



Comune di Capannoli

Provincia di Pisa

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Deliberazione Numero 23 del 15/04/2021

OGGETTO:PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE - VERIFICA ECCEDEXENZE DOTAZIONE ORGANICA.

L'anno duemilaventuno, il giorno quindici del mese di Aprile, alle ore 13:30, presso la sede comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nei modi di legge.

Risultano rispettivamente presenti ed assenti:

CECCHINI ARIANNA	Sindaco	P
GIUNTINI SIMONA	Vice Sindaco	P
MANGINI FEDERICO	Assessore	P
CECCONI MARCO	Assessore	P
GLORIA VALLINI	Assessore	P

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 Marco Petri.

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.

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 stabilisce 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 prevede 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.

Ritenuto che sia opportuno procedere alla programmazione dei fabbisogni 2021/2023, alla luce delle norme in materia di capacità assunzionale dei comuni.

Atteso che è necessario individuare e parzialmente rideterminare, 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) capacità assunzionali a tempo indeterminato;
- C) spesa per lavoro flessibile;
- D) effettuazione di progressioni verticali.

Richiamato l'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, modificato dall'art. 1, comma 853, della legge 160/2019 nonché dall'art. 17, comma 1-ter della legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162, che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, disponendo che: “*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. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. 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”.

Ribadito che le previsioni dei decreti in esame modificano sostanzialmente il quadro di riferimento in tema di definizione della capacità assunzionale dei comuni, prevedendo in sintesi:

- ✓ Che per individuare la propria capacità assunzionale di competenza i comuni devono determinare, per ciascun anno, il rapporto percentuale tra la spesa di personale rilevata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato e le entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati. Queste vanno ridotte dell'importo del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in sede previsionale nell'ultima delle tre annualità, eventualmente assestato;
- ✓ Che tale percentuale va comparata con i valori soglia previsti nelle Tabelle 1 e 3 del decreto ministeriale attuativo, al fine di collocare l'ente in una delle tre fasce determinate dai valori percentuali di riferimento in funzione della classe demografica di appartenenza;
- ✓ Che secondo il proprio posizionamento rispetto alle soglie anzidette l'ente assume diverse conseguenze in termini di capacità assunzionale, ovvero:
 - i comuni il cui rapporto si colloca sotto la soglia percentuale individuata in Tabella 1 possono assumere utilizzando la capacità concessa dall'art. 33, comma 2, in aggiunta agli eventuali resti della capacità assunzionale degli ultimi 5 anni (ex art. 14-bis del d.l. 4/2019 convertito in legge 26/2019), fino al raggiungimento della soglia stessa; le assunzioni effettuate utilizzando la capacità aggiuntiva derivante dall'applicazione del decreto sono poste in deroga al vincolo di spesa per il personale in valore assoluto di cui ai commi 557 e 562 della legge 296/2006;
 - i comuni che si collocano tra i valori soglia percentuali individuati nella Tabella 1 e nella Tabella 3 del decreto attuativo mantengono il turnover c.d. “ordinario”, ma debbono contestualmente garantire che il rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti dell'anno corrente non sia superiore al medesimo rapporto registrato nell'ultimo rendiconto approvato;
 - i comuni che si collocano al di sopra della soglia percentuale individuata in Tabella 3 mantengono l'ordinaria capacità di assumere, ma devono programmare un rientro (anche attraverso un incremento delle entrate correnti) al di sotto della soglia stessa entro l'anno 2025. In caso non raggiungano tale obiettivo, applicano un turnover ridotto del 30% a decorrere da tale anno e fino al conseguimento del valore soglia anzidetto;
- ✓ Che l'effettuazione di nuove assunzioni, per gli enti che si collocano nella fascia più bassa, è comunque subordinata al rispetto di una ulteriore percentuale, individuata in Tabella 2 del decreto ministeriale attuativo, che contiene progressivamente l'incremento di spesa, anno per anno, rispetto a quella del 2018;

- ✓ Che se dispongono di capacità assunzionale residua, relativa ai 5 anni precedenti, i comuni collocati nella fascia più bassa possono disporre secondo le regole di cui all'articolo 3, comma 5, del d.l. 90/2014, convertito in legge 114/2014, e s.m.i., in aggiunta a quella determinata secondo le percentuali di incremento previste in Tabella 2, fermo il limite percentuale complessivo di cui alla Tabella 1.

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, e che al momento non risultano disponibili orientamenti specifici da parte della Corte dei conti in tema di inclusione o esclusione del costo del personale delle stesse nell'ambito della spesa dei Comuni.

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.

Ritenuto, stante l'urgenza di definire la programmazione dei fabbisogni di personale, di escludere dal computo della spesa di personale e delle entrate correnti le voci proprie della forma associata, fatto salvo che si provvederà ad adeguare il computo in caso di sopravvenute diverse indicazioni da parte di interpreti istituzionali.

Ritenuto comunque, anche in considerazione di quanto sopra e nell'ottica prudenziale raccomandata dalle sezioni regionali della Corte dei conti (cfr., *ex multis*, Veneto 104/2020/PAR e Lombardia 125/2020/PAR), di limitare la programmazione del Comune alle sole assunzioni strettamente necessarie a garantire la copertura del "turn-over" rispetto alle cessazioni di personale, indispensabile per l'erogazione dei servizi gestiti dal Comune di Capannoli.

Ricostruita, pertanto, la situazione dell'ente, alla luce delle norme vigenti, come segue:

A) Contenimento della spesa di personale

A1. Normativa

Art. 1, comma 557, Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi 557-bis e 557- di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la *quater*, della legge riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle 27 dicembre 2006, amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi n. 296 contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

- a) lettera abrogata;
- b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;
- c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.

Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore

medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.

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 € **1.301.919,52**:

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
1.323.433,66	1.293.697,23	1.288.627,68	1.301.919,52

Evidenziato che l'articolo 7, comma 1, del decreto ministeriale attuativo 17 marzo 2020, dispone che *“La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”*; e che, pertanto, il costo delle assunzioni a tempo indeterminato effettuate mediante l'utilizzo della capacità assunzionale concessa in applicazione dell'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 e s.m.i. potrà essere escluso dal computo del limite di spesa in valore assoluto.

B) Capacità assunzionali

B1. Normativa

Richiamate le seguenti disposizioni vigenti con riferimento alla capacità assunzionale:

- Art. 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208
- Art. 1, comma 479, lett. d), della legge 11 dicembre 2016, n. 232
- Art. 3, comma 5-sexies, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-bis del decreto legge n. 4/2019, coordinato con la legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26;
- Art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 e relativo decreto attuativo DM 17/03/2020.

B2. Verifica situazione dell'Ente

Verificato, in applicazione delle regole introdotte dal richiamato articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo, effettuando il calcolo con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2017, 2018 e 2019 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2019 per la spesa, come da prospetto di calcolo (Allegato A) alla presente Deliberazione, che:

- 1) Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 18,60%
- 2) Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,90% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 30,90%;
- 3) Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2021/2023, con riferimento all'annualità 2021, di Euro 366.744,06;
- 4) Ricorre inoltre l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in Tabella 2 del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, la cui applicazione porta a individuare uno spazio assunzionale ulteriore di Euro 189.119,38 rispetto alla spesa di personale registrata nel predetto rendiconto di gestione 2018;
- 5) in conclusione, il Comune deve assumere a riferimento, quale limite per l'effettuazione di nuove assunzioni a tempo indeterminato, il parametro determinato dalla soglia costituita ai sensi del richiamato art. 5, comma 1, del d.m. 17 marzo 2020, individuata dalla Tabella 2 summenzionata, che ammonta complessivamente ad una spesa di personale insuperabile di Euro 1.089.687,86.

Vista la seguente proposta relativa alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2021/2023:

CESSAZIONI PREVISTE:

Anno 2021

- n. 1 dipendente cat. Giuridica B3 economica B6 a decorrere dal 01/09/2021 per collocamento a riposo;
- n. 1 dipendente cat. Giuridica B1 economica B6 e n. 1 dipendente cat. giuridica C1 economica C4 per trasferimento attività gestione integrata del ciclo dei rifiuti a Geofor Spa (Delibera n. 22 del 10.04.2021) con la quale si dispone il passaggio diretto dei dipendenti ai sensi dell'art. 2112 cc a Geofor Spa a decorrere dal 01/05/2021 con relativo congelamento dei posti nella dotazione organica ai sensi dell'art 6 bis D.Lgs 165/2001;
- n. 1 dipendente categoria giuridica ed economica C1 per mobilità volontaria presso altro ente come da richiesta di nulla osta formulata con nota prot. n. 932 del 02.02.2021, in corso di definizione;

Anno 2022

Nessuna cessazione ad oggi prevista;

Anno 2023

- n. 1 dipendente cat. Giuridica C1, economica C6 a decorrere dal 01/01/2023 per collocamento a riposo;
- n. 1 dipendente cat giuridica D1, economica D6 a decorrere dal 01/08/2023 per collocamento a riposo.

ASSUNZIONI PREVISTE:

Anno 2021:

- n. 1 Istruttore amministrativo cat. C, da destinare al Settore I – Uso ed assetto del territorio 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 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 copertura del posto vacante dal 01/07/2020 per collocamento a riposo di n. 1 dipendente cat. Giuridica C1, economica C5 non ancora ricoperto;
- n. 1 esecutore tecnico cat. Giuridica B1 da destinare al settore II – Difesa e gestione del territorio - 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 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 copertura del posto vacante dal 01/09/2020, per collocamento a riposo, di n. 1 dipendente cat. Giuridica B1 economica B5 non ancora ricoperto;
- n. 1 collaboratore professionale tecnico cat. Giuridica B3 da destinare al settore II – Difesa e gestione del territorio - 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 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 copertura del posto vacante dal 01/09/2021, per collocamento a riposo, di n. 1 dipendente cat. Giuridica B1 economica B6;
- n. 1 istruttore amministrativo cat. Giuridica C1 da destinare al settore III amministrativo – servizio demografico, scuola, sociale - 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 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 seguito della richiesta di mobilità pervenuta all'ente in data 02.02.2021 ed attualmente in corso di definizione, a decorrere dalla data di perfezionamento del passaggio del dipendente all'ente richiedente;
- si prevede inoltre di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal d.m. 17 marzo 2020;

Rilevato che, includendo le assunzioni di cui sopra, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2021 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE 2018 Euro 900.568,48 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 189.119,38 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 1.089.687,86 \geq SPESA DI PERSONALE 2021 Euro 952.619,

Atteso che la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;

Ritenuto, per le annualità successive, di prevedere quanto segue:

Anno 2022:

si prevede di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal d.m. 17 marzo 2020;

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 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 copertura del posto vacante dal 01/07/2020 per collocamento a riposo di n. 1 dipendente cat. Giuridica C1, economica C5 non ancora ricoperto;
- **n. 1** Istruttore direttivo contabile, cat. D, da destinare al Settore IV, 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 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 01/08/2023;
- si prevede di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal d.m. 17 marzo 2020;

C) Lavoro flessibile

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

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

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

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

rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni”;

Preso atto pertanto che le spese per il personale utilizzato "a scavalco d'eccedenza", cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010 oltre che nell'aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, legge 296/2006;

Rilevato che l'articolo 16, comma 1-*quater*, del d.l. 113/2016 convertito in legge 160/2016, prevede che "all'articolo 9, comma 28, Dl 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 122/2010, dopo l'ottavo periodo è inserito 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, Dlgs 267/2000».

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

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

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

Rilevata che relativamente all'anno 2009 la spesa sostenuta dall'ente e determinata ai sensi dell'art. 9 comma 28 DL 78/2018 ammonta ad €. 4.636,00;

Rilevato che con determinazione n. 241 del 20.08.2020 è stato attivato un tirocinio formativo per la durata di 6 mesi (01/09/2020 – 28/02/2021) per una spesa complessiva lorda di €. 3.000,00 e che con determinazione n. 77 del 03/03/2021 è stato prorogato lo stesso tirocinio per ulteriori 6 mesi per €. 3.000,00 comportando quindi una spesa per l'anno 2021 di €. 4000,00 esauendo di fatto la possibilità di stipulare ulteriori contratti di lavoro flessibile;

Dato atto che l'ente ha anche inoltrato in data 29/01/2021 con lettera prot. 872 la richiesta di assunzione di n. 1 unità di personale, istruttore tecnico cat, C1 a tempo determinato e parziale (30 ore settimanali per 10 mesi) per il settore I – uso ed assetto del territorio per il potenziamento dell'ufficio tecnico per far fronte alle pratiche relative al superbonus del 110% così come previsto dalla Legge di Bilancio 2021 (articolo 1, comma 70, della legge n. 178 del 2020) ma che ad oggi, non risulta emanato il dPCM attuativo da adottarsi su proposta del Ministro dello Sviluppo economico, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze e con il Ministro dell'Interno, sentita la Conferenza Stato- Città ed autonomie locali.

D) Progressioni verticali

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

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 2020 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 dichiarazioni dei singoli Responsabili di settore attraverso le quali si attesta che per ogni singolo settore *non sono individuate situazioni di eccedenza o soprannumero nell'Ente*

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 2018;
- 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 2020, tenendo conto della deroga al rispetto del limite di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto ministeriale attuativo dell'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/219 e s.m.i.;
- l'ente ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 14 del 08/04/2021 il piano di azioni positive per il triennio 2021/2023;
- 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, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- 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;
- pertanto questo ente non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale altrimenti prevista dall'art. 76 del D.L. 112/2008.

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 il presente atto è stato inviato al Revisore dei Conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

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, per quanto attiene la regolarità tecnica dell'atto;

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

Tutto ciò premesso

Con votazione favorevole espressa all'unanimità in forma palese per alzata di mano,

DELIBERA

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

2. Di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2021/2023, alla luce delle novità introdotte dall'articolo 33, comma 2, del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito in legge 58/2019, e s.m.i., nonché del relativo decreto ministeriale attuativo del 17 marzo 2020, prevedendo le azioni seguenti:

Anno 2021:

- n. 1 Istruttore amministrativo cat. C da destinare al Settore I – Uso ed assetto del territorio 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 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 copertura del posto vacante dal 01/07/2020 per collocamento a riposo di n. 1 dipendente cat. Giuridica C1, economica C5 non ancora ricoperto;
- n. 1 esecutore tecnico cat. Giuridica B1 da destinare al settore II – Difesa e gestione del territorio - 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 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 copertura del posto vacante dal 01/09/2020, per collocamento a riposo, di n. 1 dipendente cat. Giuridica B1 economica B5 non ancora ricoperto;
- n. 1 collaboratore professionale tecnico cat. Giuridica B3 da destinare al settore II – Difesa e gestione del territorio - 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 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 copertura del posto vacante dal 01/09/2021, per collocamento a riposo, di n. 1 dipendente cat. Giuridica B3 economica B6;
- n. 1 istruttore amministrativo cat. Giuridica C1 da destinare al settore III amministrativo – servizio demografico, scuola, sociale - 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 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 seguito della richiesta di mobilità pervenuta all'ente in data 02.02.2021 ed attualmente in corso di definizione, a decorrere dalla data di perfezionamento del passaggio del dipendente all'ente richiedente;

- si prevede inoltre di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal d.m. 17 marzo 2020;

Rilevato che, includendo le assunzioni di cui sopra, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2021 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE 2018 Euro 900.568,48 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 189.119,38 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 1.089.687,86 \geq SPESA DI PERSONALE 2021 Euro 952.619,

Atteso che la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;

Ritenuto, per le annualità successive, di prevedere quanto segue:

Anno 2022:

si prevede di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal d.m. 17 marzo 2020;

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 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 copertura del posto vacante dal 01/07/2020 per collocamento a riposo di n. 1 dipendente cat. Giuridica C1, economica C5 non ancora ricoperto;

✓ **n. 1** Istruttore direttivo contabile, cat. D, da destinare al Settore IV, 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 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 01/08/2023;

Si prevede inoltre di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal d.m. 17 marzo 2020.

3. Di dare atto che è intenzione dell'Amministrazione procedere inoltre ad una assunzione a tempo determinato e parziale (n. 30 ore settimanali per 10 mesi) di n. 1 unità di personale cat C1 – istruttore tecnico - per il settore I – uso ed assetto del territorio per il potenziamento dell'ufficio tecnico per far fronte alle pratiche relative al superbonus del 110% così come previsto dalla Legge di Bilancio 2021 (articolo 1, comma 70, della legge n. 178 del 2020);

4. Di rilevare, per la verifica della compatibilità e della sostenibilità finanziaria della programmazione su specificata, quanto segue:

- il Comune di Capannoli ha proceduto al calcolo disposto dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., nonché dal d.m. 17 marzo 2020 attuativo delle disposizioni in tema di capacità assunzionali dei comuni, verificando di collocarsi entro la soglia di "virtuosità";

- lo spazio assunzionale disponibile per l'effettuazione di nuove assunzioni, a incremento della spesa di personale registrata nel rendiconto della gestione dell'anno 2018, in applicazione della Tabella 2 dell'articolo 5 del d.m. 17 marzo 2020, è pari ad Euro 189.119,38, dettagliati nell'Allegato A), costituente parte integrante e sostanziale della presente Deliberazione;

- tenuto conto delle assunzioni di cui sopra, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2021 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE 2018 Euro 900.568,48 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 189.119,38 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 1.089.687,86 ≥ SPESA DI PERSONALE 2021 Euro 952.619,26

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;

5. le assunzioni previste con il presente atto e la dotazione organica risultante rispettano inoltre il limite di spesa potenziale massima identificato nel tetto di contenimento della spesa di personale previsto all'art. 1 comma 557 della legge 296/2006, anche tenuto conto di quanto previsto all'art. 7, comma 1, del d.m. 17 marzo 2020, e in particolare:

- il limite ex art. 1, comma 557, della legge 296/2006 (spesa media del triennio 2011/2013) ammonta ad Euro 1.301.919,52;

- la spesa prevista nell'anno 2021, incluse le assunzioni programmate nel presente atto deliberativo, ammonta ad Euro 1.010.417,14;

6. Di dare atto che la 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 dal prospetto Allegato B), anch'esso costituente parte integrante e sostanziale della presente Deliberazione;

7. 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 pluriennale 2021-2023.

8. Di dare atto che il presente atto è stato inviato al Revisore dei Conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente, e che lo stesso ha reso parere favorevole Allegato C);

9. Di dare 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 dichiarazioni dei singoli Responsabili di settore attraverso le quali si attesta che per ogni singolo settore non sono individuate situazioni di eccedenza o soprannumero nell'Ente Allegato D);

10. 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.”.*

Quindi con votazione favorevole espressa all'unanimità in forma palese per alzata di mano;
D E L I B E R A

*di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile
ai sensi dell'art. 134, quarto comma, del D. Lgs 267 del 18.08.2000
al fine di rendere più incisiva l'economicità e l'efficacia dell'azione amministrativa*

a mezzo di un'accelerazione del procedimento.

Il presente verbale è composto da n. 14 pagine e n. 6 allegati

La seduta termina alle ore 13,50

Letto, approvato e sottoscritto

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

Il Segretario Comunale
Marco Petri/ ArubaPEC S.p.A.



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. 22 del 15/04/2021 ad oggetto:

“PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE - VERIFICA ECCEDEXZE DOTAZIONE ORGANICA.” .

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, 15/04/2021

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. 22 del 15/04/2021 ad oggetto:

“PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE - VERIFICA ECCEDEXZE DOTAZIONE ORGANICA.” .

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, 15/04/2021

Il Responsabile
Barbara Menciassi / 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	PTFP 22/23/24	PTFP 23/24/25	PTFP 24/25/26
Numeratore	900.568,48	822.522,55	-	-	-
Denominatore	3.012.640,44	4.421.065,46	3.135.079,97	1.598.425,02	-
Percentuale Tabella 1	26,90%	26,90%	26,90%	26,90%	26,90%
Valore massimo teorico	- 90.168,20	366.744,06	843.336,51	429.976,33	-
TOTALE TABELLA 1	810.400,28	1.189.266,61	843.336,51	429.976,33	-
FASE 2 - APPLICAZIONE TABELLA 2					
PTFP 20/21/22	PTFP 21/22/23	PTFP 22/23/24	PTFP 23/24/25	PTFP 24/25/26	
Spese di personale 2018	900.568,48	900.568,48	900.568,48	900.568,48	900.568,48
Percentuale di Tabella 2	17%	21%	24%	25%	26%
Valore massimo teorico	153.096,64	189.119,38	216.136,44	225.142,12	234.147,80
TOTALE TABELLA 2	1.053.665,12	1.089.687,86	1.116.704,92	1.125.710,60	1.134.716,28
<i>Resti dei cinque anni antecedenti al 2020</i>	-	-	-	-	-
FASE 3 - VERIFICA PREFERENZA RESTI O SPAZI TABELLA 2 (Nota RGS)					
TOTALE CON DEROGA RESTI ASSUNZIONALI	900.568,48	900.568,48	900.568,48	900.568,48	900.568,48
<i>di cui resti</i>	-	-	-	-	-
TOTALE CON APPLICAZIONE SPAZI TABELLA 2	1.053.665,12	1.089.687,86	1.116.704,92	1.125.710,60	1.134.716,28
<i>di cui maggiori spazi</i>	<i>153.096,64</i>	<i>189.119,38</i>	<i>216.136,44</i>	<i>225.142,12</i>	<i>234.147,80</i>
ESITO PREFERENZA TABELLA 2	1.053.665,12	1.089.687,86	1.116.704,92	1.125.710,60	1.134.716,28
<i>di cui resti o maggiori spazi</i>	<i>153.096,64</i>	<i>189.119,38</i>	<i>216.136,44</i>	<i>225.142,12</i>	<i>234.147,80</i>
FASE 4 - MAGGIORI SPAZI IN APPLICAZIONE TABELLA 1 O TABELLA 2					
PTFP 20/21/22	PTFP 21/22/23	PTFP 22/23/24	PTFP 23/24/25	PTFP 24/25/26	
Somma per assunzioni IN PIU a tempo indeterminato RISPETTO ALLA SPESA STORICA (ultimo rendiconto oppure anno 2018)	- 90.168,20	189.119,38	843.336,51	429.976,33	-
FASE 5 - SPESA MASSIMA OBIETTIVO ANNO					
2020	2021	2022	2023	2023	
Spese di personale (ultimo rendiconto o 2018)	900.568,48	900.568,48	-	-	-
Spazi per NUOVE ASSUNZIONI a tempo indeterminato	- 90.168,20	189.119,38	843.336,51	429.976,33	-
TOTALE ANNO	810.400,28	1.089.687,86	843.336,51	429.976,33	-

Allegato B – DOTAZIONE ORGANICA

DOTAZIONE ORGANICA TRIENNIO 2021/2023 – SITUAZIONE ALLA DATA DEL 15/04/2021

CATEGORIA PROFILO	DIPENDENTI IN SERVIZIO		CESSAZIONI PREVISTE		ASSUNZIONI PREVISTE						TOTALE	
	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	2021		2022		2023		T. Pieno	P. Time
					T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time		
B1	2	0	1	-	1	-	-	-	-	-	2	-
B3	4	0	1		1						4	
C	9	1	3	-	2	-	-	-	1	-	9	1
D	2	1	-	1	-	-	-	-	-	1	2	1
D (Art 110 c.1)	1										1	
	18	2	5	1	4	0	0	0	1	1	18	2



Comune di Capannoli

PROVINCIA DI PISA

PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE
SUL PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023
VERIFICA DELLE ECCEDENZE. DOTAZIONE ORGANICA.

L'Organo di Revisione

Dott. Andrea Galletti

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. n. 82/2005, del T.U. n. 45/2000 e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa; il documento informatico è conservato digitalmente negli archivi informatici del Comune.

Comune di Capannoli
Verbale n. 6 del 14/04/2021

Parere sul piano triennale del fabbisogno di personale del Comune di Capannoli

* * *

Il sottoscritto Dott. Andrea Galletti, revisore nominato con delibera dell'organo consiliare n. 11 del 13/03/2018;

p r e m e s s o

- che l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- che l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- che 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;
- che l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedano 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;
- che l'art. 33 del d.lgs.165/2001 dispone: *“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità*

degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”;

- che, 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 indichi 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;

- che 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, siano 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;

- che 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;

- che le linee guida definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore;

- che gli enti territoriali devono, altresì, operare 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;

- che 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”;*

- che in ossequio all’art. 6 del d.lgs.165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, l’Ente deve definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l’Ente:

➤ 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;

c o n s i d e r a t o

- che il comune di Capannoli aderisce all'Unione Valdera, e che la stessa Unione dispone di personale dipendente e di entrate correnti direttamente gestite;
- 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, e che al momento non risultano disponibili orientamenti specifici da parte della Corte dei conti in tema di inclusione o esclusione del costo del personale delle stesse nell'ambito della spesa dei Comuni;
- 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;
- che l'Ente, stante l'urgenza di definire la programmazione dei fabbisogni di personale, ha ritenuto di escludere dal computo della spesa di personale e delle entrate correnti le voci proprie della forma associata, fatto salvo che si provvederà ad adeguare il computo in caso di sopravvenute diverse indicazioni da parte di interpreti istituzionali;
- che l'Ente ha comunque ritenuto, nell'ottica prudenziale raccomandata dalle sezioni regionali della Corte dei conti (cfr., ex multis, Veneto 104/2020/PAR e Lombardia 125/2020/PAR), di limitare la programmazione del Comune alle sole assunzioni strettamente necessarie a garantire la copertura del "turn-over" rispetto alle cessazioni di personale, indispensabile per l'erogazione dei servizi gestiti dal Comune di Capannoli;
- 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;
- 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 € 1.301.919,52 come risultante dalla seguente tabella:

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	€ 1.093.110,41

verificato

- in applicazione delle regole introdotte dal richiamato articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 (convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo) effettuando il calcolo con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2017, 2018 e 2019 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2019 per la spesa, come da prospetto di calcolo che:

- l'Ente evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 18,60%;
- con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,90% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 30,90%;
- l'Ente si colloca, pertanto, entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2021/2023, con riferimento all'annualità 2021, di Euro 366.744,06;
- ricorre, inoltre, l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in Tabella 2 del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, la cui applicazione porta a individuare uno spazio assunzionale ulteriore di Euro 189.119,38 rispetto alla spesa di personale registrata nel predetto rendiconto di gestione 2018;
- in conclusione, l'Ente deve assumere a riferimento, quale limite per l'effettuazione di nuove assunzioni a tempo indeterminato, il parametro determinato dalla soglia costituita ai sensi del richiamato art. 5, comma 1, del d.m. 17 marzo 2020, individuata dalla Tabella 2 summenzionata, che ammonta complessivamente ad una spesa di personale insuperabile di Euro 1.089.687,86;

v i s t o c h e l ' E n t e

- ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 14 del 08/04/2021 il piano di azioni positive per il triennio 2021-2023;
- ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con la presente deliberazione come da attestazioni dei responsabili di settore;
- 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;

- ha proceduto al calcolo disposto dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., nonché dal d.m. 17 marzo 2020 attuativo delle disposizioni in tema di capacità assunzionali dei comuni, verificando di collocarsi entro la soglia di "virtuosità";
- ha verificato il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2021 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE 2018 **Euro 900.568,48** + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. **Euro 189.119,38** = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE **Euro 1.089.687,86** \geq SPESA DI PERSONALE 2021 Euro 952.619,26

v i s t i

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

per tutto quanto sopra premesso

- considerato che la programmazione dei fabbisogni risulta pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- atteso che le assunzioni previste e la dotazione organica risultante rispettano inoltre il limite di spesa potenziale massima identificato nel tetto di contenimento della spesa di personale previsto all'art. 1 comma 557 della legge 296/2006, anche tenendo conto di quanto previsto all'art. 7, comma 1, del d.m. 17 marzo 2020, e in particolare:
 - visto che il limite ex art. 1, comma 557, della legge 296/2006 (spesa media del triennio 2011/2013) ammonta ad Euro 1.301.919,52;
 - atteso che la spesa prevista nell'anno 2021, incluse le assunzioni programmate nel presente atto deliberativo, ammonta ad Euro 952.619,26;

il revisore, accertata la conformità della proposta al rispetto del principio di contenimento della spesa, imposto dalla normativa vigente, in sede di rilascio del parere sull'approvazione del bilancio 2021/2023 e della nota di aggiornamento del D.U.P., di cui il presente atto costituisce parte integrante e allegato; **esprime parere favorevole** all'adozione del piano triennale del fabbisogno di personale del Comune di Capannoli per gli anni 2021 - 2022 - 2022, che prevede quanto segue:

per l'anno 2021:

- n. 1 Istruttore amministrativo cat. C, da destinare al Settore I – Uso ed assetto del territorio 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 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 copertura del posto vacante dal 01/07/2020 per collocamento a riposo di n. 1 dipendente cat. Giuridica C1, economica C5 non ancora ricoperto;
- n. 1 esecutore tecnico cat. Giuridica B1 da destinare al settore II – Difesa e gestione del territorio - 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 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 copertura del posto vacante dal 01/09/2020, per collocamento a riposo, di n. 1 dipendente cat. Giuridica B1 economica B5 non ancora ricoperto;
 - n. 1 collaboratore professionale tecnico cat. Giuridica B3 da destinare al settore II – Difesa e gestione del territorio - 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 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 copertura del posto vacante dal 01/09/2021, per collocamento a riposo, di n. 1 dipendente cat. Giuridica B1 economica B6;
 - n. 1 istruttore amministrativo cat. Giuridica C1 da destinare al settore III amministrativo – servizio demografico, scuola, sociale - 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 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 seguito della richiesta di mobilità pervenuta all'ente in data 02.02.2021 ed attualmente in corso di definizione, a decorrere dalla data di perfezionamento del passaggio del dipendente all'ente richiedente;
 - si prevede inoltre di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal d.m. 17 marzo 2020;
 - per l'anno 2021 si prende atto che, includendo le assunzioni di cui sopra, risulta verificato il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2021 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori: spesa di personale 2018 euro 900.568,48 +

spazi assunzionali tabella 2 d.m. euro 189.119,38 = limite capacità assunzionale euro 1.089.687,86
≥ spesa di personale 2021 euro 952.619,26.

per anno 2022:

- l'Ente prevede di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal d.m. 17 marzo 2020;

per 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 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 copertura del posto vacante dal 01/07/2020 per collocamento a riposo di n. 1 dipendente cat. Giuridica C1, economica C5 non ancora ricoperto;
- **n. 1** Istruttore direttivo contabile, cat. D, da destinare al Settore IV, 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 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 01/08/2023;
- l'Ente prevede, inoltre, di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal d.m. 17 marzo 2020;
- il revisore prende, inoltre, atto che è intenzione dell'Amministrazione procedere inoltre ad una assunzione a tempo determinato e parziale (n. 30 ore settimanali per 10 mesi) di n. 1 unità di personale cat C1 – istruttore tecnico - per il settore I – uso ed assetto del territorio per il potenziamento dell'ufficio tecnico per far fronte alle pratiche relative al superbonus del 110% così come previsto dalla Legge di Bilancio 2021 (articolo 1, comma 70, della legge n. 178 del 2020).

Capannoli, 14/04/2021

Dott. Andrea Galletti

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. n. 82/2005, del T.U. n. 45/2000 e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa; il documento informatico è conservato digitalmente negli archivi informatici del Comune.



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 1° 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 2021 le procedure previste dalla vigente normativa per la dichiarazione di esubero dei dipendenti..

Capannoli, 14.04.2021

Il Responsabile del Settore 1°

Ing. Fabio Talini





COMUNE DI CAPANNOLI

PROVINCIA DI PISA

SETTORE II: Difesa e gestione Territorio

Lavori Pubblici, Manutenzioni, Ambiente,

Protezione civile, Trasporto Scolastico

TEL 0587 606670 - 606673

FAX 0587 606690

MAIL lavori.pubb@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)

Il sottoscritto Geom. Giusti Luciano Responsabile del Settore II "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 2021 le procedure previste dalla vigente normativa per la dichiarazione di esubero dei dipendenti.

Capannoli, 14.04.2021

Il Responsabile Settore II
(Geom. Giusti Luciano)

C
O
M
U
N
E

D
I

C
A
P
A
N
N
O
L
I



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 Responsabile del Settore "Amministrativo"

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 2021 le procedure previste dalla vigente normativa per la dichiarazione di esubero dei dipendenti.

Capannoli, 14.04.2021



Il Responsabile del Settore
Dott.ssa Claudia Orlandini





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 2021 le procedure previste dalla vigente normativa per la dichiarazione di esubero dei dipendenti.

Capannoli, 14.04.2021

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

