



# COMUNE DI COLOGNO AL SERIO

## Provincia di Bergamo

COPIA

**Deliberazione n. 28  
del 30-03-2021**

### VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**OGGETTO:  
APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023**

L'anno **duemilaventuno**, addì **trenta** del mese di **marzo**, alle ore 19:10, nella sala delle adunanze. Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dall'articolo 20 dello statuto comunale, vennero oggi convocati a seduta i componenti della Giunta comunale.

All'appello risultano:

DRAGO CHIARA	SINDACO	Presente
GUERINI GIOVANNA	VICE SINDACO	Presente
SANGALETTI MATTIA	ASSESSORE	Presente
PEZZOLI DANIELE	ASSESSORE	Presente
GASTOLDI ANDREA	ASSESSORE	Presente
MACCARINI LARA	ASSESSORE	Presente

**TOTALE PRESENTI: 6**  
**TOTALE ASSENTI: 0**

Partecipa il SEGRETARIO COMUNALE dott. STEFANO VALLI, il quale cura la redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, la dott.ssa CHIARA DRAGO - SINDACO - assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

## LA GIUNTA COMUNALE

Su proposta del Segretario comunale e sentito l'Assessore al Personale dott. Pezzoli;

Ricordato che:

- con deliberazione di GC n. 28 del 22.02.2019 – esecutiva – era stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) anni 2019-2021, nel quale si era tenuto conto, ai fini della rappresentazione della dotazione organica, delle apposite linee di indirizzo emanate dal Ministero della PA, a seguito delle modifiche normative apportate dal D.Lg. n. 75/2017, tra le altre, al testo dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 recante “*Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale*”;
- con deliberazione di GC n. 112 del 30.07.2019 – esecutiva – si era proceduto alla modifica del PTFP 2019-2021 e alla contestuale adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale anni 2020-2022;
- con successiva deliberazione di GC n. 55 del 19.06.2020 – esecutiva – tenuto conto dell'introduzione di una nuova disciplina regolante le assunzioni di personale a tempo indeterminato nei Comuni, di cui si dirà nel prosieguo del presente atto, si è proceduto all'aggiornamento e contestuale modifica della programmazione delle assunzioni relative al triennio 2020-2022, nei termini riportati nella seguente tabella riepilogativa:

AGGIORNAMENTO/MODIFICA PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020-2022				
AREA	PROFILI DA REPERIRE	MODALITA'	NOTE	ANNI
LL.PP. e Manutenzioni	Confermare e condurre a conclusione l'assunzione di n. 1 Istruttore direttivo tecnico cat. “D2”, a tempo pieno e indeterminato, la cui procedura di mobilità esterna si è regolarmente conclusa in attuazione del PTFP 2019-21	Espletata mobilità esterna ex art. 30 D.Lgs. n. 165/2001	Costo lordo previsto ex art. 2 DM 17.03.2020 - € 52.049,36  <i>(Misura assunzionale già prevista dal PTFP adottato con deliberazione di GC n. 28/2019.)</i>	2020
Polizia Locale	Confermare e condurre a conclusione l'assunzione di n. 1 Istruttore direttivo di vigilanza/Ufficiale direttivo di PL cat. “D4”, a tempo pieno e indeterminato, la cui procedura di mobilità esterna si è regolarmente conclusa in attuazione del PTFP 2019-21  <i>(nelle more del perfezionamento dell'assunzione della figura in argomento prevedere la stipula di apposito accordo con l'Ente di provenienza, per l'utilizzo del dipendente in posizione di comando, per una durata indicativa di mesi 4)</i>	Espletata mobilità esterna ex art. 30 D.Lgs. n. 165/2001	Costo lordo previsto ex art. 2 DM 17.03.2020 - € 57.236,34  <i>(Misura assunzionale già prevista dal PTFP adottato con deliberazione di GC n. 28/2019.)</i>	2020
Edilizia privata e Urbanistica	n. 1 figura di Istruttore tecnico cat. C a tempo pieno e indeterminato	tramite espletamento delle procedure previste e consentite a legislazione vigente <i>(mobilità esterna; utilizzo vigenti graduatorie concorsuali in corso di validità; indizione di concorso pubblico)</i>	Costo lordo previsto ex art. 2 DM 17.03.2020 - € 32.561,24  <i>(Misura assunzionale correlata alla sostituzione di una figura di funzionario tecnico cat “D3” cessato per mobilità in uscita in data 1° maggio 2020).</i>	2020

Finanziaria	n. 1 figura di Istruttore amm.vo-contabile/contabile cat. C a tempo pieno e indeterminato	tramite espletamento delle procedure previste e consentite a legislazione vigente ( <i>mobilità esterna; utilizzo vigenti graduatorie concorsuali in corso di validità; indizione di concorso pubblico</i> )	Costo lordo previsto ex art. 2 DM 17.03.2020 - € 32.507,24	2020
In alternativa alla misura di cui al rigo precedente, si prevede la seguente misura assunzionale			/	/
Finanziaria	n. 1 figura di Istruttore direttivo contabile cat. D a tempo pieno e indeterminato	tramite espletamento delle procedure previste e consentite a legislazione vigente ( <i>mobilità esterna; utilizzo vigenti graduatorie concorsuali in corso di validità; indizione di concorso pubblico</i> )	Costo lordo previsto ex art. 2 DM 17.03.2020 - € 35.258,86	2020
/	/	/	Nessuna misura occupazionale al momento prevista	20121-2022

Fatto presente che nelle su indicate deliberazioni di GC n. 28/2019 e n. 112/2019 erano state brevemente sintetizzate le novità, in materia di vincoli alle assunzioni di personale a tempo indeterminato negli enti locali, introdotte dalla Legge di bilancio 2019 (L. 30 dicembre 2018, n. 145) nonché dal successivo Decreto-legge n. 4 del 28.01.2019, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 26 del 28.03.2019, c.d. decreto “*Reddito di cittadinanza e Quota 100*”, mentre nella richiamata deliberazione giunta n. 55/2020 era stata illustrata le principali novità in materia di personale riguardanti gli enti locali, apportate dalla L. 27 dicembre 2019, n. 160 (Legge di bilancio 2020) e dal decreto-legge 30 dicembre 2019, n. 162, convertito con modificazioni dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8 (c.d. DL Milleproroghe), a tal proposito si fa espresso rinvio a quanto già descritto nei citati atti deliberativi;

Osservato che nella GURI n. 322 del 30 dicembre 2020 è stata pubblicata la Legge n. 178 del 30.12.2020 (**c.d. Legge di bilancio 2021**), in vigore dal 1° gennaio 2021, che contiene diverse misure in materia di personale delle quali si riportano di seguito, in sintesi, le più rilevanti:

L'art. 1, commi 69-70 consente ai Comuni, per l'anno 2021, allo scopo di fare fronte tempestivamente ai maggiori oneri di gestione dei procedimenti connessi all'erogazione del beneficio di cui all'art. 119 del D.L. n. 34/2020 (*detrazione fiscale del 110% - per efficienza energetica, sisma bonus, fotovoltaico, colonnine per ricarica elettrica veicoli*), l'assunzione, a tempo determinato e a tempo parziale e per la durata massima di un anno, non rinnovabile, di personale da impiegare ai fini del potenziamento degli uffici preposti ai suddetti adempimenti, che gli stessi Comuni possono utilizzare anche in forma associata. La disposizione precisa che dette assunzioni sono effettuate in deroga ai limiti di spesa di personale di cui all'art. 1, commi 557, 557-quater e 562, della L. n. 296/2006. Ai relativi oneri gli enti provvedono nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, a cui andranno aggiunte quelle che verranno assegnate sulla base di apposito Dpcm di riparto delle risorse stesse, tenuto conto delle motivate richieste che i Comuni faranno pervenire al Ministero dello sviluppo economico entro 30 gg. dalla data di entrata in vigore della Legge di bilancio 2021 (30 gennaio 2021). A tal proposito, il MISE in un comunicato reso noto sul sito internet il 26.01.2021 ha chiarito che il termine di 30 gg. per la presentazione delle domande da parte dei Comuni non è da considerarsi preteritorio e che pertanto gli Enti interessati dovranno attendere le successive indicazioni operative che verranno fornite tramite Dpcm.

In ordine alle suddette spese, a tempo determinato, la norma in esame, viceversa, nulla dice riguardo all'eventuale deroga del limite di spesa per il lavoro flessibile previsto dall'art. 9, co. 28 del DL n.78/2010, convertito in L. n. 122/2010. Dall'esame congiunto delle norme che stabiliscono la non applicabilità dei predetti limiti (anche con riferimento agli LSU, LPU e ai cantieri di lavoro) nel caso in cui il costo del personale sia coperto, in tutto o in parte, da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'UE, nell'ipotesi di cofinanziamento, parrebbe che la quota parte di

spesa eventualmente finanziata dal contributo statale possa essere esclusa dal limite in parola, si attendono comunque opportuni chiarimenti in merito;

l'art. 1, commi da 292 a 295, prevede la possibilità per gli Enti che utilizzano lavoratori socialmente utili (LSU) e lavoratori impiegati in attività di pubblica utilità (LPU) di procedere alla loro stabilizzazione (assunzione a tempo indeterminato) al ricorrere e nel rispetto di precise condizioni e modalità dettagliatamente indicate nei richiamati commi 292-295;

l'art. 1, commi da 797 a 802, prevede l'erogazione di specifici contributi statali, a favore degli ambiti territoriali o dei Comuni che ne fanno parte, finalizzati al potenziamento dei Servizi sociali.

Nello specifico, al fine di potenziare il sistema dei servizi sociali comunali, gestiti in forma singola o associata, e, contestualmente, i servizi di cui all'art. 7, comma 1, D.Lgs. n. 147/2017 [ovvero tutti i servizi per l'accesso e la valutazione e i sostegni relativi ai progetti personalizzati afferenti al sistema integrato di interventi e servizi sociali, di cui alla *legge n. 328 del 2000 elencati dalle lettere da a) a h) di detto comma 1*] nella prospettiva del raggiungimento, nei limiti delle risorse disponibili a legislazione vigente, di un livello essenziale delle prestazioni e dei servizi sociali definito da un rapporto tra assistenti sociali impiegati nei servizi sociali territoriali e popolazione residente pari a 1 a 5.000 in ogni ambito territoriale di cui all'art. 8, comma 3, lett. a), della L. n. 328/2000, e dell'ulteriore obiettivo di servizio di un rapporto tra assistenti sociali impiegati nei servizi sociali territoriali e popolazione residente pari a 1 a 4.000, le norme in commento attribuiscono, a favore di detti ambiti, sulla base del dato relativo alla popolazione complessiva residente:

a) un contributo pari a 40 mila euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dall'ambito, ovvero dai Comuni che ne fanno parte, in termini di equivalente a tempo pieno, in numero eccedente il rapporto di 1 a 6.500 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 5.000;

b) un contributo pari a 20 mila euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dall'ambito, ovvero dai Comuni che ne fanno parte, in termini di equivalente a tempo pieno, in numero eccedente il rapporto di 1 a 5.000 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 4.000.

Ciascun ambito territoriale di cui all'art. 8, co. 3, lett. a), della L. n. 328/2000, anche per conto dei Comuni che ne fanno parte, è tenuto ad inviare - entro il 28 febbraio di ogni anno- al Ministero del lavoro e delle politiche sociali (MLPS) secondo le modalità da questo definite, un prospetto riassuntivo indicante, per il complesso dell'ambito e per ciascun Comune, in relazione all'anno precedente e alle previsioni per l'anno corrente, il numero medio di assistenti sociali in servizio nell'anno precedente assunti dai Comuni che fanno parte dell'ambito o direttamente dall'ambito stesso, suddivisi per specifico impiego;

I contributi in questione sono attribuiti annualmente, a decorrere dal 2021, con apposito decreto del MLPS, a valere sul Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale, gli stessi contributi non spettano in caso di mancata o tardiva trasmissione delle dovute informazioni richieste;

Per il conseguimento delle finalità volte al potenziamento, come sopra detto, del sistema dei servizi sociali comunali, il legislatore, al comma 801, ha precisato, in merito ai vincoli di spesa e assunzionali, che i Comuni possono effettuare assunzioni di cui trattasi, con rapporto a tempo indeterminato, a valere sulle risorse statali che verranno a tal fine assegnate e nel limite delle stesse, nonché nell'ambito dei vincoli assunzionali di cui all'art. 33, co.2 del DL n. 34/2019 convertito, con modificazioni, dalla L., n. 58/2019, ovvero nel rispetto degli spazi assunzionali previsti da detta normativa, fermo restando il rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio (*da intendersi equilibri di bilancio*).

In ordine, viceversa, alle deroghe vincolistiche, la norma in commento precisa che le predette assunzioni – a tempo indeterminato – di figure di assistenti sociali possono essere effettuate in deroga, rispettivamente, ai vincoli di contenimento della spesa di personale:

- di cui all'articolo 9, co. 28, del DL 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 122/2010 (spesa per lavoro flessibile);
- di cui all'articolo 1, commi 557 e 562, della L. n. 296/2006, anche ai sensi dell'articolo 57, comma 3-septies, del DL n. 104/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge 126/2020 (*disposizione quest'ultima la quale prevede che, 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 all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, definito dal successivo DM attuativo 17.03.2020, 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*);

Non appare ben chiara l'inerenza della deroga di cui all'art 9, co. 28, del DL n. 78/2010, riferita alle assunzioni in commento che riguardano rapporti di lavoro a tempo indeterminato, posto che detto limite afferisce alle assunzioni flessibili (a tempo determinato).

Infine, il comma 802 prevede, fino al 31/12/2023, ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno e previa individuazione della relativa copertura finanziaria, la possibilità di indire procedure concorsuali riservate, anche su base regionale, in misura non superiore al 50% dei posti disponibili, al personale non dirigenziale con qualifica di assistente sociale in possesso di tutti i requisiti di cui all'art. 20, co. 2, del D.Lgs. n. 75/2017, ovvero:

a) risulti titolare, successivamente al 28/08/2015, di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso;

b) abbia maturato, alla data del 31/12/2020 (*termine prorogato al 31/12/2021 dall'art. 1, co. 8 del DL n. 183/2020*) almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso;

L'art. 1, commi 993 e 994, stabilisce agevolazioni in riferimento alla possibilità di effettuare assunzioni – a tempo determinato – di operatori di Polizia Locale, nonché di escludere dai vigenti limiti i compensi per lavoro straordinario reso da detto personale.

In particolare, il comma 993 prevede - per l'anno 2021 - che le maggiori spese di personale sostenute, rispetto all'anno 2019, per contratti di lavoro subordinato a tempo determinato del personale della PL di Comuni, Unioni di Comuni e Città Metropolitane, non si computano ai fini delle limitazioni finanziarie stabilite dall'art. 9, co. 28, del D.L. n. 78/2010, convertito in L. n. 122/2020 (vincolo spesa lavoro flessibile), fermo restando il rispetto dell'equilibrio di bilancio, mentre ad opera del comma 994 viene estesa fino a tutto il 2021 la disposizione di cui all'art. 115, co. 1, del D.L. n. 18/2020 (Cura Italia), che, come noto, ha disposto l'esclusione dal limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, co. 2, del D.Lgs. n. 75/2017 (limite anno 2016) delle risorse destinate al finanziamento delle prestazioni di lavoro straordinario del personale della Polizia Locale dei Comuni, delle Province e delle Città Metropolitane, direttamente impegnato per le esigenze/attività conseguenti ai provvedimenti adottati dal Governo di contrasto e contenimento del fenomeno epidemiologico da Covid-19, fermo restando il rispetto dell'equilibrio generale di bilancio.

Fatto presente, inoltre, che nella successiva GURI n. 323 del 31 dicembre 2020 è stato pubblicato il DL n. 183/2020 di pari data, (**c.d. decreto Milleproroghe**), in vigore dalla medesima data (ora convertito in L. n. 21/2021) implicante la proroga dei termini contenuti in numerose disposizioni di legge.

L'art. 19 stabilisce che i termini previsti dalle disposizioni legislative elencate nell'allegato 1 di detto decreto sono prorogati fino alla data di cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 e comunque non oltre il 31 marzo 2021, in particolare, per quanto rileva in questa sede, si osserva che, tra le disposizioni prorogate, vi sono quella relativa all'obbligo – per i datori di lavoro pubblici e privati – di garantire la sorveglianza sanitaria eccezionale di cui all'art. 83 del DL n. 34/2020 a favore dei lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio in ragioni dei fattori specificamente indicati da quest'ultima norma, nonché quella afferente alle disposizioni in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile contenute nell'art. 263, comma 1 del DL n. 34/2020, convertito dalla L. n. 77/2020. In relazione al lavoro agile si evidenzia che tale modalità di espletamento dell'attività lavorativa è stata ed è tuttora oggetto di apposita disciplina contenuta nei diversi Dpcm adottati e adottandi dal Presidente del Consiglio dei Ministri e nei conseguenti DM attuativi adottati dal Ministro per la PA (vedi DM 19.10.2020);

Ritenuto, per quanto attiene la nuova disciplina assunzionale, di riportare, data l'importanza, quanto già illustrato nella citata DGC n. 55/2020 integrando i contenuti della stessa con i recenti (e più rilevanti) orientamenti interpretativi forniti, in particolare, dalla magistratura contabile;

Osservato che:

- come era stato già anticipato nelle precedenti deliberazioni di GC n. 112/2019 e n. 55/2020, il legislatore ha ritenuto di introdurre una nuova disciplina regolante le assunzioni a tempo indeterminato nei Comuni, attraverso l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, (*determinata dal rapporto tra spese di personale ed entrate correnti, nei termini di seguito meglio descritti*) in una logica di superamento della regolazione fondata sul tradizionale meccanismo del *turn over*, che consentiva l'assunzione di nuovo personale solo a fronte di corrispondenti cessazioni nell'ambito di specifiche percentuali, appunto di *turn over*, fissate di volta in volta dal legislatore;
- a tal fine, il D.L. n. 34/2019 – c.d. decreto Crescita – convertito, con modificazioni, dalla L. n. 58 del 28 giugno 2019, all'art. 33, così come risultante dalle ultime modifiche apportate dalla L. n. 160/2019 e dal D.L. n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020, rubricato "*Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria*", ha previsto al comma 2 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 al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore.*

*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”.*

Considerato che:

- il percorso finalizzato all’attuazione del nuovo regime assunzionale, rivolto ai Comuni, introdotto dall’art. 33 del DL n. 34/2019, prevedeva l’emanazione di un apposito decreto interministeriale, da adottarsi previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, chiamato a definire nel dettaglio gli aspetti procedurali stabiliti nel citato comma 2 dell’art. 33;
- una prima bozza del citato decreto attuativo era stata licenziata a dicembre dello scorso anno, nella quale era stata fissata al 01.01.2020 la decorrenza delle nuove regole assunzionali e che, in seguito ad un ulteriore passaggio in sede di Conferenza unificata Stato-città e autonomie locali, a fine gennaio 2020, è stato stabilito di posticipare tale decorrenza al 20 aprile 2020;
- nella GURI n. 108 del 27.04.2020, è stato pubblicato il Decreto ministeriale 17 marzo 2020, rubricato “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” che dà attuazione alle disposizioni recate dall’art. 33, co. 2 del DL n. 34/2019, nel quale, tra le altre, è stata confermata quale data di decorrenza il 20 aprile 2020;
- in tale sede è stata prevista, altresì, l’emanazione da parte dei competenti Ministeri di una circolare esplicativa, accompagnatoria del DM 17.03.2020, destinata a meglio precisare taluni specifici aspetti trattati dal ridetto decreto attuativo;
- detta circolare, sottoscritta dai Ministri competenti, datata 13 maggio 2020, è approdata nella GURI n. 226 dell’11 settembre 2020, il testo finale pubblicato risulta identico a quello circolato nello scorso mese di giugno di cui alla nota di trasmissione prot. n. 0000974-A- del 08.06.2020;

Osservato che le disposizioni contenute nel DM in argomento, che rilevano ai fini del presente atto, possono essere così riassunte:

- nelle premesse del DM in commento vengono richiamate, unitamente alle disposizioni dettate dall’art. 33, co. 2 del DL n. 34/2019 così come da ultimo modificato, le previgenti norme in materia di contenimento della spesa di personale degli enti locali di cui all’art. 1 commi 557 e seguenti e 562 della L. n. 296/2006, e quelle relative al pregresso regime ordinario delle assunzioni a tempo indeterminato, basate sul meccanismo del c.d. *turn over*, che correlava la possibilità di procedere ad

assunzioni di personale a fronte di corrispondenti cessazioni intervenute nell'anno e/o negli anni precedenti secondo apposite percentuali fissate dal legislatore, come disciplinate dall'art. 3, commi 5 e seguenti del DL n. 90/2014 (convertito in L. n. 114/2014) e sue ss.mm.ii.;

- tali richiami confermano che l'impianto normativo previgente non è stato espressamente abrogato, ma che esso risulta, di fatto, disapplicato e superato in favore del nuovo sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, in funzione della quale i Comuni possono programmare le proprie procedure assunzionali, beneficiando (*qualora gli stessi si collochino nella fascia c.d. "virtuosa"*) dei previsti incrementi di spesa. In sostanza ora le facoltà assunzionali degli enti o meglio gli "*spazi assunzionali*" vengono calcolati sulla base di un valore-soglia, definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, derivante dal rapporto tra la spesa complessiva del personale (ricavata dall'ultimo rendiconto approvato) e la media delle entrate correnti relative agli ultimi rendiconti approvati dall'ente, calcolate al netto del FCDE (*eventualmente assestato, cfr. CdC Campania deliberazione n. 111/2020/PAR*);
- Rispetto alle amministrazioni che registrano, viceversa, un valore di spesa del personale rapportato alle entrate correnti compreso tra il valore-soglia più basso e quello più alto e ai comuni che si collocano al di sopra del valore-soglia più alto, permangono i vincoli in materia di contenimento delle spese di personale di cui all'art. 1 commi 557 e seguenti e 562 della L. n. 296/2006, alle quali si aggiungono le specifiche regole dettate per tali enti dal DM medesimo;
- l'art. 1 precisa che le nuove regole assunzionali (*comprese quelle afferenti al trattamento economico accessorio contenute nel DM*) si applicano ai Comuni a decorrere dal 20 aprile 2020;
- l'art. 2 fornisce le definizioni di "*Spesa del personale*" ed "*Entrate correnti*", necessarie alla determinazione del valore-soglia di riferimento per ciascuna amministrazione, in base alla fascia demografica di appartenenza. Occorre precisare che le definizioni date dall'art. 2 del DM, con riferimento alla spesa complessiva del personale da considerare ai fini di cui sopra, non collimano esattamente con la definizione di spesa di personale ex art. 1 commi 557 e segg. ti dell'art. 1 della L. n. 296/2006, in particolare per quanto attiene all'Irap (*da non considerare ai fini della spesa di cui all'art. 2 del DM*), mentre nessuna indicazione è indicata nel DM attuativo rispetto alla contabilizzazione dei costi dei rinnovi contrattuali, esclusi specificatamente ai fini di detto calcolo dai citati commi 557 e seguenti della L. n. 296/2006. L'art. 2 precisa che i dati da assumere per il calcolo del rapporto spese personale/entrate correnti ai fini assunzionali sono - per la voce "*spese*" - quelli riferiti all'ultimo rendiconto approvato, mentre - per la voce "*entrate correnti*" - sono quelli relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Rilevato che:

- la circolare esplicativa, a tal riguardo, ha avuto modo di chiarire che, al fine di fornire un indirizzo comune ed uniforme agli enti interessati per la determinazione del valore-soglia di riferimento, per la voce "*Spesa del personale*" vanno prese in considerazione le seguenti voci del macro-aggregato BDAP (U.1.01.00.00.000, U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999); mentre per la voce "*Entrate correnti*", sempre ai fini di quanto sopra, vanno considerati gli accertamenti (come riportati negli aggregati BDAP) delle entrate correnti relativi ai titoli I, II e III: 01 Entrate titolo I, 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti, al netto - come già indicato - del FCDE stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso, da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono alla media.
- l'art. 3 differenzia i valori-soglia dei Comuni per fascia demografica e che, a tal riguardo, il Comune di Cologno al Serio appartiene alla fascia f), ovvero quella relativa ai comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;
- l'art. 4, co. 1 del decreto attuativo definisce, in relazione a ciascuna fascia demografica, i rispettivi valori-soglia di riferimento (valore soglia più basso) ricavati dal rapporto spesa del personale/entrate correnti, secondo le definizioni date dall'art. 2 del DM, in relazione ai quali i Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al suddetto valore-soglia, in coerenza con i piani triennali del fabbisogno di personale (PTFP) e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. Tali comuni, cc.dd. "*virtuosi*", potranno beneficiare di detta capacità di spesa espansiva in modo progressivo, in base alle percentuali di incremento annuale definite nel successivo art. 5;

Atteso che:

- per il Comune di Cologno al Serio il valore soglia più basso (Tabella 1, art. 4, co.1 del DM 17.03.2020) è fissato nella misura del 27% (rapporto Spese personale/Entrate correnti);
- l'art. 5, come accennato, stabilisce che – in sede di prima applicazione e fino al 31 dic. 2024 – i Comuni virtuosi possono incrementare annualmente la spesa di personale dell'anno 2018 (riferimento fisso) nei termini percentuali indicati nella Tabella 2 del medesimo art. 5, sempre in coerenza con i PTFP e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, il tutto entro comunque il valore soglia massimo di riferimento indicato nella ridetta Tabella 1 (“valore soglia più basso”).

Preso atto che:

- per i comuni appartenenti alla fascia f), l'incremento della spesa di personale rispetto a quella registrata nel 2018, fermo restando - in ogni caso - il rispetto del valore-soglia indicato nella Tabella 1 (27%), può essere effettuato secondo le seguenti percentuali:

fascia demografica	2020	2021	2022	2023	2024
f) comuni da 10.000 a 59.999 ab.	9%	16%	19%	21%	22%

- la circolare esplicativa chiarisce che i valori percentuali riportati nella tabella di cui sopra rappresentano un incremento rispetto alla base “*spesa di personale 2018*”, per cui la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti;
- il comma 2 dello stesso art. 5 del DM, prevede inoltre - sempre per il quinquennio 2020-2024 e per i Comuni virtuosi - la possibilità di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020 (ovvero relative al quinquennio 2015-2019), in deroga\* agli incrementi percentuali annualmente previsti nella richiamata Tabella 2, fermo restando il rispetto delle medesime condizioni (*coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale, rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia massimo di riferimento indicato nella Tabella 1 “valore soglia più basso”*);
- \* in riferimento al significato da attribuire alla locuzione “*in deroga*” indicata nel citato comma 2 dell'art. 5 del DM 17.03.2020, si è recentemente espresso il Dipartimento della RGS con nota prot. n. 12454 del 15.01.2021, chiarendone l'effettiva portata, come meglio sarà evidenziato nel prosieguo del presente atto;
- il successivo art. 6 individua una seconda e più elevata soglia, per ciascuna fascia demografica, al di sopra della quale si collocano i Comuni che una elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, tali enti sono chiamati ad adottare un percorso di graduale riduzione annuale del predetto rapporto, fino al conseguimento di tale valore-soglia (più alto), con possibilità di operare sia sul fronte delle entrate che su quello della spesa di personale, eventualmente “anche” applicando un turn over inferiore al 100%. Se entro il 2025 non dovesse essere raggiunto detto obiettivo, a decorrere dalla suddetta data gli enti inadempienti dovranno applicare un turn-over al 30% fino al raggiungimento del predetto valore soglia;
- il comma 3 del medesimo art. 6 contiene la disciplina dei Comuni aventi una moderata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, ovvero le amministrazioni in cui il rapporto fra la Spesa di personale/Entrate correnti risulta compreso fra i valori soglia individuati dalla Tabella 1 (*valori-soglia più bassi*) quelli individuati dalla Tabella 3 (*valori-soglia più alti*) del DM per ciascuna fascia demografica. I Comuni che si trovano in questa fascia intermedia possono incrementare la propria spesa di personale solo a fronte di un incremento delle entrate correnti tale da lasciare invariato il predetto rapporto. Detti enti, in ciascun esercizio di riferimento, devono assicurare un rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti non superiore a quello calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto approvato (*non quindi sulla base degli ultimi tre consuntivi*);
- l'art. 7, co. 1 del DM, infine, precisa che la maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato, derivante dall'applicazione degli artt. 4 e 5 (Comuni virtuosi) non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della L. n. 296/2006. Si ritiene che la quota da escludere dal calcolo del vincolo di contenimento della spesa complessiva di personale ex art. 1, co. 557-quater della L. 296/2006 è rappresentata dalla “*maggior spesa*”, ovvero dall'incremento derivante dalle nuove assunzioni a tempo indeterminato rispetto alla spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, ovvero, nel periodo 2020-2024, rispetto alla spesa di personale registrata nel 2018.

Rilevato, altresì, che la richiamata circolare esplicativa contiene specifiche previsioni finalizzate a regolare il c.d. “regime transitorio”, relativo cioè alle procedure assunzionali legittimamente avviate dai Comuni, prima del 20 aprile 2020 (data di entrata in vigore del DM 17.03.2020) e non ancora concluse/perfezionate entro la suddetta data.

A tal fine, la circolare precisa che, per non penalizzare tali Comuni, con riferimento al solo anno 2020, per gli stessi possono esser fatte salve le procedure assunzionali precedentemente indette (avviate) purché siano state effettuate entro il 20 aprile le comunicazioni obbligatorie ex articolo 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., sulla base dei piani triennali del fabbisogno e loro eventuali aggiornamenti secondo la normativa vigente. Tale possibilità è concessa solo ove siano state operate le relative prenotazioni nelle scritture contabili.

Preso atto che la circolare, in merito a tale aspetto, specifica che:

- stante la finalità di regolare il passaggio al nuovo regime, la maggiore spesa di personale rispetto ai valori soglia, derivante dal far salve le predette procedure assunzionali già avviate, è consentita solo per l'anno 2020;
- pertanto, a decorrere dal 2021, i comuni di cui al comma 3 dell'art. 6 del DM attuativo (*comuni compresi tra i due valori-soglia*), che, sulla base dei dati 2020, si collocano, anche a seguito della maggiore spesa, fra le due soglie assumono - come parametro soglia a cui fare riferimento nell'anno successivo per valutare la propria capacità assunzionale - il rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti registrato nel 2020 calcolato senza tener conto della predetta maggiore spesa del 2020;
- i comuni di cui al comma 1 dell'art. 6 del DM attuativo che si trovano sopra la soglia superiore di cui alla Tabella 3, nel 2021 devono conseguire un rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti non superiore a quello registrato nel 2020 calcolato senza tener conto della predetta maggiore spesa del 2020;
- la possibilità di derogare transitoriamente, per far salve le procedure assunzionali in corso, ai valori di spesa derivanti dalle soglie è consentita nel primo anno di applicazione ma non negli anni successivi, pertanto, nel procedere alle maggiori assunzioni, è necessaria una valutazione circa la capacità di rientro nei limiti di spesa del 2021 fissati dalla norma.

Rilevato che in riferimento alla regolazione del c.d. "regime transitorio", così come delineato dalla Circ. esplicativa 13.05.2020, si sono registrati alcuni interventi da parte della Corte dei conti (*in particolare, cfr. Cdc Sez. regionale di controllo per la Lombardia delibera n. 74/2020 - Cdc Sez. regionale di controllo per la Toscana delibera n. 61/2020*), apparentemente in contrasto con quanto indicato nella Circ. 13 maggio 2020, in quanto secondo i giudici contabili delle due menzionate sezioni regionali, al fine di "fare salve" le procedure assunzionali previste/programmate prima della data del 20 aprile 2020 (la quale segna il passaggio dal vecchio al nuovo sistema assunzionale) il momento che funge da scriminante tra i due regimi è dato dal formale avvio (pubblicazione bando/avviso) della singola procedura assunzionale e non dal momento (data) in cui è stato approvato il Piano del fabbisogno di personale (*in quanto strumento programmatico distinto dalle procedure assunzionali che ne discendono*) e nemmeno dalla data in cui è stata effettuata la comunicazione obbligatoria ex art. 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001 (*in quanto atto meramente propedeutico all'avvio della procedura assunzionale*).

Da ciò deriva come logica conseguenza che l'ente debba applicare la normativa in tema di assunzioni vigente al momento del formale avvio della singola procedura assunzionale e non quella, qualora differente, vigente alla data di adozione del PTFP, tale orientamento implica inoltre che, nel caso in cui tra la data di approvazione del PTFP e la data di avvio di una procedura occupazionale attuativa del Piano stesso l'ente interessato abbia approvato un nuovo rendiconto della gestione, i relativi dati debbano essere presi in considerazione ai fini del perfezionamento dell'assunzione medesima;

Osservato ancora che:

- alla luce della nuova disciplina introdotta dal DM 17 marzo 2020 e della relativa circolare esplicativa, il principio della c.d. "neutralità finanziaria" associato da una quindicina di anni all'istituto della **mobilità volontaria esterna** ex art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001, secondo cui i passaggi diretti di personale, mediante detto istituto, tra diverse amministrazioni (*entrambe soggette a vincoli assunzionali*) non comportavano, per l'ente che acquisiva il dipendente, l'impiego delle relative capacità assunzionali e, simmetricamente, le cessazioni dal servizio per processi di mobilità non potevano essere calcolate quali risparmi utili (*sempre in termini di capacità assunzionali*) da destinare a nuove assunzioni a tempo indeterminato, deve essere totalmente rivisto, ovvero considerato superato, posto che nell'attuale regime assunzionale - basato sul principio della sostenibilità finanziaria risultante dal rapporto percentuale tra spese del personale/media delle entrate correnti - le assunzioni e le cessazioni di personale per mobilità rilevano a tutti gli effetti ai fini del calcolo del numeratore (spesa personale) del suddetto rapporto;
- il paragrafo 2 della circolare esplicativa, in riferimento all'argomento di cui al punto precedente, ha precisato che per i comuni pienamente assoggettati (virtuosi) alla vigenza della nuova disciplina fondata appunto sulla sostenibilità finanziaria, la regolamentazione delle capacità di spesa del personale fondate sul *turn-over* deve considerarsi non più operante. Come conseguenza le

amministrazioni di altri comparti, nonché le province e le città metropolitane, che acquisiranno personale in mobilità da comuni assoggettati alla neo-introdotta normativa non potranno più considerare l'assunzione neutrale ai fini della finanza pubblica, ma dovranno effettuarla a valere sulle proprie facoltà assunzionali. Al contrario, il principio della "neutralità finanziaria" (*normato dal comma 47, dell'art. 1, L. n. 311/2004*) continua ad essere operante per gli enti che seguitano ad applicare transitoriamente la previgente normativa;

- come corollario derivante dalla diversa modalità di gestione della spesa corrente per spesa di personale, che fa riferimento ad un parametro finanziario di flusso a carattere flessibile (*e non fisso come quello recato dall'art. 1, co. 557-quater della L. n. 296/2006*), applicabile agli enti assoggettati alla nuova disciplina assunzionale introdotta dall'art. 33, co. 2 del DL n. 34/2019, ne discende che, per detti enti, le cessazioni di unità di personale in seguito a trasferimento per mobilità volontaria possono essere coperte, sia tramite corrispondenti assunzioni con mobilità in entrata, sia mediante reclutamento di personale dall'esterno (*pubblici concorsi, utilizzo vigenti graduatorie concorsuali proprie o di altri enti*), (*cf. in tal senso il recente parere reso, con delibera n. 32/2020, dalla Corte dei Conti Sez. regionale di controllo per l'Emilia Romagna*);
- non risulta, viceversa, precisato dalla circolare interpretativa in parola in che modo debba essere trattato/considerato l'eventuale trasferimento, per mobilità esterna volontaria, di unità di personale da un Comune "virtuoso" ad uno che si colloca al di sopra del valore-soglia, distinto per fascia demografica, di cui alla Tabella 3 del DM attuativo (non virtuoso). Ad una prima lettura – posto che detti enti mantengono una sorta di limitazione alle assunzioni di personale legate al *turn-over*, necessaria per rientrare al di sotto del valore-soglia più elevato – parrebbe, al ricorrere di tale ipotesi, che il Comune ricevente (non virtuoso) all'atto dell'assunzione debba impiegare, similmente a quanto previsto per le province e le città metropolitane, le relative capacità assunzionali. Sul punto, comunque, si attendono eventuali ulteriori chiarimenti da parte del DFP e/o specifici pareri dalle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti;
- sempre in ordine a detta tematica, in particolare in relazione alla possibilità di sostituire personale cessato in corso d'anno (*per dimissioni, per mobilità, per pensionamento ...*) con altro personale di pari o equivalente qualifica professionale, la CdC Sez. regionale di controllo per la Lombardia (*vedasi delibere n. 93/2020, n. 112/2020*) ha avuto modo di precisare che per le procedure effettuate dal 20 aprile 2020, i Comuni virtuosi, che possono incrementare le assunzioni di personale, devono comunque mantenere detta spesa entro i valori-soglia previsti e non possono, pertanto, utilizzare il *turnover* per l'anno in corso, ovvero procedere alla copertura al 100% delle cessazioni di personale (procedere alla sostituzione dei dipendenti cessati nell'anno) a prescindere da tali valori soglia e dalle percentuali assunzionali (incrementi annuali) stabilite dal D.L. n. 34 del 2019 e dalla normativa di attuazione contenuta nel DM 17 marzo 2020 emanato dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica;
- in merito a tale problematica si registrano, allo stato, due diverse modalità di lettura e di applicazione dei nuovi spazi assunzionali. La prima, più restrittiva e rigorosa, prevede che qualsiasi assunzione di personale (*anche in sostituzione di unità cessate in corso d'anno*) debba trovare "copertura" all'interno delle nuove capacità assunzionali secondo gli incrementi annuali consentiti dalla Tab. 2 dell'art. 5 del DM attuativo e pertanto tutte le assunzioni effettuate "consumano" i predetti spazi;
- la seconda lettura delle norme introdotte dalla nuova disciplina assunzionale, letterale e logico sistematica, ma soprattutto più aderente allo spirito della riforma nata per "liberare" gli enti virtuosi dal meccanismo del *turn over* che consentiva loro, per l'appunto, di reclutare nuovo personale solo in seguito all'avvenuta cessazione di unità lavorative, in base a percentuali di volta in volta fissate dal legislatore, basando viceversa il nuovo sistema assunzionale sul principio della sostenibilità finanziaria (*dato dal rapporto spese personale/entrate correnti*) prevede che i comuni "virtuosi" possano incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con i PTFP e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, fino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore allo stesso valore-soglia di riferimento rispetto alla fascia demografica di appartenenza; in sede di prima applicazione e fino al 31/12/2024, gli stessi comuni possono incrementare annualmente la spesa di personale dell'anno 2018 nei termini percentuali indicati nella Tabella 2 (art. 5 DM), sempre nel rispetto degli obblighi sopra evidenziati, entro comunque il valore-soglia massimo di riferimento indicato nella Tabella 1 ("valore soglia più basso"). Lo "spazio" generato dal predetto calcolo è quindi destinato a nuove assunzioni a tempo indeterminato che comportano incrementi di dotazione organica e, quindi, di spesa di personale.

- Secondo tale orientamento, quindi, la spesa per assunzioni a tempo indeterminato in sostituzione di personale cessato non deve essere considerata “in detrazione”, ovvero non consuma le facoltà assunzionali come sopra definite, in quanto la spesa di personale, in caso di mera sostituzione, rimane comunque invariata, posto che la spesa per eventuali cessazioni intervenute in corso d’anno, non previste o non programmate, in quanto già considerata nel bilancio ai fini del controllo del rispetto dei vincoli di spesa, non dovrebbe generare alcun problema in termini di equilibrio finanziario. In sostanza gli “*spazi assunzionali*” calcolati per gli enti virtuosi rappresentano un valore da aggiungere alla spesa di personale storica, diversamente opinando il nuovo regime assunzionale, nato per le finalità sopra accennate, comporterebbe l’introduzione di un sistema maggiormente penalizzante per gli stessi enti virtuosi rispetto a quelli che si collocano in fascia intermedia e/o non virtuosa e soprattutto sarebbe foriero di conseguenze peggiorative rispetto al pregresso meccanismo fondato sul *turn over*;
- in via prudenziale, ed in attesa di ulteriori chiarimenti in materia provenienti da fonti/organi istituzionali, in questa sede ci si conformerà alla prima tesi (quella più rigorosa), fatta salva la possibilità di rivedere i calcoli di cui alla presente programmazione nel caso in cui giungano, nel frattempo, indicazioni favorevoli alla seconda lettura delle norme in commento;
- in linea di continuità con i pareri appena sopra richiamati, si è espressa nuovamente la Sezione lombarda della Corte dei conti con la delibera n. 164/2020/PAR del 9 dic. 2020, nella quale detta Corte - dopo aver ribadito la permanenza, a carico dei comuni, dell’obbligo di rispettare i limiti di contenimento della spesa di personale, a seconda della fascia demografica, di cui ai commi 557-quater e 562 dell’art. 1 della L. n. 296/2006 anche in seguito all’introduzione delle nuove regole assunzionali vigenti dal 20 apr. 2020 – ha precisato che qualora i comuni che siano in regola con i predetti limiti procedano, sulla base della disciplina introdotta dall’art. 33, co. 2, del D.L. n. 34/2019, all’assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale, la maggior spesa contratta per queste ultime assunzioni non si computa ai fini della verifica del rispetto del limite di spesa previsto dai menzionati commi 557-quater e 562 dell’art. 1 della legge finanziaria del 2007;
- in relazione all’istituto della c.d. mobilità per interscambio o compensativa, già disciplinata dall’art. 7 del Dpcm n. 325/1988, in merito alla fattibilità/compatibilità di tale procedura alla luce della nuova normativa in tema di assunzioni di personale a tempo indeterminato da parte dei Comuni fondata sul principio della “*sostenibilità finanziaria*”, si è favorevolmente espressa la Sezione regionale di controllo della CdC dell’Umbria con la delibera n. 117/2020, nella quale tale Collegio ha evidenziato che: “... è sufficiente osservare che la mobilità tra Enti con scambio di personale appartenente “alla stessa categoria giuridica, posizione economica e profilo”, se avviene in termini contestuali, non comporta variazione della spesa complessiva del personale dipendente e, pertanto, rispetta il valore soglia stabilito dal citato art. 33, comma 2”.

Dato atto che in sede di predisposizione della precitata deliberazione di GC n. 55/2020, finalizzata all’aggiornamento/modifica del PTFP relativo al triennio 2020-2022, erano state effettuate le operazioni ed i calcoli previsti dalla disciplina in vigore dal 20 aprile 2020, sulla base dei dati rilevati nell’ultimo rendiconto in quel periodo approvato (anno 2018), dal quale si evincevano i dati indicati nella tabella sotto riportata:

**CALCOLO PARAMETRI ASSUNZIONALI**  
ex art. 33, comma 2, DL 34/2019 (L. 58/2019) e smi e DM 17.03.2020

**ESERCIZIO 2020**

**COMUNE di COLOGNO al SERIO**

abitanti al 31.12.2018	11.184
fascia demografica di appartenenza ex DM 17.03.2020	F

A1	MEDIA ENTRATE CORRENTI (art.2b) (accertamenti a rendiconto 2016-2017-2018)			
	2016	2017	2018	media 2016/2018
Titolo				
tit. 1	4.852.848,87	4.900.975,28	5.094.762,46	4.949.528,87
tit. 2	192.364,92	337.094,80	410.593,98	313.351,23
tit. 3	2.409.982,90	2.265.681,91	2.108.992,76	2.261.552,52
<b>Totale</b>	<b>7.455.196,69</b>	<b>7.503.751,99</b>	<b>7.614.349,20</b>	<b>7.524.432,63</b>

A2	STANZIATO DI BILANCIO A FCDE (art. 2b) (stanziato definitivo bilancio 2018-2020 - esercizio 2018)	
	Titolo 1 - missione 20 - programma 2	2018 def
	valore	80.900,00

A3	MEDIA ENTRATE CORRENTI (art. 2b) (rendic. 2016-2018, al NETTO FCDE 2018 DEF)	
	A1 - A2	NETTO
	VALORE	7.443.532,63

B	SOGLIA MASSIMA SPESA PERSONALE (art. 4-tab 1 lett. F, comuni da 10.000 a 59.999 abitanti)	27 % di A3
		C) 1.426.303,99
		27%di A3-C) 583.449,82
		<b>2.009.753,81</b>

C	SPESA PERSONALE A RENDICONTO 2018 (art. 2a - 5, C.1) (impegni esigibili a rendiconto 2018, l.do OORR e netto IRAP)		
	macro 1 - PDC	descrizione	impegni 2018
1	U.1.01.01.01.000	retribuzioni in denaro	1.095.727,69
1	U.1.01.01.02.000	Altre spese per il personale	9.518,66
1	U.1.01.02.01.000	Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	306.563,64
1	U.1.01.02.02.000	Contributi sociali	14.494,00
<b>C Totale</b>			<b>1.426.303,99</b>

<b>C vs A3</b>	<b>19,16%</b>
<b>C &lt; B</b>	<b>VERO</b>

D	SE C < B - incremento % spesa anno 2020 per nuove assunzioni a t.i.(articolo 5, c. 1 tab. 2 lett. F)	9,0%
		128.367,36

D1	a sommare: resti assunzionali 2015-2019 (art. 5. c.2)	54.284,69
----	---	-----------

D2	<b>CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2020 (D+D1)</b>	<b>182.652,05</b>
----	--	-------------------

E	Spesa previsionale personale - ANNO 2020 (tit. 1-macro 1)	1.739.450,00
	SPESA MASSIMA PERSONALE (soglia art. 4, tab. 1 lett. f) - B	2.009.753,81
	<b>marginale su B</b>	<b>270.303,81</b>

Osservato che in base alle risultanze dei dati espressi nella tabella appena sopra riportata, in funzione della Programmazione del fabbisogno 2020-2022, il Comune di Cologno al Serio risultava collocato tra gli enti cc.dd. virtuosi, in quanto faceva registrare un rapporto Spese del personale/Entrate correnti pari al **19,16%** inferiore al valore soglia più basso, previsto per i Comuni appartenenti alla fascia demografica f), pari al 27% (Tabella 1 DM attuativo);

Ricordato che le capacità assunzionali (spazi assunzionali) utilizzabili ai fini della programmazione del fabbisogno di personale 2020-2022 – **annualità 2020**, risultavano essere così quantificate:

- € **128.367,36** → dato dall'incremento annuale consentito nel 2020 (9% spesa personale anno 2018) dalla Tabella 2 del DM 17.03.2020;
- € **54.284,69** → derivante dall'utilizzo dei resti assunzionali del quinquennio 2015-2019, facoltà concessa dal comma 2 dell'art. 5 del DM 17.03.2020 (utilizzo, per il periodo 2020-2024, in favore dei Comuni virtuosi delle facoltà assunzionali residue del quinquennio 2015-2019 in deroga agli incrementi percentuali annuali individuati dalla Tabella 2 di cui al comma 1 dello stesso art. 5);
- per un totale complessivo pari ad € **182.652,05**, comportante una spesa previsionale del personale, riferita all'anno 2020, stimata in € **1.739.450,00**.

Dato atto ancora che la spesa di personale lorda, calcolata secondo la definizione di cui all'art. 2, c. 1 del DM attuativo, che è stata destinata all'attuazione delle misure previste nel PTFP 2020-2022, annualità 2020, [nel rispetto dei limiti di incremento annuali, dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'organo di revisione, nonché del valore-soglia (più basso) di cui alla Tabella 1 del DM] risultava essere quantificata in € **174.354,18** [ipotesi a) cat. "C" Area Finanziaria] o in € **177.105,80** [ipotesi b) cat. "D" Area Finanziaria] come meglio descritto nel seguente prospetto:

**Piano assunzionale 2020-2022 - ANNO 2020**  
**spesa per nuove figure previste nel piano assunzionale**  
(retribuzione e salario accessorio, incl. OORR, escl. Irap, a regime su base annua)

anno di perfezionam. procedura assunzionale	Area	figura	orario	imponibile (retribuzione e competenze fisse)	imponibile (salario accessorio)	OORR su retribuzione e competenze fisse	OORR su salario accessorio	INAIL	totale
2020	FINANZIARIA - ip. a)	C1	full time	23.042,33	2.500,00	6.159,91	595,00	210,00	<b>32.507,24</b>
2020	FINANZIARIA - ip. b) (in alternativa)	D1	full time	25.017,69	2.700,00	6.688,57	642,60	210,00	<b>35.258,86</b>
2020	PL	D4 PO	full time	42.141,51	2.802,30	11.255,58	666,95	370,00	<b>57.236,34</b>
2020	LLPP	D2 PO	full time	37.998,32	2.959,00	10.151,80	704,24	236,00	<b>52.049,36</b>
2020	EDPriv	C1	full time	23.042,33	2.500,00	6.159,91	595,00	264,00	<b>32.561,24</b>
<b>TOTALE - ipotesi a)</b>				<b>126.224,49</b>	<b>10.761,30</b>	<b>33.727,20</b>	<b>2.561,19</b>	<b>1.080,00</b>	<b>174.354,18</b>
<b>TOTALE A - ipotesi b)</b>				<b>128.199,85</b>	<b>10.961,30</b>	<b>34.255,85</b>	<b>2.608,79</b>	<b>1.080,00</b>	<b>177.105,80</b>

<b>BUDGET ASSUNZIONALE 2020</b> (art. 5, c. 1- tab. 2 LETT. F, DM 17.03.2020) → 9% spesa personale a Cons. 2018	<b>128.367,36</b>
<b>BUDGET ASSUNZIONALE 2020</b> (art. 5, c. 2, DM 17.03.2020) → resti assunzionali 2015-2019	<b>54.284,69</b>
<b>BUDGET ASSUNZIONALE ANNO 2020</b> (art. 5, c. 1-2 DM 17.03.2020)	<b>182.652,05</b>

<b>MARGINE PIANO ASSUNZIONALE 2020 vs BUDGET ASSUNZIONALE (ipotesi a)</b>	<b>8.297,87</b>
<b>MARGINE PIANO ASSUNZIONALE 2020 vs BUDGET ASSUNZIONALE (ipotesi b)</b>	<b>5.546,25</b>

Tenuto conto che, entro il 31 dicembre 2020, sono state perfezionate le seguenti procedure assunzionali, riferite al PTFP 2020-2022:

- in data 1° ottobre 2020 è stato perfezionato il reclutamento di n. 1 Istruttore direttivo di vigilanza/Ufficiale direttivo di PL cat. "D4" - a tempo pieno e indeterminato, per un costo complessivo lordo stimato pari ad € 57.236,34;
- in data 28 dicembre 2020 si è dato corso, al termine di apposita procedura di mobilità, all'assunzione di n. 1 Istruttore tecnico cat. "C", a tempo pieno e indeterminato, assegnato all'Area Tecnica, per un costo

complessivo lordo stimato pari ad € 32.561,24 (*Misura correlata alla sostituzione di una figura di funzionario tecnico cat "D3" cessato per mobilità in uscita dal 1° maggio 2020*);

- in data 31 dicembre 2020, è stata altresì portata a conclusione, anch'essa in seguito all'espletamento di procedura di mobilità esterna, l'assunzione di n. 1 Istruttore direttivo tecnico cat. "D2", a tempo pieno e indeterminato, assegnato all'Area LL.PP. e Manutenzioni, per un costo complessivo lordo stimato pari ad € 52.049,36;
- non risulta avviata, entro il 31.12.2020, la programmata procedura selettiva finalizzata al reclutamento di n. 1 Istruttore amm.vo-contabile/contabile cat. "C" per un costo complessivo lordo stimato pari ad € 32.507,24, oppure in alternativa di n. 1 Istruttore direttivo contabile cat. "D1" per un costo complessivo lordo stimato pari ad € 35.258,86, entrambi a tempo pieno e indeterminato, da assegnare all'Area Finanziaria.

Atteso che, alla luce dei dati ricavati dall'andamento delle procedure assunzionali avviate e portate a conclusione entro l'anno 2020 in esecuzione del PTFP 2020-2022, gli spazi assunzionali utilizzati, rideterminati a consuntivo, in seguito alle assunzioni perfezionate entro il suddetto anno risultano essere:

Assunzione di n.1 Istruttore direttivo di vigilanza/Ufficiale direttivo di PL cat. "D4" - a tempo pieno e ind. - (1° ott. 2020)	<p>€ 57.236,34</p> <p>Costo effettivo a consuntivo</p> <p><b>- € 57.294,91</b></p> <p><del>€ 52.049,36</del></p>
Assunzione di n.1 Istruttore direttivo tecnico cat. "D2" - a tempo pieno e ind. - (31 dic. 2020)	<p>Costo effettivo a consuntivo</p> <p><b>- € 51.778,74</b></p> <p><del>€ 32.561,24</del></p>
Assunzione di n.1 Istruttore tecnico cat. "C" - a tempo pieno e ind. - (28 dic. 2020) - Maggior costo per posizione economica C2 + 347,74	<p>Costo effettivo a consuntivo</p> <p><b>- € 32.908,98</b></p>
<b>TOTALE</b>	
Budget assunzionale utilizzato a valere sulla capacità assunzionali x anno 2021 (16%) (che ingloba quella del 2020 9%)	<b>- € 141.982,63</b>

Osservato, come già più sopra anticipato, che:

- la RGS con nota prot. n. 12454/2021 del 15.01.2021, su specifica richiesta del Comune di Roma, - dopo aver fornito, nella prima parte della risposta, ulteriori indicazioni operative in ordine alla corretta modalità di calcolo del limite al trattamento accessorio del personale dei Comuni di cui all'ultimo periodo del co. 2 dell'art. 33 del DL n. 34/2019, convertito in L. n. 58/2019 - ha fornito riscontro circa la corretta interpretazione, secondo detto Dipartimento, da riservare alla disposizione contenuta nell'art. 5, co. 2 del DM attuativo che prevede, per i comuni cc.dd. "virtuosi", che si collocano al di sotto dei valori-soglia inferiori del citato Decreto, la possibilità di utilizzare - nel periodo 2020-2024 - le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 (resti 2015-2019) in deroga agli incrementi percentuali annuali stabiliti dalla Tabella 2 dell'art. 5 del DM in esame;
- con la citata nota prot. n. 12454/2021, il Dipartimento della RGS ha precisato che le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale possono essere superate nel caso in cui i comuni (virtuosi) abbiano a disposizione facoltà assunzionali residue degli ultimi 5 anni tali da consentire un numero maggiore di assunzioni rispetto a quelle attivabili utilizzando le % di incremento annuale di cui alla ridetta Tab. 2 (il tutto sempre entro i limiti massimi concessi dal valore-soglia di riferimento);
- tale possibilità riconosciuta agli enti virtuosi, secondo quanto riportato nella nota in commento, è da intendersi in via alternativa rispetto alle percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale, in sostanza i "resti" assunzionali del quinquennio 2015-2019 non sono cumulabili con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex art. 33, co. 2, del DL n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa - se più favorevole - alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore-soglia di riferimento di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, co. 1, del decreto attuativo 17 marzo 2020.

Rilevato che tale lettura della disposizione di cui all'art. 5, co. 2 del DM attuativo, pervenuta nove mesi dopo l'entrata in vigore del nuovo regime assunzionale, si colloca in una posizione di netta discontinuità rispetto ai pareri

forniti, su detta questione, dalla maggior parte dei commentatori, e non solo, alla luce dell'entrata in vigore del DM 17.03.2020, secondo i quali l'espressione "*in deroga*" significa(va) poter cumulare/sommare gli incrementi percentuali annuali della Tab. 2 con gli eventuali resti assunzionali del quinquennio 2015-2019;

Ritenuto purtuttavia, alla luce del recente chiarimento offerto dal Dipartimento della RGS, di conformarsi alle predette indicazioni in sede di computo degli spazi assunzionali da destinare alla programmazione delle assunzioni per il triennio 2021-2023 destinando alle assunzioni dall'esterno l'incremento annuale consentito nell'anno 2021 (*16% spesa personale anno 2018*) sottraendo da tale valore il costo effettivo sostenuto per le assunzioni programmate e perfezionate nell'anno 2020, come meglio evidenziato nella tabella che segue recante il calcolo dei parametri assunzionali **anno 2021**, in quanto tale valore risulta più favorevole rispetto all'utilizzo dei resti assunzionali del quinquennio 2015-2019, (€ 54.284,69);

Rilevato che, ai fini dell'approvazione del Piano triennale del fabbisogno di personale (PTFP) 2021-2023, effettuate le operazioni ed i conteggi in osservanza alla nuova disciplina per le assunzioni a tempo indeterminato nei Comuni, in vigore dal 20 aprile 2020, sulla base dei dati ricavati nell'ultimo rendiconto approvato (**anno 2019 – DCC n. 36/2020**), il Comune di Cologno al Serio – come si evince dalla tabella sotto riportata fa registrare i seguenti valori:

# CALCOLO PARAMETRI ASSUNZIONALI

ex art. 33, comma 2, DL 34/2019 (L. 58/2019) e smi e DM 17.03.2020

## ESERCIZIO 2021

COMUNE di COLOGNO al SERIO

abitanti al 31.12.2018		11.184
fascia demografica di appartenenza ex DM 17.03.2020		F
A1	MEDIA ENTRATE CORRENTI 2017-2019 (art.2b) (accertamenti a rendiconto 2017-2018-2019)	
Titolo	2017	2018
tit. 1	4.900.975,28	5.094.762,46
tit. 2	337.094,80	410.593,98
tit. 3	2.265.681,91	2.108.992,76
Totale	7.503.751,99	7.614.349,20
A2	STANZIATO DI BILANCIO A FCDE def 2019 (art. 2b) (stanziato definitivo bilancio 2019-2021 - esercizio 2019)	
	Titolo 1 - missione 20 - programma 2	
	valore	
	2019 def	
	240.230,06	
A3	MEDIA ENTRATE CORRENTI 2017-2019 NETTO FCDE (art. 2b) (rendic. 2016-2018, al NETTO FCDE 2018 DEF)	
	A1 - A2	
	VALORE	
	NETTO	
	7.516.281,50	
B	SOGLIA MASSIMA SPESA PERSONALE (art. 4 - TABELLA 1 lett. F, comuni da 10.000 a 59.999 abitanti)	
	27 % di A3	
	C) 1.535.507,09	
	27%di A-C) 493.888,92	
	2.029.396,01	
C	SPESA PERSONALE A RENDICONTO 2019 (art. 2a - 5, C.1) (impegni esigibili a rendiconto 2019, l.do OORR e netto IRAP)	
Titolo	macro 1 - PDC	descrizione
1	U.1.01.01.01.000	retribuzioni in denaro
1	U.1.01.01.02.000	Altre spese per il personale
1	U.1.01.02.01.000	Contributi sociali effettivi a carico dell'ente
1	U.1.01.02.02.000	Contributi sociali
1	U.1.03.02.12.000	Lavoro flessibile
	C Totale	
	1.535.507,09	
	C vs A3 (SPESA PERSONALE A RENDICONTO 2019 vs MEDIA ENTRATE CORRENTI A RENDICONTO TRIENNIO 2017-2019, netto FCDE STANZIATO DEF 2019)	
	20,43%	
	C < B	
	VERO	
D	SE C < B - incremento % (su spesa anno 2018) della spesa anno 2021 per nuove assunzioni a t.i.(articolo 5, c. 1 TABELLA 2 lett. F)	
	16,0%	
	228.208,64	
D1	In alternativa possibilità utilizzo resti assunzionali 2015-2019 se più favorevoli (art. 5. c.2 - RGS nota n. 12454/2021)	
	54.284,69	
D2	CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2021 (D o D1)	
	228.208,64	
D3	Spesa effettiva sostenuta per assunzioni 2020 a valere su budget 2020 (base annua)	
	141.982,64	
	CAPACITA' ASSUNZIONALE RESIDUA ANNO 2021 per ASSUNZIONI 2021, al netto SPESA EFFETTIVA ASSUNZIONI 2020 (D2 - spesa 2020)	
	86.226,00	
	F1) Spesa previsionale personale INCLUSIVA della SPESA per NUOVE ASSUNZIONI - ANNO 2021 (tit. 1-macro 1+macro 3 lav. flessibile)	
	1.807.815,27	
E	SPESA MASSIMA PERSONALE (soglia art. 4, TABELLA 1 lett. f) =27% MEDIA ENTRATE TRIENNIO 2017/2019 NETTO FCDE (COME AL PUNTO B)	
	2.029.396,01	
	MARGINE su SPESA MAX art 4 Tab. 1 lett f) (B-F1)	
	221.580,74	

Osservato, quindi, che:

- dal calcolo dei parametri assunzionali riferiti all'esercizio 2021, il Comune di Cologno al Serio conferma la propria collocazione tra gli enti cc.dd. virtuosi, in quanto fa registrare un rapporto Spese del personale/Entrate correnti pari al **20,43%** inferiore al valore soglia più basso, previsto per i Comuni appartenenti alla fascia demografica f), pari al 27% (Tabella 1 DM attuativo);
- in base all'incremento annuale consentito nell'anno 2021 (*16% spesa personale anno 2018 sottratto il valore della spesa sostenuta per assunzioni 2020 = 228.208,64 - 141.982,64*) dalla Tabella 2 del DM 17.03.2020, gli spazi assunzionali per l'anno 2021 ammontano ad € **86.226,00**, per una spesa previsionale del personale, riferita al medesimo anno, stimata in € **1.807.815,27**, mentre i resti assunzionali del quinquennio 2015-19 utilizzabili in via alternativa agli spazi di cui sopra ammontano ad € 54.284,69.

Segnalato, in relazione agli **avvicendamenti di personale** intervenuti dalla data di adozione della sopra menzionata deliberazione di GC 19 giugno 2020, n. 55 sino alla data di redazione della presente, fermo restando quanto già più sopra illustrato in ordine alle procedure di reclutamento avviate, concluse e/o in corso di definizione attuative del Piano occupazionale 2020-2022 – anno 2020, quanto segue:

- a seguito della cessazione, a far data dal 1° maggio 2020 per trasferimento presso altro ente locale tramite l'istituto della mobilità esterna, di un Funzionario tecnico cat. "D3", a tempo pieno e indeterminato, titolare della PO afferente all'Area Edilizia privata e Urbanistica, è stata stipulata, nelle more della procedura assunzionale atta a sopperire a tale cessazione, con il Comune titolare del rapporto di lavoro dell'ex dipendente una convenzione ex art 14 CCNL 2004 – per il periodo mag./dic. 2020 – finalizzata all'utilizzo condiviso delle prestazioni lavorative del suddetto funzionario.
- a far data dal 16 ottobre 2020 si registra la cessazione, tramite l'istituto della mobilità esterna verso altro ente locale, di un Istruttore direttivo tecnico cat. "D" - pos. economica "D3" a tempo pieno e indeterminato. Dalla suddetta data e sino al 30 aprile 2021 è in essere una convenzione ex art 14 CCNL 2004 con l'Ente titolare del rapporto di lavoro ai fini dell'utilizzo condiviso (per n.18 h settimanali) della prestazione lavorativa del predetto dipendente;
- nelle more della conclusione dell'avviata procedura per l'assunzione di n. 1 Istruttore tecnico cat. "C", a tempo pieno e indeterminato, da assegnare all'Area Tecnica, (conclusasi in data 28.12.2020) era stata sottoscritta con il Comune di Palazzolo s/O apposita convenzione – per il periodo dal 19.10.2020 al 30.11.2020 – finalizzata all'utilizzo in posizione di comando di una figura di pari profilo professionale;
- in data 1° dicembre 2020 si è verificata, inoltre, la cessazione di una dipendente con profilo professionale di Istruttore tecnico cat "C", posizione economica C4, a tempo pieno e indeterminato, appartenente all'Area Edilizia privata e Urbanistica, in seguito alla presentazione delle dimissioni in quanto risultata vincitrice di pubblico concorso presso l'Università di Bergamo;
- a far data dal 3 novembre 2020 si evidenzia, inoltre, l'astensione dal lavoro di n. 1 collaboratrice amm.va, cat. B3, con mansioni di messo comunale, operante presso l'ufficio messi-protocollo, in seguito all'avvenuta comunicazione dell'inizio del periodo di maternità (anticipata), assenza quest'ultima che dovrebbe protrarsi, indicativamente, sino alla primavera del 2022.

Dato atto che:

- la spesa di personale lorda, calcolata secondo la definizione di cui all'art. 2, c. 1 del DM attuativo, che può essere destinata alla programmazione delle assunzioni di personale per il triennio 2021-2023, entro i limiti di incremento evidenziati nella tabella più sopra riprodotta, nel rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, asseverato dall'organo di revisione, nonché del valore-soglia (più basso) di cui alla Tabella 1 del DM, è quantificabile in € **99.312,11** (su base annua) [*ipotesi a*] cat. "C" Area Finanziaria] o in € **102.035,75** (su base annua) [*ipotesi b*] cat. "D" Area Finanziaria] in relazione alle esigenze prioritarie dell'Ente indicate nel prospetto sotto riportato che reca il dettaglio dei costi delle singole figure da reclutare;
- inoltre, che il computo degli spazi assunzionali per le assunzioni in questione, a valere sul 2021, è stato effettuato ipotizzando la decorrenza delle stesse a far data dal 1° aprile c.a., con detrazione a regime (su base annua) degli spazi assunzionali dall'01.01.2022, tenendo altresì conto che, dai dati ricavabili dal pre-consuntivo 2020, si evince che questo Ente manterrà la propria posizione nella fascia in cui si collocano i comuni cc.dd. "virtuosi".

**Piano assunzionale 2021-2023**  
**spesa per nuove figure previste nel piano assunzionale**  
(retribuzione e salario accessorio, incl. OORR, escl. Irapp)

anno di perfezionam. procedura assunzionale	Area	Cat. CCNL	orario	imponibile (retribuzione e competenze fisse)	imponibile (salario accessorio)	OORR su retribuzione e competenze fisse	OORR su salario accessorio	INAIL (stima)	totale Anno 2021 (9/12)	totale Anno 2022 (a regime)
2021	FINANZIARIA - ip. a)	C1	full time	17.281,75	1.700,00	4.610,77	404,60	135,00	<b>24.132,12</b>	<b>32.176,16</b>
2021	FINANZIARIA - ip. b) (in alternativa)	D1	full time	18.763,27	1.830,00	5.006,04	435,54	140,00	<b>26.174,85</b>	<b>34.899,80</b>
2021	LLPP e Manutenzioni	C1	full time	17.281,75	1.700,00	4.610,77	404,60	150,00	<b>24.147,12</b>	<b>32.196,16</b>
2021	Edilizia Privata Urb.	D1	full time	18.763,27	1.830,00	5.006,04	435,54	170,00	<b>26.204,85</b>	<b>34.939,80</b>
<b>TOTALE - ipotesi a)</b>				<b>53.326,76</b>	<b>5.230,00</b>	<b>14.227,58</b>	<b>1.244,74</b>	<b>455,00</b>	<b>74.484,08</b>	<b>99.312,11</b>
<b>TOTALE A - ipotesi b)</b>				<b>54.808,28</b>	<b>5.360,00</b>	<b>14.622,85</b>	<b>1.275,68</b>	<b>460,00</b>	<b>76.526,81</b>	<b>102.035,75</b>

<b>BUDGET ASSUNZIONALE 2021-2022 (art. 5, c. 1- tab. 2 LETT. F, DM 17.03.2020) → 16%-19% spesa personale a Cons. 2018 (al lordo spesa per assunzioni effettuate nell'esercizio 2020 e da effettuarsi nel 2021)</b>	<b>228.208,64</b>	<b>270.997,76</b>
--	-------------------	-------------------

<b>a detrarre:</b> <b>SPESA per assunzioni effettuate nell'esercizio 2020 in vigore DM 17.03.2020 (a regime nel 2021)</b>	<b>141.982,64</b>	<b>141.982,64</b>
--	-------------------	-------------------

<b>BUDGET ASSUNZIONALE ANNI 2021-2022 DISPONIBILE PER PIANO ASSUNZIONALE (art. 5, c. 1-2 DM 17.03.2020)</b>	<b>86.226,00</b>	<b>129.015,12</b>
---	------------------	-------------------

<b>MARGINE spesa PIANO ASSUNZIONALE vs BUDGET ASSUNZIONALE DISPONIBILE (ipotesi a)</b>	<b>11.741,92</b>	<b>29.703,01</b>
<b>MARGINE spesa PIANO ASSUNZIONALE vs BUDGET ASSUNZIONALE (ipotesi b)</b>	<b>9.699,19</b>	<b>26.979,37</b>

Tenuto conto che il piano assunzionale prospettato con il presente atto copre solo in parte il reale fabbisogno di personale indispensabile all'assolvimento delle finalità istituzionali, compreso dalle predette stringenti norme di finanza pubblica, nonché, valutata altresì l'ulteriore opzione rispetto alla proposta di deliberazione, per ragioni inerenti l'attuale assetto generale delle aree dell'Ente a livello organizzativo, si ritiene di posticipare la copertura della posizione vacante di categoria D cessata nell'ottobre 2020, con possibilità di introdurla con successivo atto in relazioni a possibili futuri sviluppi, da un lato sotto il profilo degli spazi assunzionali e dall'altro in relazione ad un assetto organizzativo idoneo ad introdurre le modifiche prospettate;

Ritenuto, quindi, individuata la collocazione dell'Ente in base al rapporto Spese personale/Entrate correnti, desunto dai dati rilevati nell'ultimo rendiconto approvato, accertati i conseguenti spazi assunzionali (*capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato*), in coerenza con gli strumenti di pianificazione pluriennale delle attività, vagliata la relativa sostenibilità finanziaria ai fini del rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio e valutate, infine, le esigenze organizzative e funzionali necessarie all'espletamento dei compiti istituzionali dell'Ente, di proporre le seguenti misure assunzionali costituenti il **Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2021-2023**:

- anno 2021: confermare il reclutamento di n. 1 Istruttore amm.vo-contabile/contabile cat. "C", a tempo pieno e indeterminato, da assegnare all'**Area Finanziaria**, tramite espletamento delle procedure previste e consentite a legislazione vigente (*mobilità esterna; utilizzo vigenti graduatorie concorsuali in corso di validità; indizione di concorso pubblico*). (Costo lordo previsto ex art. 2 DM 17.03.2020, su base annua, € 32.176,16);
- **oppure**, in alternativa alla figura di categoria "C" di cui al punto precedente, confermare il reclutamento di n. 1 Istruttore direttivo contabile cat. "D1", a tempo pieno e indeterminato, da assegnare all'**Area Finanziaria**, tramite espletamento delle procedure previste e consentite a legislazione vigente (*mobilità esterna; utilizzo vigenti graduatorie concorsuali in corso di validità; indizione di concorso pubblico*). (Costo lordo previsto ex art. 2 DM 17.03.2020, su base annua, € 34.899,80), le due presenti misure assunzionali, tra loro alternative, erano già previste nel PTFP 2020-2022 di cui alla DGC n. 55/2020;
- anno 2021: prevedere l'assunzione di un Istruttore tecnico cat. "C", a tempo pieno e indeterminato, da assegnare all'**Area LL. PP. e Manutenzioni**, tramite espletamento delle procedure previste e consentite a legislazione vigente (*mobilità esterna; utilizzo vigenti graduatorie concorsuali in corso*

di validità; indizione di concorso pubblico). (Misura necessaria considerata la carenza di personale che si registra presso tale Area a seguito della cessazione dal servizio nel corso del 2020 e anni precedenti di alcune unità lavorative - Costo lordo previsto ex art. 2 DM 17.03.2020, su base annua, € 32.196,16);

- anno 2021: prevedere l'assunzione di un Istruttore direttivo tecnico cat. "D1", a tempo pieno e indeterminato, da assegnare all'**Area Edilizia Privata e Urbanistica**, tramite espletamento delle procedure previste e consentite a legislazione vigente (*mobilità esterna; utilizzo vigenti graduatorie concorsuali in corso di validità; indizione di concorso pubblico*). (Misura correlata alla sostituzione di una figura di cat. C cessata nel dicembre 2020. Costo lordo previsto ex art. 2 DM 17.03.2020, su base annua, € 34.939,80);
- anno 2022: nessuna misura occupazionale al momento prevista.
- anno 2023: nessuna misura occupazionale al momento prevista.

Posto che questo Comune, in quanto si colloca - in base al rapporto percentuale Spese del personale/Entrate correnti rilevato dall'ultimo rendiconto approvato - al di sotto del valore-soglia più basso (enti virtuosi), beneficia della deroga prevista dall'art. 7, co. 1 del DM attuativo, secondo cui per tali enti "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 complessivo del personale previsto dall'art. 1, co. 557-quater della L. n. 296/2006;

Considerato che detta posizione è subordinata a flussi finanziari soggetti a modifica nel tempo che potrebbero collocare l'Ente in una diversa posizione rispetto al c.d. "indice di virtuosità" e che perciò, in osservanza delle disposizioni contenute nell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come riformulato dall'art. 4, del D.Lgs. n. 75/2017 e delle linee di indirizzo di cui al DM 08.05.2018, si ritiene utile, non solo a fini conoscitivi, riportare la **dotazione organica** rappresentata in termini finanziari - riferita al PTFP 2021-2023 - intesa quale dotazione di spesa potenziale massima sostenibile;

Ritenuto, prima di rappresentare la citata dotazione organica, in merito alla disciplina sull'adozione dei Piani triennali del fabbisogno di personale, peraltro più volte richiamati nel DM attuativo, contenuta nel predetto art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, di rammentare quanto segue:

- in attuazione dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, il Ministro per la semplificazione e la PA, ha emanato il D.M. 8 maggio 2018, recante le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", provvedimento quest'ultimo che si propone di orientare le PPAA nella predisposizione dei rispettivi Piani assunzionali;
- il divieto di assumere personale nel caso di inadempienza alle disposizioni di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come novellato dal D.Lgs. n. 75/2017 (*omessa adozione del PTFP e inosservanza dei relativi adempimenti previsti dal citato art. 6 e dall'art. 6-ter del predetto decreto*), in sede di prima applicazione, si applica solo decorso il termine di 60 gg. dalla pubblicazione in G.U. delle suddette linee di indirizzo, in seguito alla successiva pubblicazione sulla GURI n. 173 del 27 luglio 2018, detti indirizzi ministeriali sono entrati in vigore, sia per quanto attiene ai loro contenuti, sia per quanto attiene alla accennata misura sanzionatoria del divieto di assunzione. Come precisato, tra l'altro, dalla magistratura contabile (*cf. Corte dei Conti sez. Veneto delib. n. 548/2018/PAR*), le misure sanzionatorie trovano applicazione in relazione ai Piani del fabbisogno di personale del triennio 2019-2021 e successivi;
- le indicazioni operative riguardanti gli enti locali possono essere così sinteticamente riassunte:
  - il Piano dei fabbisogni di personale (PTFP) deve essere coerente con gli strumenti di programmazione generale dell'ente (bilancio previsionale, DUP ...) e deve svilupparsi in armonia con gli obiettivi definiti nel piano della Performance/Piano esecutivo di gestione;
  - la programmazione dei fabbisogni, in quanto finalizzata all'effettivo reclutamento del personale, deve tener conto ed è al tempo stesso complementare con le linee guida sullo svolgimento delle procedure concorsuali e sulla valutazione dei titoli di cui alla Direttiva del Ministro per la semplificazione e la PA, n. 3 del 24.04.2018 (*GU n. 134 del 12.06.2018*);
  - il PTFP si sviluppa in una prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, del D.Lgs. n. 165/2001, dall'organo competente secondo la disciplina dei propri ordinamenti, negli EE. LL. la competenza spetta all'organo esecutivo;
  - le linee di indirizzo di che trattasi hanno confermato l'assunto secondo il quale il concetto tradizionale di dotazione organica è superato per lasciare il posto ad una nuova e più flessibile concezione della pianta organica, che viene ora rappresentata come un valore finanziario di spesa potenziale massima

imposto quale vincolo esterno dalla legge, per gli EE. LL. tale indicatore di spesa potenziale massima rimane quello previsto dalla vigente normativa;

- il PTFP, inoltre, deve tener conto degli equilibri e delle risorse di bilancio, oltreché dei vincoli in materia di spesa per il personale, per tali fini il Piano in questione deve dare evidenza delle risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso, mediante dettagliata indicazione delle singole macrovoci di spesa, come meglio specificate nel paragrafo 2.2. delle predette linee di indirizzo;
- in seguito all'adozione del PTFP, in armonia con i principi guida sopra brevemente richiamati, può – infine – rendersi necessario effettuare una revisione dell'attuale assetto organizzativo dell'ente, finalizzato all'ottimale collocazione delle risorse umane e all'ottimale impiego delle risorse pubbliche;

Dato atto che:

- in linea con la nuova impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017 e dalle successive menzionate linee di indirizzo ministeriali datate 8 maggio 2018, con la precedente deliberazione giunta n. 28/2019 la dotazione organica è stata rappresentata in termini finanziari, quale spesa di personale potenziale massima, sostenibile e non valicabile, prevista a legislazione vigente;
- detta tabella riepilogativa è stato oggetto di rimodulazione in sede di approvazione della graduazione delle posizioni organizzative, risultanti dal nuovo assetto complessivo dell'Ente, predisposta dal Nucleo di valutazione ed approvata dall'organo esecutivo con deliberazione n. 83/2019;
- ai fini del presente atto la stessa è stata, altresì, rideterminata tenuto conto degli avvicendamenti di personale (in entrata ed in uscita) che nel frattempo si sono realizzati e delle assunzioni che si realizzeranno successivamente alla data di entrata in vigore del DM 17 marzo 2020.

Atteso, quindi, alla luce delle considerazioni appena sopra esposte che la dotazione organica dell'Ente rappresentata in termini finanziari - **referita al PTFP 2021-2023** - quale dotazione di spesa potenziale massima sostenibile ex art. 1, co. 557-quater della L. n. 296/2006, può essere rappresentata dalla tabella sotto riprodotta, dalla quale si evince il rispetto del predetto limite;

Rappresentazione della dotazione organica PTFP 2021-2023 come valore finanziario di spesa di personale potenziale max sostenibile a legislazione vigente

**PROSPETTO DI VERIFICA della CONSEGUIBILITA' dell'OBIETTIVO di CONTENIMENTO della spesa per PERSONALE DIPENDENTE**  
ex art. 1, comma 557 e segg. L. 296/2006 e s.m.i., come, da ultimi, ex art. 3 DL 90/2014 (L. 114/2014) e s.m.i. ed art. 16 DL 113/2016 (L. 160/2016)

**ESERCIZI 2021 - 2022 - 2023**

**Verifica rispetto riduzione della spesa per personale dipendente in termini di "valore assoluto"**

(art. 1, commi 557-557 quater, L. 296/2006 e s.m.i.)<sup>(1) (2)</sup>

	(A) <sup>(1)</sup>				(B)		
	2011 CONSUNTIVO	2012 CONSUNTIVO	2013 CONSUNTIVO	MEDIA TRIENNIO 2011-2013	2021 BILANCIO INIZIALE	2022 BILANCIO INIZIALE	2023 BILANCIO INIZIALE
	(dato riparametrato ante increm. CCNL dvs, come da rendicontazione 2011)	(dato riparametrato ante increm. CCNL dvs, come da rendicontazione 2012)	(dato riparametrato ante increm. CCNL dvs, come da rendicontazione 2013)	CONSUNTIVO	(dati previsionali da CCNL vigenti, depurati da increm.contrat. nella voce a dedurre ad hoc)	(dati previsionali da CCNL vigenti, depurati da increm.contrat. nella voce a dedurre ad hoc)	(dati previsionali da CCNL vigenti, depurati da increm.contrat. nella voce a dedurre ad hoc)
<b>a) spese personale dipendente</b>							
<b>Intervento 01 - ora macro 1</b> (retribuzioni, salario accessorio, lav.straordinario, incl. on.rr.)	1.649.916,01	1.639.877,47	1.558.433,10	1.616.075,53	1.702.364,70	1.689.400,00	1.689.400,00
<b>Intervento 07 - ora macro 2</b> (irap su retribuzioni, salario accessorio, lav.straordinario)	109.579,42	116.812,75	109.112,23	111.834,80	113.850,00	112.520,00	112.520,00
<b>Intervento 01-07 - ora macro 1 - 2</b> (altre spese personale: incentivo ICI/IMU - progettazione/funz.tecniche art. 113 - Istat - straord. elett.a carico Stato - DD rogito)	-	36.016,69	30.286,13	22.100,94	61.160,00	55.460,00	55.460,00
<b>Intervento 01 - ora macro 1</b> (mensa personale dipendente)	5.800,00	5.400,00	4.600,00	5.266,67	9.400,00	9.400,00	9.400,00
<b>Intervento 03 - ora macro 3</b> (altre spese personale: missioni - formazione)	2.370,00	6.588,05	4.612,84	4.523,63	5.160,00	5.160,00	5.160,00
<b>Macro 10 - Missione 20-Progr. 3</b> (fondo PEO da CCDI anno n-1)				-	5.600,00	5.600,00	5.600,00
<b>Macro 10 - Missione 20-Progr. 3</b> (fondo istituti CCDI anno n)				-	14.700,00	14.700,00	14.700,00
<b>Macro 10 - Missione 20-Progr. 3</b> (fondo RINNOVI CCNL dipendenti)				-	22.000,00	22.000,00	22.000,00
<b>totale a) spesa personale dipendente</b>	<b>1.767.665,43</b>	<b>1.804.694,96</b>	<b>1.707.044,30</b>	<b>1.759.801,56</b>	<b>1.934.234,70</b>	<b>1.914.240,00</b>	<b>1.914.240,00</b>
<b>b) altre spese c.557, L. 296/2006 e s.m.i</b>							
<b>Intervento 03 - ora macro 3-2</b> (incarichi assimilati e lavoro flessibile)	-	-	-	-	2.900,00	2.900,00	2.900,00
<b>totale b) altre spese</b>	-	-	-	-	2.900,00	2.900,00	2.900,00
<b>totale a) + b)</b>	<b>1.767.665,43</b>	<b>1.804.694,96</b>	<b>1.707.044,30</b>	<b>1.759.801,56</b>	<b>1.937.134,70</b>	<b>1.917.140,00</b>	<b>1.917.140,00</b>
<b>c) voci di spesa "a dedurre"</b> (art.1,c.198 e 204ter fin.2006-circ.9/06 RGS e s.m.i.)							
su Intervento 01/07 - ora macro 1/2 (personale appartenente alle CATEGORIE PROTETTE ex L. 68/1999)	7.953,19	28.490,70	28.490,70	21.644,86	27.182,24	27.182,24	27.182,24
su Intervento 01/07 - ora macro 1/2 (personale CONVENZIONATO-IN COMANDO - quota a carico di Ente terzo convenz.)	-	-	1.069,80	356,60	72.400,00	67.500,00	67.500,00
su Intervento 01/07 - ora macro 1/2 (oneri RINNOVI CONTRATTUALI precedenti e di nuova previsione nel triennio)	212.145,15	213.386,07	206.311,73	210.614,32	291.456,97	273.462,11	273.462,11
su Intervento 01/07 - ora macro 1/2 (altre spese personale escluse: incentivo ICI/IMU - progettazione/funz.tecniche art. 113 - Istat - straord. elett.a carico Stato - DD rogito)	2.370,00	36.016,69	30.286,13	22.890,94	58.660,00	60.660,00	60.660,00
su Intervento 3 - ora macro 3 (altre spese personale escluse: MISSIONI - FORMAZIONI)		6.588,05	4.612,84	3.733,63	5.160,00	5.160,00	5.160,00
<b>totale c) voci di spesa "a dedurre"</b>	<b>222.468,34</b>	<b>284.481,51</b>	<b>270.771,20</b>	<b>259.240,35</b>	<b>454.859,21</b>	<b>433.964,35</b>	<b>433.964,35</b>
<b>Totale spesa personale: aggregato netto</b> <b>ex art.1, c.557-557bis L. 296/2006 e s.m.i.</b> <b>(a+b-c)</b>	<b>1.545.197,09</b>	<b>1.520.213,45</b>	<b>1.436.273,10</b>	<b>1.500.561,21</b>	<b>1.482.275,49</b>	<b>1.483.175,65</b>	<b>1.483.175,65</b>
	12,06%	12,15%	12,37%	12,19%	(col. B-A)	(col. B-A)	(col. B-A)
<b>VARIAZIONE SPESA PERSONALE DIPENDENTE 2021 - 2023 (previsione iniziale)</b> <b>su media triennio 2011-2013 (consuntivo) in termini di valore assoluto</b> (art.1, commi 557-557quater L. 296/2006 e s.m.i.)					<b>- 18.285,73</b>	<b>- 17.385,57</b>	<b>- 17.385,57</b>
<b>SPESA NUOVE ASSUNZIONI "In DEROGA al COMMA 557" ex art. 7 comma 1 DM 17.03.2020,</b> <b>come da Piano assunzionale 2021-2023</b>					<b>76.526,81</b>	<b>102.035,75</b>	<b>102.035,75</b>
<b>MARGINE EFFETTIVO SPESA PERSONALE DIPENDENTE 2021-2023 vs limite ex art.1, commi 557-557quater L. 296/2006, tenuto conto della spesa per nuove assunzioni in "deroga"</b>					<b>94.812,54</b>	<b>119.421,32</b>	<b>119.421,32</b>

(1) dal 2014 la verifica del rispetto del vincolo di riduzione della spesa per personale dipendente in termini di valore assoluto va effettuata con riferimento alla media della spesa del triennio antecedente (art.1, comma 557 QUATER, L. 296/2006, come introdotto dall'art.3, comma 5 BIS del DL 24.06.2014, N. 90, convertito in L. 114/2014)

(2) L'art. 16, comma 1 del DL. 113/2016 (convertito in L. 160/2016) ha abrogato la lett. a) del comma 557 della L. 296/2006 e smi, sancendo così il venir meno dell'obbligo di riduzione della spesa per personale dipendente in termini di rapporto percentuale vs spesa corrente

Dato atto che questo Ente rispetta i seguenti **prerequisiti** in ordine ai vincoli di natura giuridica e contabile necessari al fine di poter procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale:

- la spesa di personale sostenuta nell'anno 2020, in base ai dati da preconsuntivo allo stato attuale, risulta contenuta nel valore medio registrato nel triennio 2011-13 (*art. 1 commi 557-557-quater Legge n. 296/2006*), e quella prevista e programmata per gli anni 2021-2022-2023 rispetta - in via previsionale - i limiti di incremento previsti dalle Tabelle 1 e 2 di cui agli artt. 4 e 5 del DM 17 marzo 2020, nonché il vincolo di contenimento della spesa complessiva di personale ex art. 1, co. 557-quater della L. 296/2006;
- l'Ente in relazione all'anno 2020, altrettanto in base ai dati da preconsuntivo allo stato attuale, risulta rispettoso degli equilibri di bilancio (*ex art. 1, comma 821, della L n. 145/2018*);
- con riferimento al bilancio di previsione 2021-2023, il relativo termine di approvazione è stato da ultimo differito al 31 marzo 2021 (*DM Interno 13 gennaio 2021*); in riferimento al rendiconto 2020 il termine relativo a detto adempimento non è ancora scaduto essendo fissato al 30 aprile 2021; infine, anche in relazione al bilancio consolidato 2020 il relativo termine di approvazione è previsto entro il 30 settembre 2021 - (*art. 9, commi 1-quinquies e segg.ti del D.L. n. 113/2016, convertito in Legge n. 160/2016*), nota: il divieto di effettuare assunzioni permane finché non si adempie al singolo obbligo previsto;
- non sono pervenute, al momento, richieste di certificazione dei crediti di cui all'art. 9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008, inserito dall'art. 27, comma 2 let. c) del D.L. n. 66/2014, convertito in Legge n. 89/2014;
- l'ente non si trova in stato di deficitarietà strutturale e di dissesto ai sensi dell'art. 243 del D.Lgs. n. 267/2000 (Tuel);
- l'ente ha approvato il PEG relativo al triennio 2020-22 [*DGC n. 73 del 04.08.2020 (contabile) e DGC n. 128 del 17.11.2020 (obiettivi)*];
- ha adottato il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-22, con DGC n. 112/2019, modificata con successiva DGC n. 55/2020 quale allegato al DUP del medesimo triennio (art. 6, D.Lgs. n. 165/2001), mentre in questa sede propone l'adozione del PTFP 2021-2023;
- ha effettuato la ricognizione sull'insussistenza di personale in sovrannumero o in eccedenza ex art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001;
- ha approvato, in precedente punto di questa stessa seduta della GC con atto deliberativo n. 27, il Piano triennale delle azioni positive per le pari opportunità, triennio 2021-2023 (*art. 48 D.Lgs. n. 198/2006*);
- ha effettuato la comunicazione di cui all'art. 6-ter, co. 5 del D.Lgs. n. 165/2001 relativa alle informazioni riferite al PTFP 2020-2022 (delibera di GC n. 55/2020), tramite l'applicativo SICO;
- infine, in ordine ai vincoli per le assunzioni a tempo determinato, è rispettato il limite di spesa per il lavoro flessibile ai sensi dell'art. 9 – comma 28 – del D.L. n. 78/2010, conv. in L. n. 122/2010 (*limite fissato al 100% della spesa sostenuta nell'anno 2009, con esclusione dal computo delle predette spese degli incarichi di cui all'art. 110 comma 1 del Tuel*).

Vista l'attestazione resa dalla Responsabile dell'Area Finanziaria in data 22.03.2021, in merito al rispetto dei parametri finanziari correlati all'adozione del presente PTFP triennio 2021-2023, allegata al presente atto alla lettera A) quale parte integrante e sostanziale;

Visto l'art. 19 – comma 8 – della legge 28 dicembre 2001, n. 448, ai sensi del quale “*a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali ...omissis... accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate*”;

Esaminato, inoltre, il primo periodo del co. 2, dell'art. 33 del DL n. 34/2019, secondo cui “*A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, omissis ..., 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*”;

Atteso che il DM 17 marzo 2020, in riferimento ai comuni cc.dd. virtuosi, agli articoli 4, co. 2 (*incremento della spesa del personale dal 20.04.2020*), 5, co. 1 (*fissazione percentuali massime annuali di incremento*) e 5, co. 2 (*possibilità di utilizzo delle facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del DM stesso*), ribadisce che l'incremento della spesa di personale, per

assunzioni a tempo indeterminato previste negli appositi Piani occupazionali, effettuato ai sensi delle disposizioni appena citate, può essere realizzato previo il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

Acquisita, quindi, a tal fine l'allegata certificazione/asseverazione resa con verbale n. 03/2021 in data 30/03/2021 (prot. n.0005897/2021) (All. B), con la quale il Revisore dei conti ha espresso parere favorevole in ordine alla compatibilità del presente documento di programmazione dei fabbisogni di personale anni 2021-23 con il vigente ordinamento contabile, e con la quale ha asseverato il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio in relazione alle misure assunzionali previste nel predetto Piano occupazionale;

Visti:

- i pareri resi dai competenti responsabili di Area sulla proposta della presente deliberazione in ordine alla regolarità tecnica e contabile, allegati al presente atto quale parte integrante e sostanziale;
- il D.Lgs. n. 267/2000, in particolare gli artt. 48-89-91;
- la Legge 27 dicembre 1997, n. 449, nello specifico l'art. 39 (*Disposizioni in materia di assunzioni di personale delle amministrazioni pubbliche ...*);
- il D.Lgs. n. 165/2001, e s.m.i., in particolare gli artt. 6 e 6-ter;
- l'art. 33, co. 2 del DL n. 34/2019, convertito in L. n. 58/2019, il DM attuativo 17.03.2020, nonché la Circ. interministeriale esplicativa del 13 maggio 2020;
- il vigente statuto comunale;

Con voto unanime favorevole espresso nelle forme di legge;

#### DELIBERA

- 1) di approvare, per i motivi indicati in premessa e che qui si intendono integralmente richiamati, il "Piano triennale del fabbisogno di personale 2021-2023", nei termini di cui alla tabella che segue:

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023				
AREA	PROFILI DA REPERIRE	MODALITA'	NOTE	ANNI
Finanziaria	Confermare il reclutamento di n. 1 figura di Istruttore amm.vo-contabile/contabile cat. C a tempo pieno e indeterminato	tramite espletamento delle procedure previste e consentite a legislazione vigente ( <i>mobilità esterna; utilizzo vigenti graduatorie concorsuali in corso di validità; indizione di concorso pubblico</i> )	Costo lordo previsto ex art. 2 DM 17.03.2020, su base annua, - € 32.176,16	2021
In alternativa alla misura di cui al rigo precedente, si prevede la seguente misura assunzionale			/	/
Finanziaria	Confermare il reclutamento di n. 1 figura di Istruttore direttivo contabile cat. D a tempo pieno e indeterminato	tramite espletamento delle procedure previste e consentite a legislazione vigente ( <i>mobilità esterna; utilizzo vigenti graduatorie concorsuali in corso di validità; indizione di concorso pubblico</i> )	Costo lordo previsto ex art. 2 DM 17.03.2020, su base annua, - € 34.899,80	2021
Edilizia privata e Urbanistica	n. 1 figura di Istruttore direttivo tecnico cat. D1 a tempo pieno e indeterminato	tramite espletamento delle procedure previste e consentite	Costo lordo previsto ex art. 2 DM 17.03.2020, su base annua, - € 34.939,80	2021

		a legislazone vigente (mobilità esterna; utilizzo vigenti graduatorie concorsuali in corso di validità; indizione di concorso pubblico)	(Misura assunzionale correlata alla sostituzione di una figura di cat. C cessata nel dicembre 2020).	
LL. PP. e Manutenzioni	n. 1 figura di Istruttore tecnico cat. C a tempo pieno e indeterminato	tramite espletamento delle procedure previste e consentite a legislazione vigente (mobilità esterna; utilizzo vigenti graduatorie concorsuali in corso di validità; indizione di concorso pubblico)	Costo lordo previsto ex art. 2 DM 17.03.2020, su base annua, - € 32.196,16	2021
/	/	/	Nessuna misura occupazionale al momento prevista	2022-2023

- 2) di dare atto che, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, in tema di ricognizione delle eccedenze di personale, effettuate le dovute verifiche presso ogni Area, questo Ente non presenta situazioni di sovrannumero e/o eccedenze di personale in relazione alle proprie esigenze funzionali;
- 3) di comunicare, per opportuna conoscenza, l'adozione del presente provvedimento alle organizzazioni sindacali territoriali e alla RSU (allo stato decaduta), dando atto che la materia dallo stesso trattata non è oggetto di confronto, né di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 4, comma 4 del CCNL del Comparto Funzioni locali del 21.05.2018;
- 4) di dare atto che la programmazione del personale relativa al triennio 2021-2023 verrà inserita, per costituirne parte integrante, nella sezione operativa del Documento Unico di Programmazione/DUP – 2021/2023 - come previsto dal punto 8.2 dell'All. 4/1 al D.Lgs. n. 118/2011;
- 5) di comunicare la presente ai responsabili di Area interessati affinché adottino i conseguenti atti di rispettiva competenza, nonché all'ufficio responsabile del trattamento economico del personale ai fini della comunicazione ex art. 6-ter, co. 5 del D.Lgs. n. 165/2001, nell'apposita sezione dell'applicativo SICO.

Il presente provvedimento viene dichiarato immediatamente eseguibile a tutti gli effetti, con separata unanime votazione favorevole espressa nelle forme di legge, ai sensi dell'art. 134 – comma 4 – del TUEL, approvato con D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, attesa la necessità e l'urgenza di consentire ai responsabili di Area interessati di predisporre, con sollecitudine, gli atti attuativi della presente.

Allegati:

- pareri ex art. 49 Tuel;
- attestazione responsabile Area Finanziaria del rispetto parametri finanziari (Allegato A);
- certificazione/parere Revisore dei Conti di asseverazione del rispetto pluriennale equilibri di bilancio, verbale n. 03/2021 del 30.03.2021 (Allegato B).

# COMUNE DI COLOGNO AL SERIO

Provincia di Bergamo

**PARERI di cui all'art. 49 – comma 1 – del D.Lgs. 267/2000 – e art. 5 Regolamento per la disciplina dei controlli interni**

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023**

## AREA AMMINISTRATIVA

### PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Il sottoscritto, nella sua qualità di responsabile dell'AREA AMMINISTRATIVA, ai sensi dell'art. 49, 1° comma, del TUEL, approvato con D.Lgs. 267/2000, e dell'art. 5 Regolamento per la disciplina dei controlli interni, esprime parere

**Favorevole**

in ordine alla regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa della proposta di deliberazione di cui all'oggetto.

Data: 23-03-2021



Il Responsabile dell'Area  
F.to dott. OMAR RICCARDO FRIGNANI

## AREA FINANZIARIA

### PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Il sottoscritto responsabile dell'Area Finanziaria, ai sensi dell'art. 49, 1° comma, del TUEL, approvato con D.Lgs. 267/2000, e dell'art. 6 Regolamento per la disciplina dei controlli interni, esprime parere

**Favorevole**

in ordine alla regolarità contabile della spesa prevista dalla proposta di deliberazione di cui all'oggetto in quanto la proposta comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico finanziaria o sul patrimonio dell'Ente.

come da attestazione Allegato A a firma della sottoscritta

Data: 23-03-2021



Il Responsabile dell'Area  
F.to CHIARA LALUMERA

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue.

IL PRESIDENTE  
F.to dott.ssa CHIARA DRAGO

IL SEGRETARIO COMUNALE  
L.S. F.to dott. STEFANO VALLI

---

Copia conforme all'originale in carta libera per uso amministrativo.

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**  
(art. 124 del D.Lgs. n. 267/2000)

Il SEGRETARIO COMUNALE, su conforme dichiarazione del Messo comunale, certifica che copia della presente deliberazione è stata pubblicata in data odierna all'Albo on line di questo Comune, ove vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

**COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI**  
(art. 125 del D.Lgs. n. 267/2000)

Il sottoscritto SEGRETARIO COMUNALE dà atto che del presente verbale di deliberazione viene data comunicazione in data odierna ai capigruppo consiliari.

Dalla Residenza comunale, 12-04-2021

IL SEGRETARIO COMUNALE  
L.S. F.to dott. STEFANO VALLI

---

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**  
(art. 134 del D.Lgs. n. 267/2000)

Il SEGRETARIO COMUNALE CERTIFICA che la presente deliberazione:

- è stata dichiarata immediatamente eseguibile in data 30-03-2021 con il voto espresso dalla maggioranza dei componenti (art. 134 comma 4 Tuel).

Dalla Residenza comunale, 12-04-2021

IL SEGRETARIO COMUNALE  
L.S. F.to dott. STEFANO VALLI