



COMUNE DI COLOGNO AL SERIO

Provincia di Bergamo

COPIA

**Deliberazione n. 61
del 31-05-2022**

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO:

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2024

L'anno **duemilaventidue**, addì **trentuno** del mese di **maggio**, alle ore 20:20, 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
PEZZOLI DANIELE	ASSESSORE	Presente
CANSONE MAURIZIO	ASSESSORE	Presente
MACCARINI LARA EMANUELA	ASSESSORE	Presente
RAIMONDI MATTIA	ASSESSORE	Assente

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 del Segretario comunale e udito l'intervento dell'Assessore al Personale Maurizio Cansone;

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 deliberazione di GC n. 55 del 19.06.2020 – esecutiva – tenuto conto dell'introduzione (a far data dal 20/04/2020) 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;
- con successiva deliberazione di GC n. 28 del 30.03.2021 – esecutiva – era stato adottato il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) anni 2021-2023, nei termini riportati nella seguente tabella riepilogativa:

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
<i>In alternativa alla misura di cui al rigo precedente, si prevede la seguente misura assunzionale</i>			/	/
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 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, - € 34.939,80 <i>(Misura assunzionale correlata alla sostituzione di una figura di cat. C cessata nel dicembre 2020).</i>	2021

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 (<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, - € 32.196,16	2021
/	/	/	Nessuna misura occupazionale al momento prevista	2022-2023

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*”;
- nella richiamata deliberazione giunta n. 55/2020 erano state illustrate 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);
- da ultimo, nella deliberazione di GC n. 28/2021 erano state sintetizzate le novità in tema di gestione del personale degli EE.LL. introdotte dalla Legge n. 178 del 30.12.2020 (c.d. Legge di bilancio 2021) e dal DL n. 183 del 31.12.2020 (c.d. decreto Milleproroghe), convertito in L. n. 21/2021 implicante la proroga dei termini contenuti in numerose disposizioni di legge anche attinenti alla gestione del personale, a tal proposito si fa espresso rinvio a quanto già descritto nei citati atti deliberativi;

OSSERVATO che:

- nel corso dell’anno 2021 - oltre all’adozione della manovra di bilancio 2022, avvenuta con l’approvazione della Legge n. 234 del 30.12.2021 (pubblicata nella G.U. n. 310 del 31.12.2021) contenente alcune novità in materia di personale appartenente alla PA – vi è stata l’approvazione del DL n. 80 del 09.06.2021, convertito con modificazioni dalla Legge n. 113/2021 (**c.d. decreto reclutamento PA**) che ha introdotto numerose novità in materia di assunzioni di personale finalizzate, nello specifico, al rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) nonché per l’efficienza della giustizia;
- detto decreto contiene specifiche disposizioni (artt. 1 e 3) volte a semplificare e ad allentare i vigenti vincoli di materia di assunzioni, in particolare, per le amministrazioni di titolari di interventi previsti nel PNRR (inclusi i Comuni, giusta Circ. MEF n. 4/2022) è previsto un regime straordinario assunzionale che consente, da un lato, di reclutare personale a tempo determinato e, dall’altro, di conferire incarichi esterni di collaborazione ex art. 7, co. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, da dedicare, in via esclusiva, alla realizzazione dei progetti e agli obiettivi del PNRR, senza dover assolvere a tutta una serie di adempimenti dettati, viceversa, in caso di assunzione mediante le modalità ordinarie in riferimento, ad esempio: ai termini di durata dei rapporti a determinato; alla proroga/rinnovo dell’incarico; agli obblighi di comunicazione ex artt. 34 e 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001;
- l’art. 3-ter del citato decreto n. 80/2021, stabilisce altresì la non applicazione del divieto di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale previsto dall’art. 9, co. 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016, convertito in Legge n. 160/2016, per gli enti che non rispettano i termini per l’approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, e che non inviano, entro trenta giorni dal termine previsto per l’approvazione, i relativi dati alla BDAP, in relazione alle assunzioni di personale **a tempo determinato** necessarie a garantire l’attuazione del PNRR, oltre che per l’esercizio delle funzioni di protezione civile, di polizia locale, di istruzione pubblica, inclusi i servizi, e del settore sociale, nel rispetto tuttavia dei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente in materia;
- lo stesso decreto in commento, poi, è intervenuto su una serie di istituti afferenti il personale modificandone i criteri e le relative procedure, a titolo di esemplificativo si citano: l’inquadramento del personale (demandato alla contrattazione collettiva); le progressioni economiche e di carriera (nuovo comma 1-bis dell’art. 52 del d.Lgs. n. 165/2001); la possibilità (sempre demandata alla contrattazione collettiva) di superare i limiti di spesa relativi al trattamento economico accessorio di cui all’art. 23, co. del D.Lgs. n. 75/2017; la mobilità volontaria esterna ex art.

30 del D.Lgs n. 165/2001 (oggetto di diversi interventi che hanno creato difficoltà applicative, risolte con la modifica da ultimo apportata dall'art. 12 del DL n. 146/2021, convertito in Legge n. 215/2021); le selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli delle amministrazioni locali (art. 3-bis) ed altri ancora per i quali si rinvia al decreto in parola;

RILEVATO che la **Legge n. 234/2021**, come sopra accennato, ha anch'essa introdotto talune novità in tema di gestione e di trattamento economico del personale, si segnala - per quanto qui rileva - la previsione di: apposite risorse destinate al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale; risorse finalizzate al superamento del limite al trattamento economico accessorio del personale (misura prevista dall'art. 3, co. 2 del DL n. 80/2021); stanziamento di risorse economiche per i rinnovi contrattuali trienni 2019-2021 e 2022-2024; possibilità - per le pubbliche amministrazioni coinvolte a vario titolo nelle attività di coordinamento/gestione/attuazione/monitoraggio e controllo del PNRR - di prorogare, per una sola volta, i contratti di consulenza e collaborazione di cui all'art. 7, co. 6, del D.Lgs. n. 165/2001 e di cui all'art. 110, co. 6, del D.Lgs. n. 267/2000, con soggetti fisici esterni alla PA, fino al 31 dicembre 2026, nei limiti delle risorse finanziarie già destinate per tali attività nei propri bilanci, sulla base della legislazione vigente (art. 1, co. 995);

DATO ATTO, inoltre, che l'art. 31-bis del DL n. 152/2021, convertito con modificazioni dalla Legge n. 233/2021 (c.d. decreto per l'attuazione del PNRR) ha previsto, in alternativa o in aggiunta alle misure straordinarie come sopra evidenziate recate dall'art. 1 del DL n. 80/2021, la possibilità per i Comuni di effettuare, con oneri a carico dei propri bilanci, assunzioni di personale a tempo determinato finalizzate all'attuazione dei progetti previsti dal PNRR, in deroga ai vigenti vincoli assunzionali, nel rispetto comunque di un apposito valore calcolato sulla media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, secondo la formula definita nel predetto articolo;

RITENUTO, per quanto attiene la nuova disciplina assunzionale, di riportare, data l'importanza, quanto già illustrato nelle citate deliberazioni di GC n. 55/2020 e n. 28/2021, integrando i contenuti delle stesse con i recenti e più rilevanti orientamenti interpretativi sviluppati dalla dottrina e dalla magistratura contabile in materia;

OSSERVATO che:

- come era stato già anticipato nelle precedenti deliberazioni di GC n. 112/2019 e n. 55/2020 e poi illustrato nella DGC n. 28/2021, 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;
- 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 nel corso del mese di giugno 2020 di cui alla nota di trasmissione prot. n. 0000974-A- del 08.06.2020;

ATTESO 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) assestato 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;

DATO atto 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 registrata nell'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 all'interno comunque del valore soglia massimo di riferimento indicato nella ridetta Tabella 1 ("valore soglia più basso").

FATTO presente che:

- per i comuni appartenenti alla fascia f), l'incremento della spesa di personale rispetto a quella sostenuta 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 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 presentano una elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, tali enti sono chiamati ad adottare un percorso di graduale riduzione annuale (c.d. rientro) 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 "*maggiore 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 fare 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 scrinante 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 (*cf.*, *tra le altre*, *Cdc Sez. regionale di controllo per la Lombardia delibera n. 24/2021*);

OSSERVATO ancora che:

- alla luce della nuova disciplina introdotta dal DM 17 marzo 2020 e della relativa circolare applicativa, 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 ridetta 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 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, n. 85/2021, n. 167/2021*) 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;

- 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 successivi chiarimenti in materia, in sede di predisposizione della deliberazione di GC n. 28/2021 ci si era conformati alla prima tesi (quella più rigorosa), facendo salva la possibilità di rivedere i calcoli di cui alla predetta programmazione (2021-2023) nel caso in cui fossero pervenute, nel frattempo, indicazioni favorevoli alla seconda lettura delle norme in commento;
- ancora sulla tematica relativa alla possibilità di sostituire personale cessato in corso d'anno (o la cui cessazione non è stata registrata nell'ultimo rendiconto approvato) si è espressa la Corte dei conti Sez. regionale di controllo per la Lombardia con la delibera n. 167/2021/PAR, nella quale ha ribadito, in sostanza, che **anche la sostituzione di un cessato rappresenta un'assunzione come tutte le altre**, e per tale motivo non è sufficiente, per considerarla legittima, che la spesa del dipendente in uscita sia stata ricompresa (considerata) in quella registrata nell'ultimo rendiconto; occorre, invece, **tenere conto dell'insieme della spesa di personale dell'anno**, per fare sì che, nel complesso, il principio della “*sostenibilità finanziaria*” imposto dalla norma sia garantito. In quest'ottica, **seppure in via specifica sostituire un dipendente che cessa** (con un pari categoria e dal giorno successivo alla sua uscita) **certamente non procuri un incremento puntuale della spesa** (che può dirsi, in questo senso, assunta in “invarianza”), **ciò non significa che nell'insieme della dinamica della spesa di personale**, attese le molte altre variabili che la condizionano, **tale sostituzione sia effettivamente possibile nel rispetto dei parametri di legge**, ovvero, nell'ambito del limite complessivo di spesa, **ma non già all'interno degli spazi di incremento annuali rispetto alla spesa del personale 2018 destinati alle “nuove” assunzioni**; i giudici contabili pertanto, nel menzionato parere, consentono la sostituzione dei cessati in corso d'anno (assunzioni ad invarianza), ma invitano l'ente nel contempo a verificare l'intercorsa dinamica della spesa di personale (*assunzioni nel frattempo intervenute, liquidazione di emolumenti accessori ...*) al fine di appurare/certificare che la sostituzione della o delle unità cessate siano possibili nel rispetto dei parametri di legge;

TENUTO CONTO inoltre che:

- in linea di continuità con i pareri appena sopra richiamati, si era espressa 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. 28/2021, relativa al programma assunzionale (PTFP) relativo al triennio 2021-2023, 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 2019), 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 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	2019
tit. 1	4.900.975,28	5.094.762,46	5.587.335,31
tit. 2	337.094,80	410.593,98	533.864,40
tit. 3	2.265.681,91	2.108.992,76	2.030.233,79
Totale	7.503.751,99	7.614.349,20	8.151.433,50
A2	STANZIATO DI BILANCIO A FCDE def 2019 (art. 2b) (stanziato definitivo bilancio 2019-2021 - esercizio 2019)		
	Titolo 1 - missione 20 - programma 2		2019 def
	valore		240.230,06
A3	MEDIA ENTRATE CORRENTI 2017-2019 NETTO FCDE (art. 2b) (rendic. 2016-2018, al NETTO FCDE 2018 DEF)		
	A1 - A2		NETTO
	VALORE		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	impegni 2019
1	U.1.01.01.01.000	retribuzioni in denaro	1.173.225,49
1	U.1.01.01.02.000	Altre spese per il personale	9.915,20
1	U.1.01.02.01.000	Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	324.693,41
1	U.1.01.02.02.000	Contributi sociali	12.519,46
1	U.1.03.02.12.000	Lavoro flessibile	15.153,53
	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

EVIDENZIATO che in base alle risultanze dei dati espressi nella tabella appena sopra riportata, in funzione della Programmazione del fabbisogno 2021-2023, 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 **20,43%** inferiore al valore soglia più basso, previsto per i Comuni appartenenti alla fascia demografica f), pari al 27% (Tabella 1 DM attuativo) (posizionamento poi confermato anche alla luce delle risultanze aggiornate a Rendiconto 2020 con rapporto al **20.33%**);

FATTO PRESENTE che in attuazione del PTFP 2021-2023, sono state perfezionate le seguenti procedure assunzionali:

- in data 20 luglio 2021 è stato perfezionato il reclutamento (scorrimento graduatoria altro ente) di n. 1 Istruttore direttivo contabile cat. "D1" - a tempo pieno e indeterminato, per un costo complessivo lordo stimato (a regime) pari ad € 34.899,80;

- in data 31 dicembre 2021 è stato perfezionato il reclutamento (scorrimento graduatoria altro ente) di n. 1 Istruttore tecnico cat. "C", a tempo pieno e indeterminato, assegnato all'Area LL.PP. e Manutenzioni (ora Area Gestione del Territorio), per un costo complessivo lordo stimato (a regime) pari ad € 32.196,16;
- non è stata, viceversa, portata a conclusione entro l'anno 2021 la programmata assunzione di n. 1 Istruttore direttivo tecnico cat. "D1" a tempo pieno e indeterminato, da assegnare all'Area GT.

RITENUTO, ai fini dell'approvazione del Piano triennale del fabbisogno di personale (PTFP) 2022-2024, dopo ulteriore approfondimento ed analisi delle disposizioni recanti la nuova disciplina delle assunzioni di personale a tempo indeterminato nei Comuni e, segnatamente, con riguardo alla portata attuativa del combinato disposto degli artt. 4, co. 2 e 5, co. 1 del DM attuativo 17 marzo 2020, di considerare, in ossequio al principio della "sostenibilità finanziaria", quale limite complessivo di spesa il valore globale dato dall'aggregato "spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato" sommato all'incremento annuale di cui alla tabella 2 del DM in esame, all'interno del quale devono risultare ricompresi i costi del personale che si intende reclutare nelle singole annualità, come meglio evidenziato nella tabella che segue;

EVIDENZIATO, inoltre, che tale lettura "orientata" delle disposizioni richiamate nel precedente periodo appare maggiormente in linea con le finalità perseguite dal legislatore volte a "liberare" gli enti cc.dd. virtuosi dai vincoli legati al *turn over*, ancorandoli, per converso, al principio della sostenibilità finanziaria della spesa del personale in rapporto alle entrate correnti.

A tal fine, la dizione contenuta nella disposizione di cui all'art. 4, co. 2 del DM in trattazione ovvero "**possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale ...**", posta in relazione con l'incremento annuale di cui alla tabella 2 del DM in parola (fermo comunque l'inerente computo sui valori a rendiconto 2018), al fine di definire il limite massimo di incremento della spesa di personale (rigo F della tabella sotto riprodotta), meglio si presta a perseguire le accennate finalità della riforma sulle assunzioni di personale nei Comuni, rispetto alla sommatoria che prende a riferimento la spesa sostenuta nel 2018, *come da talune parti sostenuto*, tenuto conto che, nello specifico, l'applicazione dell'incremento annuale a tale ultimo parametro (spesa 2018) per questo Ente risulterebbe estremamente penalizzante, posto che in detta annualità si è registrata una anomala e significativa flessione della spesa del personale rispetto al trend storico consolidato (*per diverse e sovrapposte circostanze gestionali, come da analisi effettuata ed agli atti*) ed anche già rispetto al successivo esercizio 2019, ante DM 17.03.2020;

OSSERVATO, sulla base dei dati ricavati nell'ultimo rendiconto approvato (**anno 2021 – DCC n. 25/2022**), che il Comune di Cologno al Serio – come si evince dalla tabella sotto riportata fa registrare i seguenti valori:

CALCOLO PARAMETRI ASSUNZIONALI ESERCIZI 2022-2024

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

DATI DI RIFERIMENTO		
abitanti al 31.12.2018		11.184
fascia demografica di appartenenza (art. 3)		F
valore SOGLIA MASSIMA (su media E CORRENTI ultimi tre rendiconti, netto FCDE) - art. 4 TAB 1		27%
Percentuali massime annuli di incremento del personale in servizio (in sede di prima applicazione e sino al 2024) (articolo 5, comma 1 - TABELLA 2 - lettera F)	Anno 2020	9%
	Anno 2021	16%
	Anno 2022	19%
	Anno 2023	21%
	Anno 2024	22%

□□□□□□

A1	MEDIA ENTRATE CORRENTI 2019-2021 (art.2 - lettera b) (accertamenti a rendiconto 2019-2020-2021)			
	2019	2020	2021	media 2019/2021
tit. 1	5.587.335,31	5.124.393,91	5.781.965,52	5.497.898,25
tit. 2	533.864,40	1.278.993,05	441.114,86	751.324,10
tit. 3	2.030.233,79	1.941.925,93	2.436.395,51	2.136.185,08
Totale A1	8.151.433,50	8.345.312,89	8.659.475,89	8.385.407,43

segue

segue

A2	STANZIATO DI BILANCIO A FCDE def 2021 (art. 2 - lettera b) (stanziato definitivo bilancio 2021-2023 - esercizio 2021)	
	Titolo 1 - missione 20 - programma 2	2021 DEF
		984.000,00



A3	MEDIA ENTRATE CORRENTI 2019-2021 NETTO FCDE (art. 2 - lettera b) (rendic. 2019-2021 al NETTO FCDE 2021 DEF)	
	A3 = A1 - A2	VALORE
		7.401.407,43



B	SPESA PERSONALE A RENDICONTO 2021 (art. 2 - lettera a) (impegni esigibili a rendiconto 2021, I.do OORR e netto IRAP)			
	Titolo	macro 1 - PDC	descrizione	impegni 2021
1	U.1.01.01.01.000		retribuzioni in denaro	1.229.223,27
1	U.1.01.01.02.000		Altre spese per il personale	12.380,00
1	U.1.01.02.01.000		Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	345.867,36
1	U.1.01.02.02.000		Contributi sociali	17.594,58
1	U.1.03.02.12.000		Lavoro flessibile	1.450,00
TOTALE B				1.606.515,21



C	RAPPORTO percentuale SPESA PERSONALE A RENDICONTO 2021 vs MEDIA ENTRATE CORRENTI A RENDICONTO TRIENNIO 2019-2021, netto FCDE STANZIATO DEF 2021 [(C / A3)%]	21,71%
---	--	---------------



D	SOGLIA MASSIMA SPESA PERSONALE (art. 4 - TABELLA 1 lett. F, comuni da 10.000 a 59.999 abitanti)	27 % di A3
		pari ad €
		1.998.380,01



E	Verifica VIRTUOSITA' = Spesa personale a Rendiconto 2021 vs Soglia massima spesa personale = C vs D (% e valore equivalente)	- 5,29%
		pari ad €
		- 391.864,80
		E = ENTE VIRTUOSO

CALCOLO VALORE MASSIMO INCREMENTO SPESA PERSONALE (Art. 5, c. 1, TABELLA 2 - lettera F)			
F		F1] 19%	2022
		F1] pari ad € 270.997,76	
	valore calcolato con riferimento alla spesa per Personale dipendente (calcolata ai sensi Art. 2 - lettera a) a rendiconto 2018	F2] 21%	2023
		F2] pari ad € 299.523,84	
	Spesa personale dipendente a rendiconto 2018 1.426.303,99	F3] 22%	2024
		F3] pari ad € 313.786,88	

VALORE MASSIMO SPESA PERSONALE comprensiva previsioni PTFP 2022-2024 (Art. 4, c. 2)				
G		G1] = C + F1]	2022	< di D
		pari ad € 1.877.512,97		
	= Spesa personale ultimo rendiconto approvato (2021) + valore massimo incremento per Esercizi 2022-2024 purchè < soglia massima spesa personale D	G2] = C + F2]	2023	< di D
		pari ad € 1.906.039,05		
	Spesa personale dipendente a rendiconto 2021 (C) 1.606.515,21	G3] = C + F3]	2024	< di D
		pari ad € 1.920.302,09		

SPESA PERSONALE comprensiva previsioni PTFP 2022-2024 - STANZIATO di BILANCIO (macroaggr 1+3 lav.fless.+acc.ti miss.20 secondo esig.) VALORE SCHEMA di BILANCIO 2022-2024, a regime da 2023				
H		H1] € 1.779.601,68	2022	< di D
		H2] € 1.845.700,00	2023	< di D
		H3] € 1.851.400,00	2024	< di D

MARGINE SPESA PERSONALE comprensiva previsioni PTFP 2022-2024 - STANZIATO di BILANCIO 2022-2024 vs (bozza 3) VALORE MASSIMO SPESA PERSONALE 2022-2024 (H-G)				
I		I1] - 97.911,29	2022	
		I2] - 60.339,05	2023	
		I3] - 68.902,09	2024	

MARGINE SPESA PERSONALE comprensiva previsioni PTFP 2022-2024 - STANZIATO di BILANCIO 2022-2024 vs (bozza 3) VALORE SOGLIA a REGIME (D)				
L		I1] - 218.778,33	2022	
		I2] - 152.680,01	2023	
		I3] - 146.980,01	2024	

(rif. valori lettera H): ricomprensivi dell'accantonamento ad incrementi retributivi per rinnovo CCNL EELL e Segretari comunali riferiti all'anno di competenza, con esclusione degli arretrati contrattuali esercizi pregressi, in ordine alla cui e "sterilizzazione" agli effetti del DM 17.03.2020 è in atto ampio dibattito interpretativo, i cui esiti saranno oggetto di successiva valutazione);

OSSERVATO, quindi, che:

- dal calcolo dei parametri assunzionali riferiti all'esercizio 2022, 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 al netto del FCDE pari al **21,71%** inferiore al valore soglia più basso, previsto per i Comuni appartenenti alla fascia demografica f), fissato al 27% (Tabella 1 DM attuativo);
- alla luce della menzionata rilettura delle vigenti norme sulle assunzioni di personale, questo Ente nel triennio 2022-2024 fa registrare un VALORE MASSIMO potenziale di SPESA PERSONALE comprensiva delle misure assunzionali da inserire nel presente PTFP pari a:
 - anno 2022: € **1.877.512,97**;
 - anno 2023: € **1.906.039,05**;
 - anno 2024: € **1.920.302,09**.
- la spesa complessiva del personale, comprensiva delle previsioni contenute nel presente Piano, dovrà pertanto rimanere contenuta nei valori sopra evidenziati, purché inferiori alla soglia massima della spesa del personale prevista per gli enti cc.dd. virtuosi pari al 27% della media delle entrate correnti al netto del FCDE (*stanziato in via definitiva nel bilancio previsionale*) il cui valore risulta indicato nella riga D della tabella sopra riprodotta e pari a € **1.998.380,01**;

SEGNALATO, in relazione agli **avvicendamenti di personale** intervenuti dalla data di adozione della sopra menzionata deliberazione di GC 30 marzo 2021, n. 28 sino alla data di redazione della presente, fermo restando quanto già più sopra illustrato in ordine alle procedure di reclutamento avviate, concluse e/o non perfezionate o in corso di definizione attuative del Piano occupazionale 2021-2023 – anno 2021, quanto segue:

- in data 15 luglio 2021 si è registrata la cessazione, (dimissioni per assunzione tramite scorrimento graduatoria effettuata da altro Ente locale) di un Agente di PL cat. "C" - pos. economica "C1" a tempo pieno e indeterminato;

- in data 1° settembre 2021 si è registrata la cessazione, (dimissioni per assunzione presso altro Ente del SSN tramite scorrimento graduatoria) di una figura di assistente sociale cat. “D” - pos. economica “D1” a tempo pieno e indeterminato;
- in data 30 dicembre 2021 si è registrata la cessazione, (dimissioni per assunzione tramite scorrimento graduatoria effettuata da altro Ente locale) di un Istruttore amm.vo-contabile cat. “C” - pos. economica “C2” a tempo pieno e indeterminato (Area Economico-Finanziaria);
- con nota prot. n. 3395 del 25.02.2022, una dipendente con profilo professionale di farmacista cat. “D3”, pos. economica “D3”, ha rassegnato le proprie dimissioni con decorrenza a far data dal 30 maggio 2022 (*29 maggio 2022 ultimo giorno di lavoro*);
- con nota prot. n. 3667 del 03.03.2022 integrata con successiva nota prot. n. 3774 del 04.03.2022, un Agente di PL cat. “C”, pos. economica “C1”, ha rassegnato le proprie dimissioni con decorrenza a far data dal 16 aprile 2022 (*15.04.2022 ultimo giorno di lavoro*), in seguito ad accettazione, in qualità di idoneo nella relativa graduatoria concorsuale, di proposta di assunzione presso altro Ente locale;
- con nota prot. n. 7198 del 28.04.2022, la direttrice della Farmacia comunale – p.p. farmacista cat. “D3”, pos. economica “D3”, ha rassegnato le proprie dimissioni con decorrenza a far data dal 1° settembre 2022 (*31 agosto 2022 ultimo giorno di lavoro*);
- dal 13 maggio '22, si è reso vacante il posto di Istruttore tecnico cat. “C”, a tempo pieno e indeterminato, riferito all'Area GT – servizio LL.PP. e Manutenzioni, precedentemente coperto in data 31 dicembre 2021.

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 complessivi spazi assunzionali riportati nella riga G della tabella di cui sopra, nonché appurata la sostenibilità finanziaria delle assunzioni del personale tenuto conto delle unità cessate/cessande nel corso del 2021 e nel 2022, 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) 2022-2024**:

A) <u>anno 2022</u> : confermare il reclutamento di un Istruttore direttivo tecnico cat. “D1”, a tempo pieno e indeterminato, da assegnare all' Area Gestione del Territorio , 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>);
B) <u>anno 2022</u> : prevedere l'assunzione di n. 1 Agente di PL cat. “C1”, a tempo pieno e indeterminato, da assegnare all' Area Polizia Locale , 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>). (<i>assunzione relativa a sostituzione di personale di pari categoria cessato nel corso del 2021 (15 lug. 2021)</i>);
C) <u>anno 2022</u> : prevedere l'assunzione di n. 1 figura di assistente sociale cat. “D1”, a tempo pieno e indeterminato, da assegnare all' Area Servizi alla Persona , 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>). (<i>assunzione relativa a sostituzione di personale di pari categoria cessato nel corso del 2021 (1° set. 2021)</i>);
D) <u>anno 2022</u> : prevedere l'assunzione di n. 1 Istruttore direttivo contabile cat. “D”, a tempo pieno e indeterminato, da assegnare all' Area Economico-Finanziaria , 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>). (<i>assunzione relativa a sostituzione di personale di categoria C cessato nel corso del 2021 (30 dic. 2021)</i>);
<u>in alternativa alla figura di cat. “D” di cui al punto precedente su anno 2022</u> : prevedere l'assunzione di n. 1 Istruttore amministrativo-contabile/contabile cat. “C1”, a tempo pieno e indeterminato, da assegnare all' Area Economico-Finanziaria , 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>). (<i>assunzione relativa a sostituzione di personale di pari categoria cessato nel corso del 2021 (30 dic. 2021)</i>);
E) <u>anno 2022</u> : prevedere l'assunzione di n. 1 Agente di PL cat. “C1”, a tempo pieno e indeterminato, da assegnare all' Area Polizia Locale , tramite espletamento delle procedure previste e consentite a legislazione vigente, <u>decorsi 6 mesi a partire dal 16.04.2022</u> (<i>mobilità esterna; utilizzo vigenti graduatorie concorsuali in corso di validità; indizione di concorso pubblico</i>). (<i>assunzione relativa a sostituzione di personale di pari categoria cessato nel corso del 2022 (15 apr. 2022)</i>);

F) <u>anno 2022</u> : prevedere l'assunzione di n. 1 figura di farmacista cat. "D", a tempo determinato, da assegnare all' Area Economico-Finanziaria servizio Farmacia comunale , tramite espletamento delle procedure previste e consentite a legislazione vigente (<i>utilizzo vigenti graduatorie concorsuali in corso di validità anche a t. indeterminato; indizione di selezione pubblica</i>);	
<i>in alternativa alla figura di cat. "D" di cui al punto precedente su anno 2022</i> : prevedere il reclutamento di n. 1 figura professionale di Farmacista, da assegnare all' Area Economico-Finanziaria servizio Farmacia comunale , tramite ricorso ad una delle ulteriori forme di lavoro flessibile di cui all'articolo 36, comma 2 del D.Lgs. 165/2001, ovvero con ricorso ad incarichi ex art. 7, comma 6 del medesimo Decreto;	
G) <u>anno 2022</u> : provvedere alla copertura del posto di Istruttore tecnico cat. "C" resosi vacante presso l'ufficio LL. PP. e Manutenzioni mediante trasferimento per mobilità interna di una figura di Istruttore amm.vo/contabile da reperire nell'ambito del personale attualmente in servizio presso il Comando di PL, secondo la procedura prevista nel vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;	
H) <u>anno 2022</u> : prevedere l'assunzione di n. 1 Agente di PL cat. "C1", a tempo pieno e indeterminato, da assegnare all' Area Polizia Locale , 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>).	
<u>anno 2023</u> : nessuna misura assunzionale al momento prevista.	
<u>anno 2024</u> : nessuna misura assunzionale al momento prevista.	

EVIDENZIATO che la previsione di cui alla lettera F) è stata formulata in tale forma e secondo le ipotesi alternative ivi espressamente previste in ragione delle valutazioni in itinere in ordine alle future modalità gestionali della Farmacia comunale;

RILEVATO che, come evidenziato nel prospetto anzi riportato, la spesa del personale stanziata a bilancio, comprensiva dei costi delle figure da reclutare indicati nella tabella appena sopra riportata e computata secondo quanto previsto dal DL 17.03.2020 è pari a:

H	SPESA PERSONALE comprensiva previsioni PTFP 2022-2024 - STANZIATO di BILANCIO (macroaggr 1+3 lav.fless.+acc.ti miss.20 secondo esig.)	H1] € 1.783.101,68 ip.A)	2022
		H2] € 1.851.700,00 ip. A)	2023
		H3] € 1.857.800,00 ip. A)	2024

e che, pertanto, la stessa **risulta contenuta nei limiti di spesa di cui alla riga G della tabella inizialmente rappresentata**;

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;

OSSERVATO tuttavia che il presente Piano occupazionale contempla la mera sostituzione di personale a qualunque titolo cessato o in via di cessazione nel corso dell'anno; nella tabella che segue il dato in questione (*maggior spesa per assunzioni "in deroga al comma 557" ex art. 7 comma 1 DM 17.03.2020*) non è stato prudenzialmente valorizzato, ritenendo opportuno esperire ulteriori approfondimenti atti a meglio definire la portata applicativa della deroga in trattazione;

RICORDATO che la collocazione dell'Ente nella fascia c.d. virtuosa 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 2022-2024 - 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, oltretutto 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 macro-voci 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 2022-2024** - 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 2022-2024 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 2022 - 2023 - 2024

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	2022 BILANCIO INIZIALE	2023 BILANCIO INIZIALE	2024 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)
A) spesa personale dipendente							
(aa) MACRO 1 (ex interv. 1) al netto voci (ac) e (ad) (retribuzioni, salario accessorio netto (ac), lav.straordinario, incl. oo.rr., escl)	1.649.916,01	1.639.877,47	1.558.433,10	1.616.075,53	1.627.211,68	1.686.310,00	1.686.310,00
(ab) MACRO 2 (ex interv. 7) al netto voce (ac) (irap su retribuzioni, salario accessorio netto (ac), lav.straordinario)	109.579,42	116.812,75	109.112,23	111.834,80	101.240,00	105.020,00	105.020,00
(ac) MACRO 1+2 (ex interv. 1+7) (altre spese personale: incentivo ICI/IMU - progettazione/funz .tecniche art. 113 - Istat - straord. elett.a carico Stato - DD rogito/INAIL prog.PUC)	-	36.016,69	30.286,13	22.100,94	54.960,00	54.960,00	54.960,00
(ad) MACRO 1 (ex interv. 1) (mensa personale dipendente)	5.800,00	5.400,00	4.600,00	5.266,67	9.800,00	9.800,00	9.800,00
(ae) MACRO 3 (ex interv. 3) (altre spese personale: missioni - formazione)	2.370,00	6.588,05	4.612,84	4.523,63	4.920,00	5.120,00	5.120,00

(af) MACRO 10 - Missione 20 - Progr. 3 (fondo PEO da CCDI anno n-1)					-	6.900,00	6.900,00	6.900,00
(ag) MACRO 10 - Missione 20 - Progr. 3 (fondo istituti CCDI anno n, esig. anno n+1)					-	-	24.500,00	30.600,00
(ah) MACRO 10 - Missione 20 - Progr. 3 (fondo RINNOVI CCNL dipendenti- quota anno n)					-	70.000,00	70.000,00	70.000,00
totale A) spesa personale dipendente	1.767.665,43	1.804.694,96	1.707.044,30	1.759.801,56	(*)	58	1. (*)	1.968. (*)
B) altre spese comma 557, L. 296/2006 e s.m.i								
MACRO 3+2 (ex Interv. 3+7) (incarichi assimilati e lavoro flessibile)	-	-	-	-	-	18.900,00	2.900,00	2.900,00
totale B) altre spese	-	-	-	-	-	18.900,00	2.900,00	2.900,00
totale A) + B)	1.767.665,43	1.804.694,96	1.707.044,30	1.759.801,56		1.893.931,68	1.965.510,00	1.971.610,00
C) voci di spesa "a dedurre" (art.1,c.198 e 204ter fin.2006- circ.9/06 RGS e s.m.i.)								
(c1) MACRO 1+2 (ex interv.1+7) (personale appartenente alle CATEGORIE PROTETTE ex L. 68/1999)	7.953,19	28.490,70	28.490,70	21.644,86		28.635,98	27.864,41	27.864,41
(c2) MACRO 1+2 (ex interv.1+7) (personale CONVENZIONATO- IN COMANDO - quota a carico di Ente terzo convvenz.)	-	-	1.069,80	356,60		51.219,86	51.219,86	51.219,86
(c3) MACRO 1+2 (ex interv.1+7) (oneri RINNOVI CONTRATTUALI precedenti e di nuova previsione nel triennio)	212.145,15	213.386,07	206.311,73	210.614,32		321.297,30	335.436,79	335.436,79
(c4) MACRO 1+2 (ex interv.1+7) (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		54.960,00	61.575,00	61.575,00
(c5) MACRO 3 (ex interv.3) (altre spese personale escluse: MISSIONI - FORMAZIONE)		6.588,05	4.612,84	3.733,63		4.920,00	5.120,00	5.120,00
totale C) voci di spesa "a dedurre"	222.468,34	284.481,51	270.771,20	259.240,35		461.033,15	481.216,07	481.216,07

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	1.432.898,53	1.484.293,93	1.490.393,93
					(col. B-A)	(col. B-A)	(col. B-A)
VARIAZIONE SPESA PERSONALE DIPENDENTE 2022 - 2024 (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.)					- 67.662,68	- 16.267,28	- 10.167,28
MAGGIORE SPESA ASSUNZIONI "IN DEROGA al COMMA 557" ex art. 7 comma 1 DM 17.03.2020					dato prudenzialmente non valorizzato, con riserva di approfondimento interpretativo della portata applicativa della deroga introdotto ex art. 7, comma 1 del DL 17.03.2020		
MARGINE EFFETTIVO SPESA PERSONALE DIPENDENTE 2022-2024 vs limite ex art.1, commi 557-557quater L. 296/2006, tenuto conto della spesa per nuove assunzioni in "deroga"					67.662,68	16.267,28	10.167,28
(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 2021, in base ai dati ricavabili dal rendiconto, 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 2022-2023-2024 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 2021, in base ai dati desumibili dal rendiconto di gestione, risulta rispettoso degli equilibri di bilancio (ex art. 1, comma 821, della L n. 145/2018);
- ✓ con riferimento al bilancio di previsione 2022-2024, il relativo termine di approvazione è stato da ultimo differito al 31 maggio 2022 (art. 3 - comma 5-sexiesdecies - del D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, convertito in L. n. 15/2022); in riferimento al rendiconto 2021, tale adempimento è stato assolto con DCC n. 25 del 02.05.2022, i relativi dati sono stati comunicati al BDAP, l'adempimento risulta assolto in data 09.05.2022; infine, in relazione al bilancio consolidato 2021 il relativo termine di approvazione è previsto entro il 30 settembre 2022 - (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 2021-23 [DGC n. 96 del 21.09.2021, in vigore dell'esercizio provvisorio ex art. 163 del D.Lgs. n. 267/2000];
- ✓ ha adottato il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-23, con DGC n. 28/2021, quale allegato al DUP del medesimo triennio (art. 6, D.Lgs. n. 165/2001), mentre in questa sede propone l'adozione del PTFP 2022-2024;
- ✓ ha effettuato la ricognizione sull'insussistenza di personale in sovrannumero o in eccedenza ex art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001;
- ✓ ha approvato, con DGC n. 47 del 10.05.2022, il Piano triennale delle azioni positive per le pari opportunità, triennio 2022-2024 (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 2021-2023 (delibera di GC n. 28/2021), 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 30.05.2022, in merito al rispetto dei parametri finanziari correlati all'adozione del presente PTFP triennio 2022-2024, 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. 08/2022 in data 31/05/2022 (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 2022-24 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 Bilancio di previsione 2021-2023 approvato con deliberazione consiliare n. 15 del 30.04.2021 - esecutiva ai sensi di legge - in vigore dell'esercizio provvisorio ex art. 163 del D.Lgs. n. 267/2000;
- 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 2022-2024”, nei termini di cui alla tabella che segue:

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2024				
AREA	PROFILI DA REPERIRE	MODALITA'	NOTE	ANNI
Gestione del Territorio	A) Confermare il reclutamento di n. 1 figura di Istruttore direttivo tecnico cat. D1 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>)	Scorrimento graduatoria Provincia di Bergamo	2022
Polizia Locale	B) n. 1 agente di PL – cat. C1 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>)	/	2022
Servizi alla Persona	C) n. 1 figura di Assistente sociale cat. D1 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>)	/	2022
Economico-Finanziaria	D) n. 1 Istruttore direttivo contabile cat. D1 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>)	/	2022
<i>In alternativa alla misura di cui al rigo precedente, si prevede la seguente misura assunzionale</i>			/	/
Economico-Finanziaria	n. 1 Istruttore amm.vo-contabile/cat. C1 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</i>	/	2022

		<i>pubblico)</i>		
Polizia Locale	E) n. 1 agente di PL – cat. C1 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>	Assunzione perfezionabile decorsi mesi 6 a partire dal 16.04.2022	2022
Economico-Finanziaria – servizio Farmacia comunale	F) n. 1 Farmacista cat. D a determinato	tramite espletamento delle procedure previste e consentite a legislazione vigente (<i>utilizzo vigenti graduatorie concorsuali in corso di validità, anche per figure a tempo indeterminato; indizione di selezione pubblica)</i>	/	2022
<i>In alternativa</i> alla misura di cui al rigo precedente, si prevede la seguente misura assunzionale			/	/
Economico-Finanziaria – servizio Farmacia comunale	n. 1 figura professionale di Farmacista	da reclutare tramite ricorso ad una delle ulteriori forme di lavoro flessibile di cui all'art. 36 comma 2 del DLgs 165/2001 e smi, ovvero con ricorso ad incarichi ex art. 7, comma 6 del medesimo Decreto	/	2022
Polizia Locale	G) n. 1 agente di PL – cat. C1 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>	/	2022
/	/	/	Nessuna misura occupazionale al momento prevista	2023/2024

- 2) DI DARE ATTO che la previsione di cui alla lettera F) è stata formulata in tale forma e secondo le ipotesi alternative ivi espressamente previste in ragione delle valutazioni in itinere in ordine alle future modalità gestionali della Farmacia comunale;
- 3) DI DEMANDARE, inoltre, al Segretario comunale il compito di provvedere alla copertura del posto di Istruttore tecnico cat. “C” resosi vacante presso l’ufficio LL. PP. e Manutenzioni mediante trasferimento per mobilità interna di una figura di Istruttore amm.vo/contabile da reperire nell’ambito del personale attualmente in servizio presso il Comando di PL, secondo la procedura prevista nel vigente Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi, con la precisazione che dovranno essere salvaguardate le esigenze di impiego sul territorio della PL, compatibilmente con una adeguata reintegrazione delle risorse umane dell’area di PL secondo il presente fabbisogno;
- 4) 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;

- 5) 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;
- 6) DI DARE ATTO che la programmazione del personale relativa al triennio 2022-2024 verrà inserita, per costituirne parte integrante, nella sezione operativa del Documento Unico di Programmazione/DUP – 2022/2024 - come previsto dal punto 8.2 dell'All. 4/1 al D.Lgs. n. 118/2011;
- 7) 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. 08/2022 del 31.05.2022 (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 2022-2024

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: 31-05-2022



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

AREA ECONOMICO-FINANZIARIA

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Il sottoscritto responsabile dell'Area Economico-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: 31-05-2022



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, 06-06-2022

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 31-05-2022 con il voto espresso dalla maggioranza dei componenti (art. 134 comma 4 Tuel).

Dalla Residenza comunale, 06-06-2022

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