,50%	– 29,30%

Sulla base della normativa vigente, i Comuni possono collocarsi nelle seguenti casistiche:

FASCIA 1. Comuni virtuosi

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

FASCIA 2. Fascia intermedia.

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio.

Ai sensi dell'art. 6 del DM, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera e, ed avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 23,32% si colloca nella seguente fascia:

COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1. Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006. L'ente deve inoltre continuare a rispettare rigorosamente il contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 o 562 della legge 296/2006, con le medesime regole di sempre, ma le **maggiori** assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto di tale limitazione.

B3. IL CALCOLO DELL'INCREMENTO TEORICO ED EFFETTIVO.

INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE.

Lo spazio finanziario teorico aggiuntivo per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale / entrate correnti, è il seguente:

(Media entrate netto FCDE: € 5.175.244,75 * percentuale tabella 1: 26,90%) – (Spese di personale 2021 = € 1.206.702,64) totale € 185.438,20

INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2020-2024)

Tuttavia, poiché il legislatore, per gli anni 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente:

Spese di personale 2018: 1.279.020,65 * Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente: 24%) = € 306.964,96

INCREMENTO EFFETTIVO

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

- l'incremento calmierato risulta superiore all'incremento teorico, il Comune può pertanto procedere ad assunzioni solo entro il valore dell'incremento teorico pari ad € 185.438,20;

B4. RESTI ASSUNZIONALI QUINQUENNIO 2015 – 2019 EVENTUALE QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA

- L'art. 5, comma 2 del DM 17 marzo 2020 consente ai comuni, per il periodo 2020-2024, di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del suddetto DM, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. Tale facoltà è tuttavia consentita solo ai comuni virtuosi, il cui rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta inferiore al valore soglia di cui alla Tabella 1 del DM.
- Vista la nota prot. 12454 del 15 gennaio 2021, con cui la Ragioneria generale dello Stato ha fornito un'interpretazione dell'art. 5, comma 2, del DM 17 marzo 2020 secondo cui l'utilizzo dei resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020 è alternativo (e non cumulativo) a quello degli spazi concessi dalla Tabella 2 del medesimo DM 17 marzo 2020;
- Considerato che la capacità assunzionale dell'Ente, pari ad € 185.438,20 (incremento teorico disponibile), risulta essere più che sufficiente a soddisfare le esigenze assunzionali, tenuto conto anche della sostenibilità finanziaria della spesa a carico del bilancio, non si ritiene necessario, né opportuno, procedere al calcolo dei resti assunzionali relativi al quinquennio 2015-2019 per acquisire ulteriori spazi assunzionali;

C) Lavoro flessibile

Atteso poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 dispone "4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente";

Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola

con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.”;

Richiamato quindi il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Vista la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui “Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni”;

Richiamato il nuovo comma 2, dell'articolo 36, del d.lgs.165/2001, come modificato dall'art. 9 del d.lgs.75/2017, nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi *esclusivamente* per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

Dato atto che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- i contratti di formazione e lavoro;
- i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

Rilevato che ad oggi, relativamente all'anno 2022, non è stato attivato nessun tirocinio;

Rilevata la seguente tabella riassuntiva:

–			
– Spesa complessiva lavoro flessibile: Anno 2009			
– Profilo/categoria	– senza oneri	– oneri	– con oneri
– Co.Co.Co	–	– €. 4.636,00	–
–	–	–	–
–	–	–	–
– Totali	–	– €. 4.636,00	–
–			
– Spesa presunta lavoro flessibile: Anno 2022			
– Profilo/categoria	– senza oneri	– oneri	– con oneri
–	–	–	–
– Tirocini formativi	–	– €. 4.636,00	–
– Totale	–	–	–

Rilevato che ad oggi, relativamente all'anno 2022, non è stato attivato nessun tirocinio;

D) Procedure di stabilizzazione

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

E) Progressioni verticali

- Dato atto che, sulla base della programmazione di cui sopra, in questo ente si verificano le condizioni per l'applicazione dell'art. 22, comma 15, del d.lgs.75/2017, relative alla indizione di n 1 procedura selettiva per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, secondo le indicazioni e le modalità che saranno meglio definite con successivo provvedimento;
- Richiamato altresì l'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001 che prevede che *“Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali, ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti”*
- Dato atto che è in corso di redazione il regolamento sulle progressioni verticali al fine di disciplinare i criteri per l'applicazione della norma sopra richiamata;
- Dato atto che non si procederà all'indizione della selezione prima dell'approvazione del suddetto regolamento;
- Evidenziato che è intenzione di questa amministrazione valorizzare il personale interno e specificatamente per le seguenti categorie e profili professionali:
- Cat. D, con previsione di n. 1 progressione verticale con passaggio da cat. C a cat. D- specialista contabile;
- Dimostrato il rispetto del principio del minimo del 50% delle assunzioni destinate all'esterno nel seguente modo:
- - n. 1 assunzione cat. D settore II – LL-PP (con accesso dall'esterno) a cui collegare n. 1 progressione verticale da cat. C a cat. D nell'ambito del personale dell'Ente.

F) Il trattamento accessorio del personale dipendente

F1. Normativa

- Ricordato il tetto di spesa al trattamento accessorio, previsto dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017, per cui *“a decorrere dal 1 gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.”*;
- Visto l'art. 33, comma 2 ultimo periodo del cosiddetto “Decreto Crescita”, decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, che prevede che *“Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”*;
- Visto il DM 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019 che esplicita come *“il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 2, del*

decreto-legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018”;

- Vista la Circolare ministeriale sul DM attuativo dell’art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, che fornisce le seguenti indicazioni sull’adeguamento del limite del trattamento accessorio: *“Il Decreto chiarisce che anche le disposizioni in materia di trattamento economico accessorio contenute nell’art. 33 si applicano con la medesima decorrenza definita per il nuovo regime assunzionale (art. 1, comma 2). Sotto questo profilo, nelle premesse del Decreto è contenuta l’importante specificazione secondo cui “è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio è inferiore al numero rilevato al 31.12.2018”. Ciò significa che il predetto limite iniziale non è oggetto di riduzione in caso di cessazioni superiori alle assunzioni di personale a tempo indeterminato realizzatesi in vigenza dell’articolo 33”;*
- Richiamato l’art. 67, comma 7 del CCNL 21/05/2018 per cui: *“La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all’art. 15, comma 5, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell’art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017.”;*
- **F2. Verifica situazione dell’Ente**
- **1. La verifica dei possibili incrementi del fondo risorse decentrate collegati agli strumenti di programmazione dell’ente di tipo economico finanziario e agli obiettivi di performance.**
- **Risorse per l’incremento per il conseguimento di obiettivi dell’ente.**
- Visto l’art. 67, comma 5 lett. b) del CCNL 21/05/2018, per cui, in fase di costituzione del fondo risorse decentrate, gli enti possono destinare apposite risorse alla componente variabile, per il conseguimento di obiettivi dell’ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all’art. 56-*quater*, comma 1, lett. c), ossia le eventuali somme per l’erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, finanziate con i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell’art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992;
- Considerato che l’ente ha approvato con deliberazione di G.C. n. 83 del 22/06/2022 la destinazione di risorse aggiuntive al fondo 2022, per le finalità di cui all’art. 67 comma 2 lett. I del CCNL 21/05/2018 per l’importo di €. 4.000,00, per specifici obiettivi di performance, tenuto conto della capacità di bilancio, del rispetto dei vincoli di finanza pubblica di pareggio e di contenimento della spesa di personale, nonché del vincolo sul trattamento economico accessorio introdotto dall’art. 23 comma 2 D.Lgs 75/2017;
- **Risorse per l’incremento delle dotazioni organiche.**
- Visto l’art. 67, comma 5 lett. a) del CCNL 21/05/2018 per cui gli enti possono destinare apposite risorse alla componente stabile di cui al comma 2, in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;
- Considerato che le assunzioni programmate dall’ente come sopra esposte, consentono l’incremento della dotazione organica per un numero di posti pari a quattro, la cui spesa sarà prevista con variazione al bilancio pluriennale;
- **Risorse per l’incremento dell’importo massimo corrispondente all’1,2% su base annua del monte salari dell’anno 1997**
- Visto l’art. 67, comma 4 del CCNL 21/05/2018, che prevede *“In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell’ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l’eventualità dell’integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all’1,2% su base annua, del monte salari dell’anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza”;*

- Atteso che questa amministrazione, in linea con le finalità delle sopra citate disposizioni, in sede di formazione e approvazione del bilancio di previsione 2022-2024 ha previsto la cifra di possibile integrazione della parte variabile del fondo delle risorse decentrate dei dipendenti, ai sensi dell'art. 67, comma 4 del CCNL 21/05/2018, in misura pari all' 1,2% del monte salari anno 1997, sussistendo la relativa capacità di spesa e che con deliberazione di G.C. n. 83 del 22/06/2022 è stata stanziata la somma di €. 8.899,39

2. La verifica del tetto di spesa del trattamento accessorio

Vista e richiamata la determinazione n. 193 del 22/06/2022 di costituzione del fondo risorse decentrate anno 2022 nella quale si dà atto del rispetto dell'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017 per l'anno 2022;

I) Flessibilità del PTFP

- I responsabili di settore sono autorizzati ad assumere i dipendenti nel limite del fabbisogno identificato nel presente PTFP. Resta inteso che se un dipendente cessa dal servizio è possibile provvedere alla sua sostituzione nel rispetto delle regole assunzionali vigenti senza modificare necessariamente il presente PTFP.
- I responsabili sdi settore ono autorizzati a sostituire con assunzioni di lavoro flessibile i dipendenti che si assentano dal servizio per aspettative, congedi o altri istituti con diritto alla conservazione del posto. Prima di procedere alla sostituzione è necessario verificare gli stanziamenti di bilancio di propria competenza e il rispetto dell'art. 9 comma 28 del d.l. 78/2010 senza che ciò comporti la necessità di modificare il presente PTFP
- **Preso, quindi, atto che** il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2022 e del bilancio pluriennale;
- **Dato atto che**, in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del d.lgs.165/2001 sono state acquisite le attestazioni dei singoli Responsabili di settore attraverso le quali si giunge alla conclusione che nell'Ente non sussistono eccedenze di personale – Allegato B);
- **Dato atto che:**
 - a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della legge 145/2018, i comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo: questo ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2021;
 - la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-*quater* della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, come si evince dagli allegati al bilancio di previsione 2022;
 - l'ente ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 46 del 10/05/2022 il piano di azioni positive per il triennio 2022-2024;
 - l'ente effettua la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con la presente deliberazione;
 - questo ente ha adottato il Piano della Performance/Peg/Piano degli Obiettivi con deliberazione di G.C. n. 75 in data 14/06/2022;
 - l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
 - l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett.c), del d.l. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-*bis*, del d.l. 29/11/2008, n. 185;
 - l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

- Visto l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui “A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”;
- Richiamato l'art. 3, comma 10-bis, primo periodo, del d.l. 90/2014, per cui “Il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente”;

Atteso che con proprio verbale prot 5799 del 23.06.2022 il Revisore dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente – Allegato C);

Visto il d.lgs. 267/2000;

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

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

Visto il parere favorevole espresso ai sensi dell'art. 49, comma 1 del TUEL 267/2000, dal Responsabile del Servizio personale, per quanto attiene la regolarità tecnica dell'atto;

Visto il parere favorevole espresso dal Responsabile del servizio contabilità ai sensi e per gli effetti dell'articolo 49, comma 1 del TUEL 267/2000, in ordine alla regolarità contabile;

Tutto ciò premesso

DELIBERA

1. Di approvare integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo.
2. Di aggiornare il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2022/2024, con la seguente proposta:

CESSAZIONI PREVISTE

Anno 2022

- n. 1 dipendente cat. Giuridica B3 categoria economica B6 con decorrenza 01.04.2022 per collocamento a riposo (giardiniere);
- n. 1 dipendente cat. Giuridica C1 categoria economica C1 (tecnico assegnato al settore I) a decorrere dal 01/04/2022 per effetto di dimissioni presentate con nota Prot 1941 del 02/03/2022 in quanto vincitore di concorso presso altra amministrazione e con diritto di mantenimento del posto, come da richiesta presentata dal dipendente, per 6 mesi a decorrere dal 01.04.2022 con diritto alla conservazione del posto fino al 01.10.2022;
- n. 1 dipendente cat. Giuridica C1 categoria economica C1 (tecnico assegnato al settore II) a decorrere dal 20/06/2022 per effetto di dimissioni presentate con nota prot. 4322 del 10/05/2022 in quanto vincitore di concorso presso altra amministrazione e con diritto di mantenimento del posto, come da richiesta presentata dal dipendente, per 6 mesi a decorrere dal 20.06.2022 con diritto alla conservazione del posto fino al 20.12.2022;

Anno 2023:

- n. 1 dipendente cat. Giuridica C1 categoria economica C6 (amministrativo assegnato al settore III) a decorrere dal 01/01/2023 per collocamento a riposo;

- n. 1 dipendente cat. Giuridica D1 categoria economica D (amministrativo-contabile assegnato al settore IV) a decorrere dal 01/08/2023 per collocamento a riposo;

Anno 2024:

Ad oggi nessuna cessazione prevista.

ASSUNZIONI PREVISTE:

Anno 2022:

- n. 1 istruttore tecnico cat. Giuridica C1 categoria economica C1 da destinare al Settore I – Uso ed assetto del territorio, a tempo pieno e indeterminato, da reclutare tramite procedura di mobilità ai sensi dell’art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. ed in caso di esito infruttuoso, tramite graduatorie a tempo indeterminato presenti nell’ente o in altri enti del comparto, previa definizione di specifici accordi con le amministrazioni di riferimento ovvero, se tale opzione non fosse disponibile, mediante concorso pubblico; (posto ricoperto dal 01/06/2022). Si dà atto che, ove il diritto alla conservazione del posto di cui ad una delle due cessazioni sopra indicate non si realizzerà, questa assunzione finirà per sostituire la suddetta unità di personale cessata, con invarianza di costi;
 - n. 1 istruttore direttivo (specialista tecnico) cat. Giuridica D1 categoria economica D1 da destinare al Settore I – Uso ed assetto del territorio, a tempo pieno e indeterminato, da reclutare tramite procedura di mobilità ai sensi dell’art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. ed in caso di esito infruttuoso, tramite procedure di mobilità tra enti, graduatorie a tempo indeterminato presenti nell’ente o in altri enti del comparto, previa definizione di specifici accordi con le amministrazioni di riferimento ovvero, se tale opzione non fosse disponibile, mediante concorso pubblico, decorrenza prevista 01/08/2022;
 - n. 1 istruttore direttivo (specialista tecnico) cat. Giuridica D1 categoria economica D1 da destinare al Settore II – Uso ed assetto del territorio, a tempo pieno e indeterminato, da reclutare tramite procedura di mobilità ai sensi dell’art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. ed in caso di esito infruttuoso, tramite graduatorie a tempo indeterminato presenti nell’ente o in altri enti del comparto, previa definizione di specifici accordi con le amministrazioni di riferimento ovvero, se tale opzione non fosse disponibile, mediante concorso pubblico, decorrenza prevista 01/08/2022. Si dà atto che, ove il diritto alla conservazione del posto di cui ad una delle due cessazioni sopra indicate non si realizzerà, questa assunzione finirà per sostituire la suddetta unità di personale cessata, con aumento della spesa per l’ente unicamente per la differenza retributiva tra unità di personale inquadrata come C1 e come D1;
- n. 1 istruttore amministrativo cat. Giuridica C1 categoria economica C1 da destinare al Settore IV – Settore finanziario, a tempo pieno e indeterminato, da reclutare tramite procedura di mobilità ai sensi dell’art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. ed in caso di esito infruttuoso, tramite graduatorie a tempo indeterminato presenti nell’ente o in altri enti del comparto, previa definizione di specifici accordi con le amministrazioni di riferimento ovvero, se tale opzione non fosse disponibile, mediante concorso pubblico, decorrenza prevista 01/09/2022 (tale unità di personale, a regime, di fatto andrà a sostituire la cessazione che presso il IV Settore si realizzerà ad agosto 20223 di un D specialista contabile.
 - A tali assunzioni deve aggiungersi la progressione verticale in seguito descritta e riguardante il Settore IV.

Anno 2023:

- • n. 1 Istruttore amministrativo cat. C, da destinare al Settore III – Settore amministrativo, a tempo pieno e indeterminato, da reclutare tramite procedure di mobilità ai sensi degli artt. 34-bis e 30 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. ed in caso di esito infruttuoso tramite procedure di mobilità tra enti, graduatorie a tempo indeterminato presenti nell’ente o in altri enti del comparto previa definizione di specifici accordi con le amministrazioni di riferimento ovvero, se tale opzione non

fosse disponibile, mediante concorso pubblico a decorrere dal 01/01/2023. Tale assunzione di fatto andrà di fatto a sostituire la cessazione che si realizzerà ad inizio 2023, senza dunque determinare incrementi di spesa per l'ente;

Anno 2024:

Ad oggi nessuna assunzione prevista.

3. Di dare atto che l'attuale dotazione organica dell'ente, tenuto conto del personale in servizio e del personale che si prevede di assumere con il presente atto, è definita come da prospetto allegato - Allegato D)

4. Di approvare lo schema riassuntivo, (tabella di raccordo) – Allegato E) nel quale si evince che le assunzioni previste con il presente atto e la dotazione organica risultate rispettano il limite massimo di spesa potenziale, identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1 comma 557 della legge 296/2006.

5. Di dare atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2022 e del bilancio pluriennale.

6. Di provvedere ad inviare Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto a SICO entro 30 giorni dall'adozione, come previsto dall'art. 6-ter comma 5 del d.lgs. 165/2001, per cui *“Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”*.

7. Di dare le seguenti indicazioni rispetto alla costituzione del fondo delle risorse decentrate:

- l'ente ha approvato con deliberazione di G.C. n. 83 del 22/06/2022 la destinazione di risorse aggiuntive al fondo 2022:

a) per le finalità di cui all'art. 67 comma 2 lett. I del CCNL 21/05/2018 per l'importo di €. 4.000,00 per specifici obiettivi di performance, tenuto conto della capacità di bilancio, del rispetto dei vincoli di finanza pubblica di pareggio e di contenimento della spesa di personale, nonché del vincolo sul trattamento economico accessorio introdotto dall'art. 23 comma 2 D.Lgs 75/2017;

b) per l'integrazione della parte variabile del fondo delle risorse decentrate dei dipendenti, ai sensi dell'art. 67, comma 4 del CCNL 21/05/2018, in misura pari all' 1,2% del monte salari anno 1997, sussistendo la relativa capacità di spesa è stata stanziata la somma di €. 8.899,39;

8. Di informare dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e la RSU.



Comune di Capannoli
Provincia di Pisa

Area: Settore IV Finanziario
Servizio: Settore IV Finanziario

OGGETTO :

Parere di regolarità tecnica espresso ai sensi dell'Art.49 del D.Lgs. 267/2000 sulla Proposta di Deliberazione della Giunta Comunale n. 101 del 23/06/2022 ad oggetto:

“PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024 (PTFP). VERIFICA DELLE ECCEденZE. DOTAZIONE ORGANICA - AGGIORNAMENTO.” .

Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione in oggetto specificata, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del Decreto Legislativo n°267 del 18/08/2000.

Capannoli, 23/06/2022

Il Responsabile
Barbara Menciassi / ArubaPEC S.p.A.



Comune di Capannoli
Provincia di Pisa

Area: Settore IV Finanziario
Servizio: Settore IV Finanziario

OGGETTO :

**Parere di regolarità contabile espresso ai sensi dell'Art.49 del D.Lgs. 267/2000 sulla
Proposta di Deliberazione della Giunta Comunale n. 101 del 23/06/2022 ad oggetto:**

**“PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024 (PTFP). VERIFICA DELLE
ECCEDENZE. DOTAZIONE ORGANICA - AGGIORNAMENTO.”** .

Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile della proposta di deliberazione in
oggetto specificata, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del Decreto Legislativo n°267 del 18/08/2000.

Capannoli, 23/06/2022

Il Responsabile
Barbara Menciacchi / ArubaPEC S.p.A.

ENTE CHE SI COLLOCA AL DI SOTTO DELLA PERCENTUALE DELLA TABELLA 1 - ENTE VIRTUOSO

FASE 1 - APPLICAZIONE TABELLA 1	PTFP 20/21/22	PTFP 21/22/23 dopo approvazione rendiconto 2019	PTFP 21/22/23 dopo approvazione rendiconto 2020	PTFP 22/23/24 - dopo approvazione Rendiconto 2021	PTFP 23/24/25
Numero	1.279.020,65	1.243.027,26	1.262.623,21	1.206.702,64	-
Denominatore	3.121.142,31	4.635.878,41	4.965.196,08	5.175.244,75	3.548.618,05
Percentuale Tabella 1	26,90%	26,90%	26,90%	26,90%	26,90%
Valore massimo teorico	- 439.433,37	4.024,03	73.014,53	185.438,20	954.578,25
TOTALE TABELLA 1	839.587,28	1.247.051,29	1.335.637,74	1.392.140,84	954.578,25
FASE 2 - APPLICAZIONE TABELLA 2					
Spese di personale 2018	1.279.020,65	1.279.020,65	1.279.020,65	1.279.020,65	1.279.020,65
Percentuale di Tabella 2	17%	21%	21%	24%	25%
Valore massimo teorico	217.433,51	268.594,34	268.594,34	306.964,96	319.755,16
TOTALE TABELLA 2	1.496.454,16	1.547.614,99	1.547.614,99	1.585.985,61	1.598.775,81
Resti dei cinque anni antecedenti al 2020					
	-	-	-	-	-
FASE 3 - VERIFICA PREFERENZA RESTI O SPAZI TABELLA 2 (Nota RGS)					
TOTALE CON DEROGA RESTI ASSUNZIONALI	1.279.020,65	1.279.020,65	1.279.020,65	1.279.020,65	1.279.020,65
di cui resti	-	-	-	-	-
TOTALE CON APPLICAZIONE SPAZI TABELLA 2	1.496.454,16	1.547.614,99	1.547.614,99	1.585.985,61	1.598.775,81
di cui maggiori spazi	217.433,51	268.594,34	268.594,34	306.964,96	319.755,16
ESITO PREFERENZA TABELLA 2	1.496.454,16	1.547.614,99	1.547.614,99	1.585.985,61	1.598.775,81
di cui resti o maggiori spazi	217.433,51	268.594,34	268.594,34	306.964,96	319.755,16
FASE 4 - MAGGIORI SPAZI IN APPLICAZIONE TABELLA 1 O TABELLA 2					
Spesa per assunzioni IN PIU a tempo indeterminato RISPETTO ALLA SPESA STORICA (ultimo rendiconto oppure anno 2018)	- 439.433,37	4.024,03	73.014,53	185.438,20	954.578,25
FASE 5 - SPESA MASSIMA OBIETTIVO ANNO					
Spesa di personale (ultimo rendiconto o 2018)	1.279.020,65	1.243.027,26	1.262.623,21	1.206.702,64	-
Spazio per NUOVE ASSUNZIONI a tempo indeterminato	- 439.433,37	4.024,03	73.014,53	185.438,20	954.578,25
TOTALE ANNO	839.587,28	1.247.051,29	1.335.637,74	1.392.140,84	954.578,25

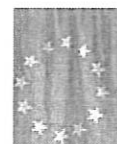
NB Attenzione per la simulazione degli anni futuri ai resti già utilizzati. La formula è impostata sui resti complessivi teorici.

LEGENDA

COLORE GRIGIO: CELLE DA COMPILARE DA PARTE DELL'ENTE

COLORE ROSA: CELLE CON COMPILAZIONE AUTOMATICA

COLORE LILLA: CELLE CON FORMULE



A norma dell'art.33 del D. Lgs 30/03/2011 n. 165 come sostituito dall'art. 16 della Legge 12/11/2011 n. 183 (Legge di stabilità 2012)

Il sottoscritto Ing. Fabio Talini, Responsabile del I Settore - Uso ed Assetto del Territorio,

ATTESTA

Che a seguito della ricognizione annuale effettuata ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs 30/03/2011 n. 165 come sostituito dall'art. 16 della Legge 12/11/2011 n. 183, non sono presenti situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali del Comune di Capannoli e che, pertanto, non deve avviare nel corso dell'anno 2022 le procedure previste dalla vigente normativa per la dichiarazione di esubero dei dipendenti.

Capannoli, data firma digitale

Il Responsabile del Settore I
Ing. Fabio Talini

Originale informatico firmato digitalmente ai sensi del D.P.R. 445 del 28/12/2000 edel D. Lgs. 7/3/2005 n. 82 e norme collegate. La stampa cartacea munita di firma autografa è copia conforme all'originale.



Fabio Talini

Fabio Talini
10.05.2022
07:56:36
GMT+01:00





Comune di Capannoli

Provincia di Pisa

Settore II: Difesa e gestione del territorio
Ecologia ed ambiente – Lavori Pubblici Manutenzioni
Protezione civile – Trasporto scolastico

Tel. 0587/606670-73
Fax 0587/606690
e-mail l.giusti@comune.capannoli.pi.it

A norma dell'art.33 del D. Lgs 30/03/2011 n. 165 come sostituito dall'art. 16 della Legge 12/11/2011 n. 183 (Legge di stabilità 2012)

Il sottoscritto GEOM. LUCIANO GIUSTI, Responsabile del II Settore "Difesa e gestione del territorio"

ATTESTA

Che a seguito della ricognizione annuale effettuata ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs 30/03/2011 n. 165 come sostituito dall'art. 16 della Legge 12/11/2011 n. 183, non sono presenti situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali del Comune di Capannoli e che, pertanto, non deve avviare nel corso dell'anno 2022 le procedure previste dalla vigente normativa per la dichiarazione di esubero dei dipendenti.

Capannoli, 10.05.2022

**Responsabile del Settore II
Geom. Luciano Giusti**



COMUNE DI CAPANNOLI

PROVINCIA DI PISA

SETTORE III: AMMINISTRATIVO

Servizio affari generali

TEL 0587 606603 - FAX 0587 606690



Comune d'Europa
"Bandiera d'Onore"

MAIL segreteria@comune.capannoli.pisa.it

56033 - Via Volterrana 223 - CAPANNOLI (PI)

C.F. 00172440505

A norma dell'art.33 del D. Lgs 30/03/2011 n. 165 come sostituito dall'art. 16 della Legge 12/11/2011 n. 183 (Legge di stabilità 2012)

La sottoscritta Dott.ssa Claudia Orlandini

ATTESTA

Che, a seguito della ricognizione annuale effettuata ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs 30/03/2011 n. 165 come sostituito dall'art. 16 della Legge 12/11/2011 n. 183, non sono presenti situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali del Comune di Capannoli e che, pertanto, non deve avviare nel corso dell'anno 2022 le procedure previste dalla vigente normativa per la dichiarazione di esubero dei dipendenti.

Capannoli, 10.05.2022

Il Responsabile del Settore

Dott.ssa Claudia Orlandini

Claudia
Orlandini
10.05.2022
07:01:50
GMT+00:00





COMUNE DI CAPANNOLI

PROVINCIA DI PISA

SETTORE IV: FINANZIARIO

Servizi Finanziari, Personale, Economato

TEL 0587 606620 - FAX 0587 606690

MAIL ragioneria@comune.capannoli.pisa.it

56033 - Via Volterrana 223 - CAPANNOLI (PI)

C.F. 00172440505



Comune d'Europa
"Bandiera d'Onore"

A norma dell'art.33 del D. Lgs 30/03/2011 n. 165 come sostituito dall'art. 16 della Legge 12/11/2011 n. 183 (Legge di stabilità 2012)

La sottoscritta Dott.ssa Barbara Menciassi Responsabile del Settore "Finanziario"

ATTESTA

Che a seguito della ricognizione annuale effettuata ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs 30/03/2011 n. 165 come sostituito dall'art. 16 della Legge 12/11/2011 n. 183, non sono presenti situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali del Comune di Capannoli e che, pertanto, non deve avviare nel corso dell'anno 2022 le procedure previste dalla vigente normativa per la dichiarazione di esubero dei dipendenti.

Capannoli, 10.05.2022

Il Responsabile del Settore IV
Dott.ssa Barbara Menciassi

C
O
M
U
N
E
D
I
C
A
P
A
N
N
O
L
I





COMUNE DI CAPANNOLI

IL REVISORE DEI CONTI

VERBALE N. 17

PARERE SULLA PROPOSTA DI MODIFICA DEL PIANO TRIENNALE
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024 (PTFP).
VERIFICA DELLE ECCEDENZE. DOTAZIONE ORGANICA

Il sottoscritto revisore dei conti Dr. Stefano Perugini, nominato con Delibera del Consiglio Comunale n. 16 del 29.3.2021,

Vista la richiesta del parere in relazione alla proposta di delibera della Giunta Comunale avente per oggetto: *Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024 (PTFP). Verifica delle eccedenze. dotazione organica*, pervenuta per posta elettronica in data 22.6.2022 con la bozza della delibera e quattro allegati;

Richiamate le seguenti disposizioni di legge:

- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001
- l'art. 33 del d.lgs.165/2001
- l'art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296
- l'art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019
- l'art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito in legge 114/2014

E

COMUNE DI CAPANNOLI

Copia conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo di Capannoli
Capannoli, 05/07/2022
Firmato digitalmente il 04/07/2022 da Arianna Cecchini / ArubaPEC S.p.A. valida dal 26/02/2020 01:00:00 al 26/02/2023 00:59:59 -
PEC: ARUBAPEC@COMUNE.CAPANNOLI.IT

COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE DIGITALE
PEC: ARUBAPEC@COMUNE.CAPANNOLI.IT
PROTOCOLLO N. 0005199/2022 DEL 23/06/2022

Class. 4.2 «GESTIONE DEL BILANCIO E DEL PEG (CON EVENTUALI VARIAZIONI)»
Firmatario: STEFANO PERUGINI

- l'art.1, comma 228, della legge 208/2015
- l'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010
- l'articolo 36, comma 2 del d.lgs.165/2001
- l'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017;

Visto il Decreto 8.5.2018, con cui il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;

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

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

Atteso che il Consiglio comunale nella seduta del 30.4.2022 ha approvato il conto consuntivo relativo alla annualità 2021 con deliberazione n. 14;

Tenuto conto del piano triennale di fabbisogno del personale anni 2022 – 2024, approvato con deliberazione della Giunta n. 57 del 10.5.2022;

Rilevato che onde procedere con la nuova programmazione assunzionale si renda necessario verificare la congruità economico finanziaria in relazione ai nuovi dati disponibili, alla luce delle mutate esigenze organizzative legate soprattutto alla ingente mole di partecipazione a bandi del PNRR, e conseguentemente ai numerosi adempimenti che ne conseguono a carico soprattutto dei settori I e II e di riflesso anche sul settore finanziario;

Vista la proposta di deliberazione di Giunta comunale avente ad oggetto: *“Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024 (PTFP). Verifica delle eccedenze. dotazione organica;*

Atteso che con il presente atto il Revisore dei Conti ha accertato la conformità della proposta di deliberazione relativa al programma triennale di fabbisogni di personale 2022 - 2024 al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

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

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

DÀ ATTO

del rispetto alle prescrizioni di legge, della compatibilità dei costi derivanti dalla rideterminazione della dotazione organica sulla base dei fabbisogni di personale programmati per il triennio 2022/2024 con la proposta di deliberazione della Giunta. Si attesta l'avvenuto rispetto del limite potenziale massimo di spesa della dotazione organica.

Firenze, 23 giugno 2022

Il Revisore Unico

FIRMATO Dr. Stefano Perugini

Allegato D – DOTAZIONE ORGANICA

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

DOTAZIONE ORGANICA TRIENNIO 2022/2024 – SITUAZIONE ALLA DATA DEL 23/06/2022

CATEGORIA PROFILO	DIPENDENT I IN SERVIZIO		CESSAZIONI PREVISTE		ASSUNZIONI PREVISTE						TOTALE	
	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	2022		2023		2024		T. Pieno	P. Time
					T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time		
D3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D1	2	1	0	1	2	0	0	0	0	0	2	1
C1	10	1	1	0	1	0	1	0	0	0	10	1
B3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0
B1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
D1 - ART. 110 C 1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Totale											17	2
C1 – dipendenti cessati in corso 2022 con diritto alla conservazione del posto											2	

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

**LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA: PARI ALLA SPESA DI PERSONALE DELLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013
ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006** **1.094.832,39**

DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE

ANNO 2022

	PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA INIZIALE GIURIDICA	TEMPO DEL LAVORO	COSTO TABELLARE	N. POSTI ATTUALI	Stipendio tabellare personale in servizio	PREVISIONE CESSAZIONI	PREVISIONE ASSUNZIONI	Spesa per nuove assunzioni / maggiori spese	Spesa totale FINALE (in SERV - CESS. + ASS.)	NUMERO POSTI Dotazione organica definitiva
Personale in servizio a tempo indeterminato inclusi i dipendenti in comando/distacco	Istruttore direttivo	D3	100,00%	27.572,85	-	-	-	-	-	-	-
	Istruttore direttivo sett I e III	D1	100,00%	23.980,09	2	47.960,19	-	-	-	47.960,19	2
	Istruttore direttivo dal 01/08/2022 sett. I e II	D1	100,00%	23.980,09	-	-	-	2	47.960,19	47.960,19	2
	Istruttore direttivo part-time	D1	83,33%	23.980,09	1	19.982,61	-	-	-	19.982,61	1
	Istruttore amministrativo	C1	100,00%	22.039,41	7	154.275,86	-	-	-	154.275,86	7
	Istruttore amministrativo part-time	C1	66,67%	22.039,41	1	14.692,94	-	-	-	14.692,94	1
	Istruttore amministrativo - ass.ne dal 01/09/2022	C1	100,00%	22.039,41	-	-	-	1	22.039,41	22.039,41	1
	Istruttore tecnico sett. I	C1	100,00%	22.039,41	2	44.078,82	-	-	-	44.078,82	2
	Istruttore tecnico assunto dal 01/06/2022	C1	100,00%	22.039,41	-	-	-	1	22.039,41	22.039,41	1
	Istruttore tecnico cessato dal 01/04/2022 con diritto alla conservazione del posto al 01/10/2022	C1	100,00%	22.039,41	1	22.039,41	-	-	-	22.039,41	1
	Istruttore tecnico cessato dal 20/06/2022 con diritto alla conservazione del posto al 20/12/2022	C1	100,00%	22.039,41	1	22.039,41	-	-	-	22.039,41	1
	Collab. Professionali	B3	100,00%	20.652,45	4	82.609,80	-	-	-	82.609,80	4
	Collab. Professionali - cessato dal 31/03/2022	B3	100,00%	20.652,45	1	20.652,45	1	-	-	-	-
	Esecutore tecnico manut.	B1	100,00%	19.536,92	1	19.536,92	-	-	-	19.536,92	1
									
TOTALE COSTO ASSUNZIONI									92.039,00		

COSTO DEGLI STIPENDI TABELLARI DI ACCESSO CCNL 21/06/2018		CON 13
D3	25.451,86	27.572,85
D1	22.135,47	23.980,09
C1	20.344,07	22.039,41
B3	19.063,80	20.652,45
A	17.060,97	18.482,72

ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE

(i dati di dettaglio sono contenuti nella tabella che riassume le spese di personale - Art. 1 comma 557 legge 296/2006)

Indennità di comparto a carico del bilancio	1.282,02
Previsione di trasformazioni da tempo parziale a tempo pieno	-
Personale in comando in entrata	
Personale in convenzione in entrata	
Assunzioni a tempo determinato	-
Incarichi ex art. 110 comma 1	23.980,09
Incarichi ex art. 110 comma 2	
Incarichi ex art. 90	-
Segretario Comunale	77.000,00
Assunzioni con contratti di somministrazione	
Altre tipologie di assunzioni di lavoro flessibile - tirocini formativi	4.636,00
Fondo del trattamento accessorio	111.978,46
Retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative	43.565,97
Fondo del lavoro straordinario	7.532,10
Altre spese di personale (Buoni pasto)	3.400,00
.....	
Oneri previdenziali	210.640,38
Irap	59.978,69
TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA	1.063.248,67

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

RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE

Voci escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006 (vedi prospetto allegato alla Deliberazione)	305.941,43
GOSTO DELLE ASSUNZIONI CONSENTITE AI SENSI DEL DM 17 MARZO 2020 IN DEROGA AL LIMITE DELL'ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006 PER COMUNI VIRTUOSI	
TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013	757.307,24

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

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

QUOTA PARTE SPESE PERSONALE UNIONE VALDERA

337.122,95

TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013	1.094.430,19
---	---------------------