



COMUNE DI COLOGNO AL SERIO

Provincia di Bergamo

COPIA

**Deliberazione n. 55
del 19-06-2020**

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO:

AGGIORNAMENTO/MODIFICA PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020-2022

L'anno **duemilaventi**, addì **diciannove** del mese di **giugno**, alle ore 12:30, con la modalità della videoconferenza ai sensi dell'art. 73 del D.L. n. 18/2020 e del Decreto del Sindaco n. 8/2020.

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 in videoconferenza
GUERINI GIOVANNA	VICE SINDACO	Presente in videoconferenza
SANGALETTI MATTIA	ASSESSORE	Presente in videoconferenza
PEZZOLI DANIELE	ASSESSORE	Presente in videoconferenza
GASTOLDI ANDREA	ASSESSORE	Assente
MACCARINI LARA	ASSESSORE	Presente in videoconferenza

TOTALE PRESENTI: 5

TOTALE ASSENTI: 1

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 dell'Assessore al Personale dott. Pezzoli e sentita la relazione del Segretario comunale;

Premesso che:

- con deliberazione di GC n. 28 del 22.02.2019 – esecutiva – è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale anni 2019-2021, nel quale si è 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 successiva deliberazione di GC n. 112 del 30.07.2019 – esecutiva – si è proceduto alla modifica del PTFP 2019-2021 e alla contestuale adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale anni 2020-2022, nei termini indicati nella seguente tabella riepilogativa:

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020-2022				
AREA	PROFILI DA REPERIRE	MODALITA'	NOTE	ANNI
Servizi alla Persona	n. 1 figura di Istruttore amm.vo/ bibliotecario cat. C1 a tempo pieno e indeterminato	mediante mobilità esterna ex art. 30 co. 1 D.Lgs. n. 165-2001	Misura finanziariamente neutra ai fini delle facoltà assunzionali, ma rilevante ai fini del rispetto della spesa complessiva del personale <i>(Misura assunzionale già prevista dal PTFP adottato con deliberazione di GC n. 28/2019 come modificato in questa sede, per la quale è stata utilmente espletata la relativa procedura di mobilità esterna ex art. 30, co. 1 del D.Lgs. n.165/2001, è in atto convenzione art. 14 CCNL dal 17.06.2019 al 31.08.2019, salvo proroghe).</i>	2020
LL.PP. e Manutenzioni	n. 1 figura di Istruttore Direttivo tecnico cat. D a tempo pieno e indeterminato	mediante mobilità esterna ex art. 30 co. 2-bis D.Lgs. n. 165- 2001 <i>(procedura facoltativa nel triennio 2019-21 ex art. 3, co. 8 della L. n. 56/2019)</i> utilizzo graduatorie in corso di validità/indizione concorso pubblico	Budget assunzionale richiesto per avvio procedimento e successivo perfezionamento assunzione € 23.980,09. <i>(Misura assunzionale già prevista dal PTFP adottato con deliberazione di GC n. 28/2019. Si fa rinvio alla riga 2 della precedente tabella per la situazione al momento in essere).</i>	2020
Polizia Locale	n. 1 Vice Commissario/Commissario di P.L. cat. D a tempo pieno e indeterminato	mediante mobilità esterna ex art. 30 co. 2-bis D.Lgs. n. 165- 2001 <i>(procedura facoltativa nel triennio 2019-21 ex art. 3, co. 8 della L. n. 56/2019)</i> utilizzo graduatorie in corso di validità/indizione concorso pubblico	Budget assunzionale richiesto per avvio procedimento e successivo perfezionamento assunzione € 23.980,09. <i>(Misura assunzionale già prevista dal PTFP adottato con deliberazione di GC n. 28/2019. Si fa rinvio alla riga 3 della precedente tabella per la situazione al momento in essere).</i>	2020
Servizi alla Persona	n. 1 figura di assistente sociale cat. D1 a tempo pieno e indeterminato	mediante utilizzo graduatorie in corso di validità/indizione	Budget assunzionale richiesto per avvio procedimento e successivo perfezionamento assunzione €	2020

		concorso pubblico	23.980,09. (Misura assunzionale già prevista dal PTFP adottato con deliberazione di GC n. 28/2019 come modificato in questa sede, per la quale è stata utilmente espletata la relativa procedura di mobilità esterna ex art. 30, co. 2-bis del D.Lgs. n.165/2001).	
Finanziaria	n. 1 figura di Istruttore direttivo amm.vo-contabile/contabile cat. D a tempo pieno e indeterminato	mediante mobilità esterna ex art. 30 co. 2-bis D.Lgs. n. 165-2001 (procedura facoltativa nel triennio 2019-21 ex art. 3, co. 8 della L. n. 56/2019) utilizzo graduatorie in corso di validità/indizione concorso pubblico	Budget assunzionale richiesto per avvio procedimento e successivo perfezionamento assunzione € 23.980,09. Il bando di mobilità esterna potrà essere esteso anche a funzionari contabili appartenenti alla cat. Giuridica "D3".	2020/2021
Finanziaria	Nelle more del reclutamento della figura di cui alla riga precedente, n. 1 figura di pari profilo professionale (compreso funz. Contabile) a tempo parziale e determinato	Mediante utilizzo a tempo parziale – tramite stipula di apposita convenzione/accordo o istituto analogo	L'utilizzo a tempo parziale di personale appartenente ad altro ente locale non si configura come assunzione a tempo determinato pertanto non è soggetta ai limiti di cui all'art. 9, co. 28, del D.L. n. 78/2010, la spesa rileva, per la quota parte della prestazione resa a favore dell'ente utilizzatore, ai fini del tetto complessivo di spesa di personale di cui all'art. 1, co. 557-557-quater della L. n. 296/2006	2020/2021
			Nessuna misura occupazionale al momento prevista	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*", il cui art. 14-bis ha apportato modificazioni all'art. 3 commi 5 e segg.ti del D.L. n. 90/2014, convertito in L. n. 114/2014, contenente, tra le altre, disposizioni sul turn-over, sull'utilizzo dei cc.dd "resti" assunzionali, sull'obbligo dei vincitori di permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque, per le relative specifiche si fa espresso rinvio a quanto già descritto nei citati atti deliberativi;

Tenuto conto che la **Legge di bilancio 2020** – L. 27 dicembre 2019, n. 160 – ha anch'essa introdotto numerose novità in materia di personale riguardanti gli enti locali, operando in taluni casi un vero e proprio "retro-front", rispetto alle disposizioni previste dalla Legge di bilancio 2019 (L. n. 145/2018);

Osservato che le novità recate dalla L. n. 160/2019, che più interessano in questa sede, possono essere così brevemente sintetizzate:

- l'art. 1, commi da 145 a 146, introduce nuovi obblighi in tema di pubblicazione sul sito internet istituzionale, all'interno della sezione Amministrazione trasparente → Personale → Bandi di concorso, dei dati relativi alle prove concorsuali, quali le graduatorie finali, aggiornate con l'eventuale scorrimento degli idonei non vincitori, i cui dati devono essere costantemente pubblicati e aggiornati, assicurando altresì, tramite il DFP, la pubblicazione del collegamento ipertestuale dei dati concernenti i concorsi, secondo le modalità da definirsi attraverso apposito decreto ministeriale;
- l'art. 1, commi da 147 a 149 riscrive totalmente la disciplina dell'utilizzo delle graduatorie concorsuali che la precedente Legge di bilancio aveva fortemente ridimensionato. In particolare, vengono ridefiniti i termini di validità delle graduatorie dei concorsi pubblici (co. 147), vengono abrogate le norme di cui ai commi da 361 a 362-ter e 365, dell'art. 1 della L. di bilancio 2019, eliminando pertanto l'obbligo di utilizzare le graduatorie dei concorsi, indetti dal 01.01.2019, solamente per la copertura dei posti messi a concorso, riaprendo quindi alla

possibilità di scorrimento delle stesse anche per l'assunzione degli idonei collocati in graduatoria (co. 148). A tal fine si ritiene ammessa nuovamente la facoltà di attingere a graduatorie concorsuali bandite da altri enti/amministrazioni, pur non avendo il legislatore abrogato i commi 363 e 364 del medesimo art. 1 della L. n. 145/2018 i quali avevano abrogato specifiche norme contenute nella L. n. 125/2013, che confermavano la vigenza, a loro volta, delle disposizioni contenute nell'art. 3, co. 61, della L. n. 350/2003 in materia di utilizzo di graduatorie di altri enti/amministrazioni. Su questo tema è intervenuto, come ora si dirà, il decreto-legge n. 162/2019 (c.d. DL Milleproroghe), precisando, indirettamente, la possibilità di attingere a graduatorie appartenenti ad altri enti/amministrazioni. Con il comma 149, inoltre, tramite modifica dell'art. 35, co. 5-ter del D.Lgs. n. 165/2001, viene precisato che le graduatorie dei pubblici concorsi, a decorrere dal 2020, avranno efficacia pari a due anni dalla data di approvazione (e non più tre anni dalla data di pubblicazione come precedentemente sancito);

- l'art. 1, co. 853 apporta modifiche all'art. 33, co. 2 del DL n. 34/2019, convertito in L. n. 58/2019 (c.d. decreto Crescita), norma quest'ultima che contiene la nuova disciplina in materia di assunzioni di personale a tempo indeterminato nei Comuni di cui si darà conto nel prosieguo del presente atto. In particolare, detto comma modifica – ai fini dell'emanazione del relativo decreto ministeriale attuativo – la disciplina del valore soglia introducendo un ulteriore valore soglia superiore a quello prossimo al valore medio cui convergono i Comuni con una spesa di personale eccedente la suddetta soglia, prevedendo, in sostanza, tre distinte posizioni (*rispetto appunto ai valori-soglia definiti nel DM attuativo*) nelle quali i Comuni possono venire a trovarsi e per le quali sono stabilite le nuove capacità di spesa di personale e le connesse azioni da porre in essere. Infine, la citata modifica prevede per i Comuni con popolazione fino a 5 mila ab. e facenti parte di Unioni di Comuni, la possibilità di derogare al valore soglia stabilito dal decreto attuativo, al fine di consentire comunque l'assunzione di almeno una unità di personale a tempo indeterminato da collocare in comando presso l'Unione di cui gli stessi fanno parte.

Osservato ancora che il decreto-legge 30 dicembre 2019, n. 162, convertito con modificazioni dalla Legge 28 febbraio 2020, n. 8 (c.d. **DL Milleproroghe**), ha - a sua volta - introdotto ulteriori modifiche e novità in materia di personale che vanno ad aggiungersi a quelle apportate dalla Legge di bilancio 2020, tra le quali si segnalano, per quanto qui interessa, le seguenti:

- il comma 10-octies dell'art. 1 del DL n. 162/2019, inserito dalla L. di conversione n. 8/2020 – in vigore dal 1° marzo 2020 – stabilisce l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di pubblicare, oltre che sul proprio sito internet istituzionale, anche sul portale internet del Dipartimento della Funzione Pubblica, i seguenti documenti: i bandi di mobilità di cui all'articolo 30, co. 1, del D.Lgs. n. 165/2001; i bandi di concorso per l'accesso al pubblico impiego; le graduatorie di merito dei concorsi; le graduatorie degli idonei non vincitori alle quali le amministrazioni possono attingere ai sensi dell'art. 3, co. 61 della Legge n. 350/2003 nei limiti di validità delle graduatorie medesime, (*con ciò ammettendo, come già sopra accennato, la possibilità - previo accordo - di utilizzare le graduatorie concorsuali di altri Enti/amministrazioni anche per procedure concorsuali bandite dal 01.01.2019*);
- il comma 10-undecies del medesimo articolo 1 del DL Milleproroghe, stabilisce che i termini di validità delle graduatorie dei concorsi pubblici previsti dall'art. 1, co. 147, della L. n. 160/2019 non trovano applicazione alle assunzioni del personale scolastico, compresi i dirigenti, e del personale delle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica nonché del personale delle scuole e degli asili comunali;
- l'art. 17, co. 1-bis del citato decreto prevede la possibilità per gli enti locali di scorrere le graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, anche in deroga a quanto stabilito dall'art. 91, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000, ovvero è ora consentito lo scorrimento di dette graduatorie anche per la copertura di posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso (si ritiene, in linea con quanto già indicato sopra, sia da parte della stessa amministrazione che da parte di altri enti);
- l'art. 17, co. 1-ter sempre del citato decreto apporta una ulteriore modifica all'art. 33, co. 2 del DL n. 34/2019 (*recante il nuovo regime per le assunzioni di personale nei Comuni*) prevedendo che i comuni che registreranno un rapporto spesa personale/entrate correnti, al netto dell'FCDE, compreso tra i due valori soglia indicati nelle Tabelle 1 e 3 dell'apposito DM attuativo, saranno tenuti, in ogni caso, a non incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello registrato nell'ultimo rendiconto approvato (non gli ultimi tre) (anziché la spesa di personale registrata nel medesimo periodo come precedentemente stabilito);

Fatto presente che:

- come era stato già anticipato nella precedente deliberazione giunta n. 112/2019, 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, 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 dalle norme sopra richiamate, 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 per 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 è stata sottoscritta, in via definitiva dai Ministri competenti, come da nota di trasmissione prot. n. 0000974-A- datata 08.06.2020 del Ministero dell'Interno;

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. 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) 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 aggiunta 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”*);
- 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 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.

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.

Rilevato che, ai fini del presente aggiornamento/modifica del PTFP triennio 2020-2022, effettuate le operazioni ed i calcoli previsti dalla disciplina in vigore dal 20 aprile 2020 sulla base dei dati rilevati nell'ultimo rendiconto approvato (anno 2018), il Comune di Cologno al Serio – come si evince dalla tabella sotto riportata fa registrare i seguenti dati:

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
Totale	7.455.196,69	7.503.751,99	7.614.349,20	7.524.432,63

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
		2.009.753,81

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
C Totale			1.426.303,99

C vs A3	19,16%
C < B	VERO

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	CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2020 (D+D1)	182.652,05
----	--	-------------------

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
	margine su B	270.303,81

In particolare, il Comune di Cologno al Serio si colloca tra gli enti cc.dd. virtuosi, in quanto fa 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).

In base all'incremento annuale consentito nel 2020 (*9% spesa personale anno 2018*) dalla Tabella 2 del DM 17.03.2020, pari ad € 128.367,36 sommato ai resti assunzionali del quinquennio 2015-19, pari ad € 54.284,69, gli spazi assunzionali per l'anno 2020 ammontano ad € **182.652,05**, per una spesa previsionale del personale, riferita al medesimo anno, stimata in € **1.739.450,00**;

Osservato, in relazione agli **avvicendamenti di personale** intervenuti dalla data di adozione della sopra menzionata deliberazione giunta 30 luglio 2019, n. 112 sino alla data di redazione della presente ed alle procedure di reclutamento nel frattempo avviate e/o concluse in attuazione del precedente Piano occupazionale, quanto segue:

- a seguito dell'avvenuto trasferimento a far data dal 15 mag. 2019 – tramite mobilità esterna – di un Istruttore bibliotecario verso il Comune di Treviglio, è stata regolarmente espletata apposita procedura di mobilità, all'esito della quale è stato individuato un candidato idoneo - proveniente dal Comune di Dalmine - da collocare presso la biblioteca comunale. Terminato un periodo nel quale detto dipendente è stato utilizzato in condivisione con l'ente di appartenenza, tramite convenzione ex art. 14 del CCNL di comparto del 2004, in data 1° settembre 2019 si è perfezionato il trasferimento nei ruoli di questo Ente. Tale assunzione non ha comportato utilizzo delle ordinarie facoltà assunzionali;
- in attuazione dei Piani del fabbisogno del personale 2018-2020 (DGC n. 117/2018), 2019-2021 (DGC n. 28/2019 e ss.vv.) e 2020-2022 (DGC n. 112/2019), nell'ottobre del 2019 è stata esperita procedura di mobilità esterna per il reclutamento di una figura di Commissario di PL, cat. "D", tale procedura è andata deserta per mancanza di domande di partecipazione. Successivamente nel febbraio 2020 è stato pubblicato un nuovo avviso di mobilità per l'assunzione della medesima figura professionale, procedura per la quale sono presentate, entro i termini fissati dal bando, n. 3 istanze di partecipazione. Al termine del relativo colloquio, svoltosi il 21 maggio 2020, dopo il periodo di sospensione per lo svolgimento delle prove concorsuali (applicabile per analogia anche alle selezioni per mobilità) disposto dall'art. 87 del DL n. 18/2020, convertito in L. n. 27/2020, è stata stilata la graduatoria finale che ha registrato due candidati idonei, per il primo dei quali sono al momento in corso gli adempimenti volti all'acquisizione del prescritto nulla osta al trasferimento con data da concordare tra le amministrazioni interessate. Nelle more delle richiamate procedure assunzionali, precisamente per i periodi feb. 2019/giu. 2019 e lug. 2019/giu. 2020, sono state siglate convenzioni con altro ente locale, rispettivamente, ai sensi dell'art. 14 del CCNL del 2004 e dell'art. 56 del D.p.r. n. 3/1957 (comando), per l'utilizzo a tempo determinato di una figura professionale di Commissario di PL;
- in seguito alla cessazione per pensionamento di una dipendente in servizio presso la Farmacia comunale, avente profilo professionale di funzionario farmacista cat. "D3", a tempo pieno e indeterminato, a far data dal 01.09.2019, sono state espletate, con esito negativo, le procedure propedeutiche all'assunzione dall'esterno, ai sensi degli artt. 30 e 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001. In seguito con deliberazione di GC n. 88 del 04.06.2019 è stato approvato un accordo con il Comune di Caravaggio, sottoscritto in data 21 giugno 2019, finalizzato allo scorrimento della vigente graduatoria concorsuale di tale ente indetta per il reclutamento di una figura di funzionario farmacista. L'assunzione in parola si è perfezionata in data 1° settembre 2019, con inquadramento della lavoratrice nella categoria giuridica di accesso "D1", come risulta dal provvedimento datoriale che ha disposto l'assunzione (DT n. 126/2019), in ottemperanza a quanto statuito dall'art. 12 del CCNL del 21.05.2018. Tale assunzione ha implicato l'utilizzo delle relative capacità assunzionali;
- riguardo al reclutamento di una figura di assistente sociale cat. "D1", secondo le modalità e le tempistiche indicate nel PTFP 2019-2021, sono state espletate le relative procedure di mobilità esterna propedeutiche all'assunzione dall'esterno, le quali ha sortito esito negativo. Successivamente è stato siglato un accordo con altro ente locale finalizzato all'attingimento da una vigente graduatoria concorsuale della figura professionale sopra riferita. L'assunzione in argomento si è perfezionata, con la sottoscrizione del relativo contratto di lavoro, in data 1° dicembre 2019. Detta assunzione ha implicato l'utilizzo delle relative capacità assunzionali;
- in attuazione della misura assunzionale prevista nel PTFP 2019-2021, nel mese di ottobre del 2019 è stata avviata la procedura di mobilità finalizzata all'assunzione, a tempo pieno e indeterminato, di n. 1 figura di Istruttore Direttivo tecnico cat. "D". Nel mese di novembre dello stesso anno è stata espletata la selezione dei candidati che hanno presentato l'apposita istanza, all'esito della quale si è pervenuti all'individuazione del soggetto utilmente collocato nella stessa (e agli altri candidati idonei a seguire). Effettuate le comunicazioni di rito si è in attesa, allo stato, di ottenere da parte dell'ente di appartenenza il previsto nulla osta al trasferimento definitivo nei ruoli di questo ente del "vincitore" dell'anzidetta selezione di mobilità. Nelle more dell'avvio e della conclusione della menzionata procedura di reclutamento è stata sottoscritta, per il periodo lug. 2019-dic. 2020, una convenzione ex art. 14 del CCNL del 22.01.2004 volta all'utilizzo a tempo parziale di una figura di pari profilo professionale appartenente ad altro ente locale.

- in seguito alla presentazione delle dimissioni, con decorrenza dal 01.01.2020, da parte di un Funzionario contabile cat. “D3” per raggiungimento dei requisiti per il collocamento a riposo, in seguito al positivo espletamento della relativa procedura di mobilità, avviata nel mese di settembre del 2019, in data 31 dicembre 2019 è stato sottoscritto il contratto individuale di lavoro (con decorrenza 01.01.2020) con il quale si è perfezionata l’assunzione di una figura di pari professionale. La presente assunzione non ha comportato utilizzo delle relative facoltà assunzionali;
- a far data dal 1° maggio 2020 si registra la cessazione, tramite l’istituto della mobilità esterna verso altro ente locale, di un Funzionario tecnico cat. “D3” a tempo pieno e indeterminato titolare della PO afferente all’Area Edilizia privata e Urbanistica. Nelle more di assumere le più opportune determinazioni finalizzate al perseguimento dell’assetto organizzativo più consono alle attuali esigenze di questo Ente, è in essere con il Comune titolare del rapporto di lavoro dell’ex dipendente in questione una convenzione – per il periodo mag./dic. 2020 – per l’utilizzo condiviso delle prestazioni lavorative del suddetto funzionario.

Ricordato che, a seguito della sottoscrizione del CCNL del Comparto Funzioni locali, triennio 2016-2018, e del conseguente aggiornamento dei valori degli stipendi tabellari del personale, in sede di stesura del PTFP di cui alla deliberazione di GC n. 117/2018, si era proceduto ad una ricognizione delle facoltà assunzionali definite con il precedente atto deliberativo giuntale n. 177/2017, rideterminando dette capacità alla luce dei valori tabellari stipendiali definiti distintamente in relazione alle tre annualità cui si riferisce il contratto (2016-2017-2018), e che la relativa decurtazione delle facoltà assunzionali è stata e verrà effettuata nell’anno in cui effettivamente si concretizza l’assunzione;

Atteso quindi che **le facoltà assunzionali** (*e relativi residui*), computate tenendo conto:

- i) delle modifiche introdotte in materia dal Decreto-legge n. 4/2019, convertito in Legge n. 26/2019;
- ii) delle assunzioni nel frattempo perfezionate in esecuzione dell’ultimo Piano occupazionale;
- iii) delle capacità utilizzate per il finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato spettanti agli incaricati di PO, derivanti dalla nuova “pesatura” effettuata dal Nucleo di valutazione, come risulta indicato nella deliberazione di GC n. 83/2019, possono essere così di seguito rappresentate:

CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2014 → 80% spesa cessazioni anno 2013 (ente avente rapporto tra spese di personale e spese correnti inferiore al 25%)

Profili cessazioni	Anno cessazione	Cat. Giuridica di accesso	Full-time – Part-time	Stipendio tabellare	13 ^a mensilità	Importo annuo
n. 1 Funzionario amm.vo	2013	D3	36 h	24.338,14	2.028,18	26.366,32
TOTALE costo cessati				24.338,14	2.028,18	26.366,32
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2014 → 80% cessazioni 2013						
Quota capacità assunzionale già utilizzata (assunz., nel 2017, n. 1 B3 FT)						
						- 19.749,08
Quota capacità assunzionale già utilizzata (assunz., nel 2017, n. 1 C1 FT ex art. 30 co. 2-bis D.Lgs. n. 165/2001 - € 21.075,33 differenza decurtata € 1.343,98 – da decurtare ancora 19.731,35)						
						- 1.343,98
Quota capacità assunzionale ripristinata						
						+ 1.343,98
Capacità assunzionale disponibile						
						€ 1.343,98
Decurtazione valore capacità assunzionale ex art. 11-bis, co. 2 D.L. 135/2018						
						-€ 1.343,98
					Residuo	€ 0,00
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2015 → 100% spesa cessazioni anno 2014 (ente avente rapporto tra spese di personale e spese correnti inferiore al 25%)						
Profili cessazioni	Anno cessazione	Cat. Giuridica di accesso	Full-time – Part-time	Stipendio tabellare	13 ^a mensilità	Importo annuo
n. 1 Istruttore amm.vo-contabile	2014	C1	28 h	15.130,92	1.260,91	16.391,83
TOTALE costo cessati				15.130,92	1.260,91	16.391,83
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2015 → 100% cessazioni 2014						
Quota capacità assunzionale già utilizzata (assunz., nel 2017, n. 1 C1 FT ex art. 30 co. 2-bis D.Lgs. n. 165/2001 – da decurtare € 19.731,35 differenza decurtata € 16.391,83 – da decurtare ancora € 3.339,52)						
						- 16.391,83
Quota capacità assunzionale ripristinata						
						+ 16.391,83
Capacità assunzionale disponibile						
						€ 16.391,83
Decurtazione valore capacità assunzionale ex art. 11-bis, co. 2 D.L. 135/2018						
						-€ 10.667,06
						€ 5.724,77
Quota capacità assunzionale già utilizzata (assunz., giu. 2019, n. 2 Ag. PL C1 FT da graduatoria altri Enti – da decurtare € 44.078,82 differenza decurtata € 5.724,77 – da decurtare ancora € 38.354,05)						
						-€ 5.724,77
					Residuo	€ 0,00

CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2016 → 100% spesa cessazioni anno 2015 (ente avente rapporto tra spese di personale e spese correnti inferiore al 25% - art. 1, co. 228, L. n. 208/2015 e s.m.i.)

Profili cessazioni	Anno cessazione	Cat. Giuridica di accesso	Full-time – Part-time	Stipendio tabellare	13 ^a mensilità	Importo annuo
n. 1 Istruttore amm.vo-contabile	2015	C1	36 h	19.454,15	1.621,18	21.075,33
TOTALE costo cessati				19.454,15	1.621,18	21.075,33
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2016 → 100% cessazioni 2015						
Quota capacità assunzionale già utilizzata (assunz., nel 2017, n. 1 C1 FT ex art. 30 co. 2-bis D.Lgs. n. 165/2001 – da decurtare € 3.339,52)						
						- 3.339,52
Quota capacità assunzionale ripristinata						
						+ 3.339,52

Capacità assunzionale disponibile		€ 21.075,33
Quota capacità assunzionale già utilizzata (assunz., giu. 2019, n. 2 Ag. PL C1 FT da graduatoria altri Enti – da decurtare € 38.354,05 differenza decurtata € 21.075,33 – da decurtare ancora € 17.278,72)		- € 21.075,33
	Residuo	€ 0,00

(rideterminato post CCNL 21.05.2018) CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2017 → 75% spesa cessazioni anno 2016 (ente che rispetta il rapporto dipendenti/popolazione di cui al D.M. 24 luglio 2014 - art. 1, co. 228, L. n. 208/2015 e s.m.i.)						
Profili cessazioni	Anno cessazione	Cat. Giuridica di accesso	Full-time – Part-time	Stipendio tabellare	13 ^a mensilità	Importo annuo
n. 1 Istruttore amm.vo-contabile	2016	C1	36 h	19.539,35	1.628,28	21.167,63
TOTALE costo cessati				19.539,35	1.628,28	21.167,63
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2017 → 75% cessazioni 2016						€ 15.875,72
Quota capacità assunzionale già utilizzata						0,00
Capacità assunzionale disponibile						€ 15.875,72
Quota capacità assunzionale già utilizzata (assunz., giu. 2019, n. 2 Ag. PL C1 FT da graduatoria altri Enti – da decurtare € 17.278,72 differenza decurtata € 15.875,72 – da decurtare ancora € 1.403,00)						-€ 15.875,72
					Residuo	€ 0,00

(rideterminato post CCNL 21.05.2018) CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2018 → 75% spesa cessazioni anno 2017 (l'ente rispetta il rapporto dipendenti/popolazione di cui al D.M. 10 aprile 2017, ha rispettato il saldo di cui al co. 466, della L. n. 232/2016, anno 2017 e anno 2018, non è stato, viceversa, rispettato il parametro concernente la permanenza di spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali dell'esercizio nel quale è rispettato il saldo medesimo, ovvero per il 2017- art. 1, co. 228, L. n. 208/2015 e s.m.i. e art. 1, co. 479, lett. d, L. n. 232/2016)						
Profili cessazioni	Anno cessazione	Cat. Giuridica di accesso	Full-time – Part-time	Stipendio tabellare	13 ^a mensilità	Importo annuo
n. 1 Funzionario Farmacista	2017	D3	36 h	24.660,94	2.055,08	26.716,02
n. 1 Funzionario Tecnico	2017	D3	18 h	12.330,47	1.027,54	13.358,01
TOTALE costo cessati						40.074,03
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2018 → 75% cessazioni 2017						30.055,52
Capacità assunzionale disponibile						€ 30.055,52
Quota capacità assunzionale già utilizzata (assunz., giu. 2019, n. 2 Ag. PL C1 FT da graduatoria altri Enti – da decurtare € 1.403,00 differenza decurtata € 1.403,00 – da decurtare ancora € 0,00)						- € 1.403,00 (resto 28.652,52)
Quota capacità assunzionale già utilizzata (assunz., set. 2019 n. 1 Farmacista D1 FT da graduatoria altri Enti + dic. 2019 n. 1 assist. Sociale D1 FT da graduatoria altri Enti, da decurtare € 47.960,18 differenza decurtata € 28.652,52; da decurtare ancora € 19.307,66)						- € 28.652,52
					Residuo	€ 0,00
Capacità assunzionale 2017 (+ RESTI quote turn over disponibili anni 2014-2015-2016)						€ 0,00
Capacità assunzionale 2018 (+ RESTI quote turn over disponibili anni 2015-2016-2017)						€ 0,00

(rideterminato post CCNL 21.05.2018) CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2019 → 100% spesa cessazioni anno 2018 + cessaz. stessa annualità (commi 5-5-sexies, dell'art. 3 del D.L n. 90/2014, convert. con modif. dalla L. n. 114/2014, novellato dall'art. 14-bis del D.L. n. 4/2019, convert. con modif. dalla L. n. 26/2019)						
Profili cessazioni	Anno cessazione	Cat. Giuridica di accesso	Full-time – Part-time	Stipendio tabellare	13 ^a mensilità	Importo annuo

n. 1 Istruttore Direttivo amm.vo-contabile	2018	D1	36 h	22.135,47	1.844,62	23.980,09
n. 1 Agente di P.L.	2018	C1	36 h	20.334,07	1.695,34	22.039,41
n. 1 Funzionario Farmacista	2019 (01.09.2019)	D3	36 h	25.451,86	2.120,99	27.572,85
TOTALE costo cessati (2018)						46.019,50
TOTALE costo cessati (2019)						27.572,85
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2019 → 100% cessazioni 2018						46.019,50
Quota capacità assunzionale già utilizzata (<i>assunz., set. 2019 n. 1 Farmacista D1 FT da graduatoria altri Enti + dic. 2019 n. 1 assist. Sociale D1 FT da graduatoria altri Enti, da decurtare € 19.307,66 differenza decurtata € 19.307,66 – da decurtare ancora € 0,00</i>)						- € 19.307,66
Resto capacità assunzionale disponibile (anno 2019 su cessaz. 2018)						€ 26.711,84
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2019 → 100% cessazioni 2019 [per le capacità assunzionali dello stesso anno, l'assunzione può avvenire solo a seguito delle cessazioni che generano il relativo turn over]						€ 27.572,85
Quota capacità assunzionale già utilizzata						€ 0,00
Capacità assunzionale disponibile						€ 54.284,69 (di cui 27.572,85 generati da cessazioni anno 2019)
Capacità assunzionale 2019 (+ RESTI quote <i>turn over</i> disponibili anni 2014-2015-2016-2017-2018)						€ 54.284,69

CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2020 → 100% spesa cessazioni anno 2019 + cessaz. stessa annualità (commi 5-5-sexies, dell'art. 3 del D.L. n. 90/2014, convert. con modif. dalla L. n. 114/2014, novellato dall'art. 14-bis del D.L. n. 4/2019, convert. con modif. dalla L. n. 26/2019)

Profili cessazioni	Anno cessazione	Cat. Giuridica di accesso	Full-time – Part-time	Stipendio tabellare	13 ^a mensilità	Importo annuo
n. 1 Funzionario Farmacista	2019 (01.09.2019)	D3	36 h	Già considerato nel computo del <i>budget</i> assunzionale anno 2019	/	/
n. 1 Funzionario contabile	2020 (01.01.2020)	D3	36 h	25.451,86	2.120,99	27.572,85
TOTALE costo cessati (2019)						/
TOTALE costo cessati (2020)						27.572,85
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2020 → 100% cessazioni 2019						/
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2020 → 100% cessazioni 2020 [per le capacità assunzionali dello stesso anno, l'assunzione può avvenire solo a seguito delle cessazioni che generano il relativo turn over]						27.572,85
Quota capacità assunzionale già utilizzata						0,00
Capacità assunzionale disponibile						€ 27.572,85
Capacità assunzionale 2020 (+ RESTI quote <i>turn over</i> disponibili anni 2015-2016-2017-2018-2019)						€ 81.857,54 (di cui 27.572,85 generati da cessazioni anno 2020)

Atteso pertanto che, al fine di potersi eventualmente avvalere della possibilità 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 (in aggiunta) agli incrementi percentuali annuali individuati dalla Tabella 2 di cui al comma 1 dello stesso art. 5*), le capacità assunzionali residue, depurate dalle assunzioni da ultimo effettuate, utilizzabili a tale scopo ammontano ad **€ 54.284,69**;

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 2020-2022, 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 **€ 174.354,18** [*ipotesi a*] cat. "C" Area Finanziaria] o in **€ 177.105,80** [*ipotesi b*] cat. "D" Area Finanziaria] il che consente, in base ai costi del personale riportati 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	32.507,24
2020	FINANZIARIA - ip. b) (in alternativa)	D1	full time	25.017,69	2.700,00	6.688,57	642,60	210,00	35.258,86
2020	PL	D4 PO	full time	42.141,51	2.802,30	11.255,58	666,95	370,00	57.236,34
2020	LLPP	D2 PO	full time	37.998,32	2.959,00	10.151,80	704,24	236,00	52.049,36
2020	EDPriv	C1	full time	23.042,33	2.500,00	6.159,91	595,00	264,00	32.561,24
TOTALE - ipotesi a)				126.224,49	10.761,30	33.727,20	2.561,19	1.080,00	174.354,18
TOTALE A - ipotesi b)				128.199,85	10.961,30	34.255,85	2.608,79	1.080,00	177.105,80

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

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

- di confermare e condurre quindi a conclusione l'assunzione di n. 1 Istruttore direttivo tecnico cat. "D2", a tempo pieno e indeterminato, e di n. 1 Istruttore direttivo di vigilanza/Ufficiale direttivo di PL cat. "D4", le cui procedure di mobilità, come già accennato, si sono regolarmente concluse in attuazione del PTFP 2019-21, per un costo complessivo lordo pari ad **€ 109.285,70**;
- di avviare le apposite procedure per l'assunzione di n. 1 Istruttore tecnico cat. "C", a tempo pieno e indeterminato, da assegnare all'Area Tecnica, per un costo complessivo lordo pari ad **€ 32.561,24** (*Misura correlata alla sostituzione di una figura di funzionario tecnico cat "D3" cessato per mobilità in uscita*);
- di avviare le apposite procedure per l'assunzione di n. 1 Istruttore amm.vo-contabile/contabile cat. "C" per un costo complessivo lordo pari ad **€ 32.507,24**, oppure in alternativa n. 1 Istruttore direttivo contabile cat. "D1", a tempo pieno e indeterminato, da assegnare all'Area Finanziaria, per un costo complessivo lordo pari ad **€ 35.258,86**;

Ricordato che con deliberazione di GC n. 178 del 29 ottobre 2019, in seguito all'acquisizione di apposita relazione redatta dall'allora responsabile dell'Area Finanziaria nella quale veniva evidenziata la necessità di implementare l'organico di detta Area tramite reperimento di una figura di categoria "D", era stato adottato atto di indirizzo rivolto al Segretario comunale finalizzato a verificare la possibilità di sopperire alla manifestata carenza di personale presso l'area in questione attraverso una diversa e funzionale ricollocazione delle risorse umane interne all'Ente, avvalendosi degli specifici strumenti previsti dalla legge e dal regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Preso atto che, in seguito all'attività esplorativa e all'istruttoria condotta dal Segretario comunale, sulla base anche dei pareri espressi dai responsabili di Area interessati, non si sono concretizzate le condizioni favorevoli all'implementazione dell'organico dell'Area Finanziaria mediante ricollocazione di personale interno all'Ente;

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 volte a modificare/aggiornare il **Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022** di cui alla DGC n. 112/2019:

- anno 2020: confermare e condurre quindi 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. *Costo lordo previsto ex art. 2 DM 17.03.2020 € 52.049,36*);
- anno 2020: confermare e condurre quindi 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 anch'essa regolarmente conclusa in attuazione del PTFP 2019-21. *(Costo lordo previsto ex art. 2 DM 17.03.2020 € 57.236,34)* Nota: 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;
- anno 2020: prevedere l'assunzione di un Istruttore tecnico cat. "C", a tempo pieno e indeterminato, da assegnare all'Area Tecnica, 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 funzionario tecnico cat "D3" cessato per mobilità in uscita. Costo lordo previsto ex art. 2 DM 17.03.2020 € 32.561,24)*;
- anno 2020: prevedere l'assunzione di un 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 € 32.507,24)*;
- **oppure**, in alternativa alla figura di categoria "C", prevedere l'assunzione 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 € 35.258,86)*;
- anno 2021: nessuna misura occupazionale al momento prevista.
- anno 2022: 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 2020-2022 – 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 - **riferita al PTFP 2020-2022** - 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 2020-2022 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 2020 - 2021 - 2022

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.)^{(1) (2)}

	(A) ⁽¹⁾				(B)		
	2011 CONSUNTIVO	2012 CONSUNTIVO	2013 CONSUNTIVO	MEDIA TRIENNIO 2011-2013	2020 BILANCIO INIZIALE	2021 BILANCIO INIZIALE	2022 BILANCIO INIZIALE
	(dato riparametrato ante increm. CCNL dvs, come da rendicontazione	(dato riparametrato ante increm. CCNL dvs, come da rendicontazione	(dato riparametrato ante increm. CCNL dvs, come da rendicontazione	CONSUNTIVO	(dati previsionali riparametrati ante CCNL dvs, per omogeneità di raffronto)	(dati previsionali riparametrati ante CCNL dvs, per omogeneità di raffronto)	(dati previsionali riparametrati ante CCNL dvs, per omogeneità di raffronto)
a) spese personale dipendente							
Intervento 01 - ora macro 1 (retribuzioni, salario accessorio, lav.straordinario, incl. oo.rr.)	1.649.916,01	1.639.877,47	1.558.433,10	1.616.075,53	1.668.550,00	1.709.940,00	1.714.240,00
Intervento 07 - ora macro 2 (irap su retribuzioni, salario accessorio, lav.straordinario)	109.579,42	116.812,75	109.112,23	111.834,80	105.720,00	104.160,00	104.440,00
Intervento 01-07 - ora macro 1 - 2 (altre spese personale: incentivo ICI - progettazione - Istat - straord. elettr. - dd. rogito)	-	36.016,69	30.286,13	22.100,94	66.460,00	54.460,00	54.460,00
Intervento 03 - ora macro 3 (mensa personale dipendente)	5.800,00	5.400,00	4.600,00	5.266,67	9.400,00	9.400,00	9.400,00
Intervento 03 - ora macro 3 (altre spese personale: missioni - formazione)	2.370,00	6.588,05	4.612,84	4.523,63	6.690,00	6.690,00	6.690,00
totale a) spese personale dipendente	1.767.665,43	1.804.694,96	1.707.044,30	1.759.801,56	1.856.820,00	1.884.650,00	1.889.230,00
b) altre spese c.557, L. 296/2006 e s.m.i							
Intervento 03 - ora macro 3-2 (incarichi assimilati e lavoro flessibile)	-	-	-	-	3.000,00	2.000,00	2.000,00
totale b) altre spese	-	-	-	-	3.000,00	2.000,00	2.000,00
totale a) + b)	1.767.665,43	1.804.694,96	1.707.044,30	1.759.801,56	1.859.820,00	1.886.650,00	1.891.230,00
c) voci di spesa "a dedurre" (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	30.002,59	30.002,59	30.002,59
su Intervento 01/07 - ora macro 1/2 (personale CONVENZIONATO-IN COMANDO - quota a carico di Ente terzo spesato)	-	-	1.069,80	356,60	73.200,00	70.900,00	65.000,00
su Intervento 01/07 - ora macro 1/2 (oneri RINNOVI CONTRATTUALI e IVC)	212.145,15	213.386,07	206.311,73	210.614,32	245.000,00	250.000,00	251.000,00
su Intervento 01/07 - ora macro 1/2 (altre spese personale escluse: incentivo ICI-PROG.-I-STAT-DD ROGITO)	2.370,00	36.016,69	30.286,13	22.890,94	66.460,00	54.460,00	54.460,00
su Intervento 3 - ora macro 3 (altre spese personale escluse: MISSIONI - FORMAZIONE)		6.588,05	4.612,84	3.733,63	6.690,00	6.690,00	6.690,00
totale c) voci di spesa "a dedurre"	222.468,34	284.481,51	270.771,20	259.240,35	421.352,59	412.053,59	407.154,59
Totale spesa personale: aggregato netto ex art.1, c.557-557bis L. 296/2006 e s.m.i. (a+b-c)	1.545.197,09	1.520.213,45	1.436.273,10	1.500.561,21	1.438.467,41	1.474.596,41	1.484.075,41



	(col. B-A)	(col. B-A)	(col. B-A)
VARIAZIONE SPESA PERSONALE DIPENDENTE 2020 - 2022 (previsione iniziale) su media triennio 2011-2013 (consuntivo) in termini di valore assoluto (art.1, commi 557-557quater L. 296/2006 e s.m.i.)	- 62.093,80	- 25.964,80	- 16.485,80

SPESA NUOVE ASSUNZIONI "In DEROGA al COMMA 557" ex art. 7 comma 1 DM 17.03.2020, come da Piano assunzionale 2020-2022	61.825,29	177.105,80	177.105,80
--	------------------	-------------------	-------------------

MARGINE EFFETTIVO SPESA PERSONALE DIPENDENTE 2020-2022 vs limite ex art.1, commi 557-557quater L. 296/2006, tenuto conto della spesa per nuove assunzioni in "deroga"	123.919,09	203.070,60	193.591,60
--	-------------------	-------------------	-------------------

(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 requisiti 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 2019, 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 2020-2021-2022 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 2019, 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 2020-2022, il relativo termine di approvazione è stato da ultimo differito al 31 luglio 2020 (*art. 107, comma 2 DL n. 18/2020, convertito in L. n. 27/2020*); in riferimento al rendiconto 2019 detto adempimento è stato differito al 30 giugno 2020 (*art. 107, comma 1, lett. b) DL n. 18/2020, convertito in L. n. 27/2020*); infine, anche in relazione al bilancio consolidato 2019, tale adempimento è stato oggetto di apposito rinvio ad opera dell'art. 110 del DL n. 34/2020 - (*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 2019-21 (*deliberazione GC n. 99 del 02.07.2019*);
- ha adottato il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-22, con deliberazione di GC n. 112 del 30.07.2019, quale allegato al DUP del medesimo triennio (art. 6, D.Lgs. n. 165/2001);
- ha effettuato la ricognizione sull'insussistenza di personale in sovrannumero o in eccedenza ex art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001;
- ha approvato il piano triennale delle azioni positive per le pari opportunità, con deliberazione di GC n. 111 del 30.07.2019 – triennio 2019-2021 (*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. 112/2019), 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 dal Responsabile dell'Area Finanziaria in data 17.06.2020, in merito al rispetto dei parametri finanziari correlati all'adozione del presente documento di aggiornamento/modifica del PTFP triennio 2020-2022, 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 resa con verbale n. 7/2020 in data 18/06/2020 (All. B), con la quale il Revisore dei conti ha espresso parere favorevole in ordine alla compatibilità del presente documento di aggiornamento/modifica del Piano triennale dei fabbisogni di personale anni 2020-22 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;
- il vigente statuto comunale;

Con voto unanime favorevole espresso nelle forme di legge;

DELIBERA

- 1) di aggiornare e modificare, per i motivi indicati in premessa e che qui si intendono integralmente richiamati, il "Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022" adottato con deliberazione di GC n. 112/2019, nei termini di cui alla tabella che segue:

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 (Misura assunzionale già prevista dal PTFP adottato con deliberazione di GC n. 28/2019.)	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 (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)	Espletata mobilità esterna ex art. 30 D.Lgs. n. 165/2001	Costo lordo previsto ex art. 2 DM 17.03.2020 - € 57.236,34 (Misura assunzionale già prevista dal PTFP adottato con deliberazione di GC n. 28/2019.)	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 (mobilità esterna; utilizzo vigenti	Costo lordo previsto ex art. 2 DM 17.03.2020 - € 32.561,24 (Misura assunzionale correlata alla sostituzione di una figura di funzionario tecnico cat "D3" cessato per mobilità in uscita in data 1° maggio 2020).	2020

		<i>graduatorie concorsuali in corso di validità; indizione di concorso pubblico)</i>		
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

- 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 prendere atto, come meglio precisato in premessa, che l'istruttoria condotta dal Segretario comunale, in esecuzione dell'indirizzo adottato con deliberazione di GC n. 178/2019 volto a verificare la possibilità di ricollocare personale interno all'Ente per sopperire alla carenza di organico presso l'Area Finanziaria, non ha sortito esito positivo;
- 4) di comunicare, per opportuna conoscenza, l'adozione del presente provvedimento alle organizzazioni sindacali territoriali e alla RSU, 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;
- 5) di dare atto che la modifica della programmazione del personale relativa al triennio 2020-2022 verrà inserita, per costituirne parte integrante, nella sezione operativa della nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione – 2020/2022 - come previsto dal punto 8.2 dell'All. 4/1 al D.Lgs. n. 118/2011;
- 6) di comunicare la presente ai responsabili di Area interessati affinché adottino i conseguenti atti di rispettiva competenza, tra i quali la comunicazione ai sensi dell'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. 07/2020 (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: AGGIORNAMENTO/MODIFICA PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020-2022

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: 17-06-2020



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 allegata

Data: 17-06-2020



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, 25-06-2020

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 19-06-2020 con il voto espresso dalla maggioranza dei componenti (art. 134 comma 4 Tuel).

Dalla Residenza comunale, 25-06-2020

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