



**COMUNE DI CASTELLARANO**  
*Provincia di Reggio Emilia*

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

*N° 56 del 15/07/2021*

**OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2021-2023 E CONSEGUENTE RIMODULAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA AI SENSI DELL'ARTICOLO 6 DEL D.LGS. 165/2001. PRIMA VARIAZIONE**

L'anno duemilaventuno , addì quindici del mese di Luglio alle ore 18:15 , nella Sede Comunale , previo esaurimento delle formalità prescritte dalla Legge e dallo Statuto, si è riunita sotto la presidenza del SINDACO Dott. Giorgio Zanni la Giunta Comunale. Partecipa all'adunanza ed è incaricato della redazione del presente verbale il IL VICE SEGRETARIO Dott. Agostino Toni .

Intervengono i Signori:

N°	Qualifica	Nome	Presente	Assente
<u>1</u>	Sindaco	ZANNI GIORGIO	si	
<u>2</u>	Assessore	IOTTI PAOLO	si	
<u>3</u>	Assessore	MAGNANI LUCA	si	
<u>4</u>	Assessore	ROSSI ROSSANO	si	
<u>5</u>	Assessore	BARTOLINI CASSANDRA	si	

PRESENTI: 5

ASSENTI: 0

Il Presidente, riconosciuta legale l' adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale a trattare il seguente argomento :

**OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2021-2023 E CONSEGUENTE RIMODULAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA AI SENSI DELL'ARTICOLO 6 DEL D.LGS. 165/2001. PRIMA VARIAZIONE**

**LA GIUNTA COMUNALE**

RILEVATA la propria competenza ai sensi dell'art. 48, commi 2 del TUEL approvato con Dlgs 18 agosto 2000 n. 267 e s.m.i.

RICHIAMATI gli atti sotto indicati:

- deliberazione di Consiglio Comunale n. 58 del 29/12/2020 oggetto "*Approvazione Documento Unico di Programmazione (DUP) - Periodo 2021/2023*";
- deliberazione di Consiglio Comunale n. 59 del 29/12/2020 oggetto "*Approvazione del bilancio di previsione 2021/2023*";
- deliberazione di Giunta Comunale n. 27 del 12 aprile 2021 ad oggetto "*Programmazione triennale dei fabbisogni del personale 2020-2022 e conseguente rimodulazione della dotazione organica ai sensi dell'articolo 6 del d.lgs. 165/01. Seconda variazione*";

DATO atto che nel titolo della deliberazione di G.C. n. 27/2021 è stata riportata, per mero errore materiale, la dicitura "Seconda variazione";

PREMESSO che:

- l'articolo 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 stabilisce che "*Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482.*";
- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'articolo 91 del Testo Unico stabilisce che "*Gli organi di vertice delle Amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*";
- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'articolo 6, commi 2 e 3, del d.lgs. 165/2001 stabilisce: "*2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la*

*pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. 3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente”;*

- con decreto 8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha adottato le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, nelle quali viene specificato che “*Le ... linee guida ... definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica*”;

PRESO atto che la disciplina recata dal d.lgs. 75/2017 stabilisce che la dotazione organica è un “*valore finanziario di spesa potenziale*” e che per gli enti locali “*sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente*”;

RICORDATO che:

- il Comune di Castellarano, quale Ente già soggetto al patto di stabilità interno, soggiace alle limitazioni di spesa di personale di cui all'articolo 1, commi 557 e 557-quater, della legge 296/2006 che fissa tale limite nel valore medio del triennio 2011-2013;
- tale valore è fissato nella somma di € 3.193.024,23;

CONSIDERATO che:

- “*Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, ... garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento (vedi, ad esempio ... l'articolo 110 del decreto legislativo n. 267 del 2000)*”;
- restano comunque ferme le limitazioni assunzionali vigenti, anche a tempo determinato;
- gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;
- nel PTFP dovranno essere indicate “*le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente*”;

VISTI, a questo proposito:

- l'articolo 1, commi da 557 a 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, nel testo vigente;
- l'articolo 76 del d.l. 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2008, n. 133;
- il decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 con particolare riferimento alle norme in materia di personale contenute negli articoli 6, 9 e 14;
- il decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, in particolare l'articolo 3, come modificato dall'articolo 4 del decreto-legge 19 giugno 2015, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2015, n. 125;
- l'articolo 1, commi da 420 a 428, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 e successive modificazioni e integrazioni;
- l'articolo 1, commi 228, 228-bis, 228-ter, 229 e 762, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e successive modificazioni ed integrazioni;
- l'articolo 1, commi 475, 476 e 479, della legge 11 dicembre 2016, n. 232;
- il decreto ministeriale 10 aprile 2017, che fissa i rapporti medi dipendenti popolazione per il triennio 2017-2019;
- gli articoli 20 e 23 del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75;

DATO atto che:

- le disposizioni contenute nell'articolo 3 del d.l. 90/2014, come interpretate dalla Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, con deliberazione n. 27/SEZAUT/2014/QMIG, non consentivano agli enti locali assoggettati al patto di stabilità di utilizzare le capacità assunzionali maturate a seguito di cessazioni intervenute negli anni fino al 2012;
- l'articolo 4, comma 3, del d.l. 78/2015 convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2015, n. 125, è intervenuto su tale disposizione aggiungendo un periodo che porta a questa formulazione della norma: “... *A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente. ...*”;
- è stato successivamente chiarito dalla Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, con deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG che “*Il riferimento “al triennio precedente” inserito nell'art. 4, comma 3, del d.l. n. 78/2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, del d.l. n. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni*” e che “*Con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3, comma 5-quater, del d.l. n. 90/2014 va calcolato imputando la spesa 'a regime' per l'intera annualità*”;

VISTO l'art. 33, comma 2 del cosiddetto “Decreto Crescita”, decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato:

“2. *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non*

*superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle 'unioni dei comuni' ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. (...omissis...)";*

VISTO il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

RITENUTO necessario, in considerazione delle mutate esigenze organizzative, procedere alla modifica del PTFP già approvato e contestualmente alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020, con l'aggiornamento dei dati relativi al consuntivo 2020;

DATO ATTO che

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

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

a) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del

decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

VISTO l'allegato prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2018/2019/2020, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2020 e delle spese di personale, calcolate ai sensi del DM e della circolare ministeriale e tenuto altresì conto delle entrate e delle spese dell'Unione Tresinaro Secchia;

VERIFICATO che, per questo Comune, il rapporto calcolato è il seguente:

Spese di personale 2020: 3.034.798,48/ Media entrate netto FCDE: 15.642.973,28 = 19,86%

CONSIDERATO che

-l'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

- a) comuni con meno di 1.000 abitanti
- b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti
- c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti
- d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
- e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti
- f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti
- g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti
- h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti
- i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

- questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera f), avendo n. 15.346 abitanti;

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

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

DATO ATTO CHE la fascia demografica di cui alla lettera f) presenta i seguenti valori soglia (relativamente all'anno 2021):

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
f	10.000-59.999	27%	16%	31%

CHE questo Ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera f) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 19,86%, si colloca nella fascia di virtuosità poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1;

CHE pertanto è possibile incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma solo entro il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite non rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006;

CHE così come evidenziato dall'allegato prospetto di calcolo

- l'incremento teorico disponibile ammonta ad € 1.090.574,72
- l'incremento calmierato di cui alla tabella 2 risulta di € 472.408,74 e quindi inferiore all'incremento teorico;
- pertanto, il Comune può procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato solo entro la misura dell'incremento calmierato di € 472.408,74;

DATO INOLTRE ATTO che

- l'art. 5, comma 2 del DM 17 marzo 2020 consente ai Comuni virtuosi, per il periodo 2020-2024, di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del suddetto DM, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;
- il Mef con nota prot. 12454 del 15/01/2021 ha affermato che l'utilizzo delle capacità residue è alternativo all'utilizzo della capacità assunzionale derivante dall'applicazione del sopra citato decreto e che pertanto l'Ente può decidere di applicare una o l'altra soluzione;

RICHIAMATE le seguenti vigenti disposizioni con riferimento alla capacità assunzionale del periodo 2015 – 2019, su cessazioni di personale 2014 - 2018:

- Art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 3, comma 5-*quater* del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208
- Art. 1, comma 479 lett.d) della legge 11 dicembre 2016, n. 232
- Art. 3, comma 5-*sexies* del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-*bis* del decreto - legge n. 4/2019, coordinato con la legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26;

RICHIAMATE le seguenti vigenti disposizioni con riferimento alla capacità assunzionale del periodo 2015 – 2019, su cessazioni di personale 2014 - 2018:

- Art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 3, comma 5-*quater* del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208
- Art. 1, comma 479 lett.d) della legge 11 dicembre 2016, n. 232
- Art. 3, comma 5-*sexies* del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-*bis* del decreto - legge n. 4/2019, coordinato con la legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26;:

RICORDATO che

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 3, comma 5-*sexies* del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-*bis* del decreto-legge n. 4/2019, per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;

- come previsto dalla legge di conversione 26/2019 del d.l. 4/2019, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali della facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente;

VISTA la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22/02/2011, recante indicazioni sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni di personale avvenute nell'anno precedente sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni, secondo cui non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella di ingresso;

VISTA la deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG della sezione Autonomie della Corte dei Conti, sul conteggio ed utilizzo dei resti provenienti dal triennio precedente: come pronunciato dai magistrati contabili il riferimento "al triennio precedente" inserito nell'art. 4, comma 3, del d.l. 78/2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni. Inoltre, con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3 del d.l. 90/2014 va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità;

DATO ATTO che in applicazione delle suddette disposizioni la quota di turn over rimasta inutilizzata risulta essere la seguente:

Descrizione	Importi	Note
Resti assunzionali 2015/2019	121.603,54	Atto G.C. n. 149/2019
Impieghi di capacità assunzionale da deliberazione di G.C. n. 149/2019		
n. 2 istruttori amm.ivi C	- 44.182,98	
Totale impieghi	- 44.182,98	
<b>Quota turn over 2015/2019 rimasta inutilizzata</b>	<b>77.420,56</b>	Al netto di oneri

DATO inoltre atto che nel corso del 2020 non si sono verificate cessazioni di personale a tempo indeterminato e nel corso del 2021 sono previste, ad oggi, le seguenti cessazioni:

Descrizione	Importi	Note
Aiuto cuoco B	19.465,06	Al netto di oneri

CONSIDERATO che

- rispetto al piano triennale dei fabbisogni di personale dell'Ente approvato con deliberazione G.C. n. 149/2019 e s.m.i. non si sono potute realizzare alcune assunzioni di personale;
- ad oggi si rende necessario approvare il nuovo Piano triennale dei fabbisogni di personale, in relazione alle esigenze organizzative dell'Ente;

DATO ATTO che a seguito di valutazione delle esigenze organizzative e di turn over del personale dipendente, e udite le proposte dei Responsabili, si rende opportuno procedere alla copertura dei seguenti posti (in parte già previsti nel PTFP 2020/2022), con parziale modifica del PTFP già approvato con atto di G.C. n. 27/2021:

Profilo e categoria	Budget assunzionale (al netto Irap)	Anno	Note modalità copertura
n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo D	30.500,00	2021	Mobilità/Scorrimento graduatoria/concorso
n. 1 Collaboratore tecnico B3	26.300,00		Mobilità/Scorrimento graduatoria/concorso
n. 1 Istruttore Amministrativo C riservato legge n. 68/99	28.000,00		Mobilità/Scorrimento graduatoria/concorso
n. 1 Collaboratore cuoco B3	26.300,00		Mobilità/Scorrimento graduatoria/concorso
n. 2 Istruttori educativi C	56.000,00		Mobilità/Scorrimento graduatoria/concorso
Totale 2021	167.100,00		
Istruttore amministrativo C	28.000,00	2022	Mobilità/Scorrimento graduatoria/concorso
Pedagogista D	30.500,00	2023	Mobilità/Scorrimento graduatoria/concorso
n. 2 Istruttori educativi C	56.000,00		Mobilità/Scorrimento graduatoria/concorso
n. 1 Esecutore scuola infanzia B	24.700,00		Mobilità/Scorrimento graduatoria/concorso

#### DATO ATTO CHE

- la quota di turn over 2015/2019 rimasta inutilizzata ammonta ad € 77.420,56;
- la quota di capacità assunzionale determinata da questa deliberazione in applicazione del DM 17/03/2020 ammonta ad € 472.408,74;
- alla luce della nota del MEF prot. 12454 del 15/01/2021, questa Amministrazione ritiene preferibile applicare le capacità assunzionali derivanti dall'applicazione del DM;
- l'eventuale maggiore spesa di personale per assunzioni a tempo indeterminato, rispetto all'ultimo rendiconto approvato, non si computerà nel tetto di spesa complessivo di cui all'art. 1 comma 557 e segg. della Legge 296/06, ai sensi dell'art. 7 comma 1 DM 17/03/2020;

#### DATO inoltre ATTO CHE:

- le previsioni del 2022 e del 2023 saranno oggetto di riconferma nei rispettivi piani triennali 2022/2024 e 2023/2025;
- in particolare, le previsioni di assunzione nei servizi educativi del 2023 saranno oggetto di eventuale riconferma in relazione all'andamento delle iscrizioni dei bambini e all'eventuale necessità di apertura di nuove sezioni;

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

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

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

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

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

DATO ATTO che la capacità assunzionale a tempo determinato calcolata ai sensi dell’articolo 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e successive modificazioni ed integrazioni è stata quantificata in € 96.296,91 al lordo degli oneri riflessi e dell’IRAP

Descrizione	Importi lordi
Spesa per lavoro flessibile 2009	96.296,91
Decurtazione per convenzione con servizio associato sismica e trasferimento alla Provincia di Reggio Emilia (dal 1° gennaio 2019)	-6.100,00
Cessione all’Unione per quota Dirigente art. 110 c. 2	- 2.500,00 nel 2020 - 30.000,00 dal 2021
<b>Quota disponibile 2021 e segg</b>	<b>60.196,91</b>

CHE il ricorso al lavoro flessibile, tenuto conto delle attuali esigenze organizzative, risulta essere il seguente:

Descrizione	Spesa prevista che incide sul limite lavoro flessibile		
	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
Incarichi ex art. 110, comma 1, TUEL	0,00	0,00	0,00
Assunzioni a tempo determinato servizi educativi	50.000	30.000	30.000
Tirocini	5.000	5.000	5.000
<b>Totale</b>	<b>55.000</b>	<b>35.000</b>	<b>35.000</b>

PRESO ATTO che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale, così come modificato dal presente atto, è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio pluriennale;

CHE in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del d.lgs.165/2001 sono state acquisite le attestazioni dei singoli Dirigenti/Responsabili dalle quali emerge l'assenza di eccedenze di personale;

RICORDATO che

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della legge 145/2018, i Comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo: questo ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-*quater* della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, come si evince dagli allegati al bilancio di previsione 2020;
- l'ente ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 130 il piano di azioni positive per il triennio 2019/2021
- l'ente effettua la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con la presente deliberazione;
- questo ente ha adottato il Piano della Performance/Peg/Piano degli Obiettivi 2021 in data 25/02/2021 delibera di giunta comunale n. 11
- l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett.c), del d.l. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-*bis*, del d.l. 29/11/2008, n. 185;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

VERIFICATE:

- l'assenza di situazioni di soprannumero o eccedenza di personale, ai sensi dell'articolo 33 del d.lgs. 165/2001, come da dichiarazioni dei dirigenti/responsabili, conservate in atti;
- l'ottimale distribuzione delle risorse tra le strutture di massima dimensione dell'ente;

UDITE le proposte dei responsabili circa la necessità di di risorse umane e la suddivisione nei relativi profili professionali;

DATO atto che la consistenza complessiva del personale alla luce del PTFP approvata con deliberazione n. 27/2021 era la seguente:

Profilo	cat	Unità in servizio	Unità di cui è prevista la copertura nel triennio 2021-2023	Totale
Funzionario	D3	1		1
Vice segretario	D3	1		1
istr direttivo tecnico ambiente	D	1		1
istr direttivo	D	2		2
istr direttivo biblioteca e serv culturali	D	1		1
istr direttivo tributi	D	1		1
istr direttivo amm*	D	3		3
istr direttivo tecnico**	D	2		2
pedagogista	D		1	1
Istruttore amministrativo	C	17	3	20
Istruttore amministrativo ragioniere	C	1		1
Ragioniere economo	C	1		1
educatrice	C	13	4	17
Geometra	C	4		4
Istruttore tecnico geometra	C	1		1
Assistente prat. /capo Operaio	B3	0	1	1
collab amministrativo informatico	B3	4		4
Autista macch operatrici complesse	B3	1		1
Collaboratore cuoco	B3	1	1	2
Manutentore spec autista	B	1		1
Esecutore amm	B	1		1
esecutore scuola infanzia	B	4	1	5
Esecutore amministrativo/messo	B	2		2
		63	11	74

\*di cui 1 incarico ex art. 110

\*\*Incarichi ex art. 110

RITENUTO, in applicazione delle già richiamate linee di indirizzo, di quantificare le risorse finanziare destinate all'attuazione del PTFP, come segue, tenendo conto che nelle limitazioni della spesa di personale di cui all'articolo 1, commi da 557 a 557-quater, deve essere compresa anche quota parte della spesa di personale dell'Unione Tresinaro Secchia:

Spese macroaggregato 101				
Spese macroaggregato 103				
Irap macroaggregato 102				
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo				

RICHIAMATO l'articolo 6, comma 1, del d.lgs. 165/2001, che stabilisce che: *“Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali”*;

VISTI:

- il vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- la convenzione per il trasferimento all'Unione della funzioni in materia di gestione del personale dipendente;
- il protocollo attuativo della predetta convenzione, approvato con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 63 del 27 dicembre 2016, il quale prevede che per gli atti di programmazione del fabbisogno del personale la Giunta dell'Ente adotti l'atto, previa istruttoria della gestione unica del personale;

RICHIAMATO infine l'articolo 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448 (Legge finanziaria 2002) che recita: *“A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, ...”*;

RICORDATO, infine, che l'assunzione delle unità di personale previste nella programmazione che si approva con il presente atto, sarà comunque subordinata all'inesistenza dei divieti assunzionali previsti dalle seguenti norme:

- a) art. 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 (adozione della programmazione triennale dei fabbisogni di personale);
- b) art. 33, comma 2, del d.lgs. 165/2001 (ricognizione annuale delle eccedenze di personale e delle situazioni di soprannumero)
- c) art. 1, comma 475, lettera e), della legge 232/2016 (conseguimento di un saldo non negativo in termini di competenza tra entrate finali e spese finali per l'esercizio precedente);
- d) art. 1, comma 476, della legge 232/2016 (conseguimento di un saldo inferiore al 3% delle entrate finali – sanzione applicata alle sole assunzioni a tempo indeterminato);
- e) art. 48 del d.lgs. 198/2006 (adozione del piano triennale di azioni positive);
- f) art. 10, comma 5, del d.lgs. 150/2009 (adozione del piano esecutivo di gestione / piano degli obiettivi che contenente il piano della performance);
- g) art. 1, comma 557 e ss., della legge 296/2006 (rispetto dell'obbligo di contenimento della spesa di personale rispetto alla media del triennio 2011-2013);
- h) art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016 (rispetto dei termini per l'approvazione del bilancio di previsione, rendiconto e bilancio consolidato e invio delle informazioni entro 30 giorni dalla BDAP);
- i) 1, comma 508, legge 232/2016 (effettuazione comunicazioni dovute relativamente agli spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà);
- j) art. 9, comma 3-bis, del d.l. 185/2008 (adempimento dell'obbligo di certificazione dei crediti);

Acquisiti i relativi pareri favorevoli ai sensi del D.Lgs n.267/2000;

VISTI:

- il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali;
- lo Statuto comunale;

ACQUISITI i pareri favorevoli ai sensi del D.Lgs 267/2000;

CON VOTI favorevoli ed unanimi, resi ed accertati nei modi di legge e con votazione separata favorevole ed unanime anche per quanto attiene l'immediata eseguibilità da conferire all'atto;

## **D E L I B E R A**

1. di fissare che la dotazione organica complessiva dell'ente corrisponde ad un valore finanziario di spesa potenziale di € 3.193.024,23 (pari alla spesa di personale media del triennio 2011-2013);

2. di approvare la modifica alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) del triennio 2021-2023 come esplicitata nell'allegato sub A);

3. di stabilire espressamente che, in aggiunta alle esplicite previsioni contenute nel PTFP, sarà possibile procedere a:

- a) ricorso ad assunzioni a tempo indeterminato in sostituzione di altro personale a tempo indeterminato di pari categoria e profilo che dovesse cessare prima della conclusione del periodo di prova;
- b) ricorso ad assunzioni a tempo indeterminato in sostituzione di altro personale a tempo indeterminato di pari categoria e profilo che dovesse cessare dopo l'approvazione del presente atto, previa conferma nella successiva variazione alla programmazione;
- c) ricorso all'acquisizione temporanea di personale dipendente di altri enti e assunzioni di cui all'articolo 110 del TUEL, per sopperire a cessazioni non previste all'atto dell'approvazione del PTFP, nel rispetto della quantificazione delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del PTFP;
- d) ricorso a lavoro flessibile per esigenze temporanee o eccezionali non previste nella programmazione nel rispetto del tetto massimo di spesa a tempo determinato e del tetto massimo di spesa di personale di cui al punto 1;
- e) eventuale sostituzione di personale incaricato ex art. 110 del D.lgs. 267/00 in caso di cessazione anticipata rispetto alla naturale scadenza del contratto;

4. di quantificare le risorse finanziarie destinate all'attuazione del PTFP, come segue:

Spese macroaggregato 101				
Spese macroaggregato 103				
Irap macroaggregato 102				
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo				

5. Di stabilire che la consistenza complessiva del personale alla luce del PTFP sopra approvata è la seguente:

Profilo	cat	Unità in servizio	Unità di cui è prevista la copertura nel triennio 2021-2023	Totale
Funzionario	D3	1		1
Vice segretario	D3	1		1
istr direttivo tecnico ambiente	D	1		1
istr direttivo	D	2		2
istr direttivo biblioteca e serv culturali	D	1		1
istr direttivo tributi	D	1		1
istr direttivo amm*	D	3	1	4
istr direttivo tecnico**	D	2		2
pedagogista	D		1	1
Istruttore amministrativo	C	17	2	19
Istruttore amministrativo ragioniere	C	1		1
Ragioniere economo	C	1		1
educatrice	C	13	4	17
Geometra	C	4		4
Istruttore tecnico geometra	C	1		1
Assistente prat. /capo Operaio	B3	0	1	1
collab amministrativo informatico	B3	4		4
Autista macch operatrici complesse	B3	1		1
Collaboratore cuoco	B3	1	1	2
Manutentore spec autista	B	1		1
Esecutore amm	B	1		1
esecutore scuola infanzia	B	4	1	5
Esecutore amministrativo/messo	B	2		2
		63	11	74

\*di cui 1 incarico ex art. 110

\*\*Incarichi ex art. 110

6. di ricordare che:

- le assunzioni previste nella programmazione sono comunque subordinate al rispetto delle norme che impongono divieti assunzionali e ai vincoli di finanza pubblica vigenti al momento dell'assunzione medesima;
- in ogni caso le previsioni del 2022 e del 2023 dovranno essere oggetto di riconferma nei rispettivi piani triennali 2022/2024 e 2023/2025
- la programmazione, fermi restando i limiti imposti dalla normativa di rango superiore, potrà essere ulteriormente modificato in relazione alle esigenze che nel tempo si dovessero rappresentare;

7. di demandare ai dirigenti/responsabili dei Settori e alla Gestione unica del personale dell'Unione Tresinaro Secchia, secondo le rispettive competenze, tutti gli adempimenti connessi all'esecuzione delle previsioni inserite nel presente provvedimento, nel rispetto dei vincoli finanziari vigenti;

8. di trasmettere copia del presente atto all'Unione Tresinaro Secchia per i conseguenti adempimenti.

SUCCESSIVAMENTE, ravvisata l'urgenza di provvedere in merito ai sensi dell'art. 134, comma 4, del Testo unico, mediante distinta e separata votazione, con voti favorevoli e unanimi, espressi in forma palese, la Giunta comunale

## **DELIBERA**

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

Letto, confermato e sottoscritto

IL SINDACO  
Dott. Giorgio Zanni

IL IL VICE SEGRETARIO  
Dott. Agostino Toni



**COMUNE DI CASTELLARANO**  
Provincia di Reggio Emilia

Settore 1 - Affari Istituzionali, Servizi Generali, Contabilità e Tributi – SERVIZIO Vice Segretario Generale

PROPOSTA DI GIUNTA N. 175 DEL 14/07/2021

**Oggetto :**

**PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE  
2021-2023 E CONSEQUENTE RIMODULAZIONE DELLA  
DOTAZIONE ORGANICA AI SENSI DELL'ARTICOLO 6 DEL  
D.LGS. 165/2001. PRIMA VARIAZIONE**

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

Si esprime parere Favorevole di regolarità tecnica espresso ai sensi dell'art. 49 del T.U. - D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267, in quanto la proposta che precede è conforme alle norme legislative e tecniche che regolamentano la materia.

Note:

Castellarano, li 14/07/2021

Il responsabile del settore Settore 1 - Affari  
Istituzionali, Servizi Generali, Contabilità e Tributi  
TONI AGOSTINO / INFOCERT SPA



**COMUNE DI CASTELLARANO**  
Provincia di Reggio Emilia

Settore 1 - Affari Istituzionali, Servizi Generali, Contabilità e Tributi – SERVIZIO Vice Segretario Generale

PROPOSTA DI GIUNTA N. 175 DEL 14/07/2021

**Oggetto :**

**PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE  
2021-2023 E CONSEQUENTE RIMODULAZIONE DELLA  
DOTAZIONE ORGANICA AI SENSI DELL'ARTICOLO 6 DEL  
D.LGS. 165/2001. PRIMA VARIAZIONE**

**PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE E COPERTURA FINANZIARIA**

Si esprime parere Favorevole in riguardo alla regolarità contabile di cui sopra, parere espresso ai sensi dell'art. 49, del T.U. - D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267.

Note:

Castellarano, li 14/07/2021

Il responsabile del settore Contabile Tributi  
TONI AGOSTINO / INFOCERT SPA



**COMUNE DI CASTELLARANO**  
*Provincia di Reggio Emilia*

GIUNTA COMUNALE

N° 56 del 15/07/2021

**OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2021-2023 E CONSEGUENTE RIMODULAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA AI SENSI DELL'ARTICOLO 6 DEL D.LGS. 165/2001. PRIMA VARIAZIONE**

**ADEMPIMENTI RELATIVI ALLA PUBBLICAZIONE**

N. 985

Si attesta:

che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio del Comune il :  
16/07/2021 ed ivi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Vice Segretario  
TONI AGOSTINO / INFOCERT SPA



**Collegio dei Revisori del Comune di Castellano  
(Provincia di Reggio Emilia)**

\* \* \*

**Verbale n. 20 del 13 /07/2021**

**OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2021-2023 E  
CONSEQUENTE RIMODULAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA AI SENSI DELL'ARTICOLO 6 DEL  
D.LGS.165/2021. PRIMA VARIAZIONE.**

L'Organo di Revisione del Comune di Castellano, nominato con deliberazione di Consiglio comunale n. 37 del 28/09/2018;

**visti:**

- § l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- § l'art. 91, D.Lgs. n.267/2000 "Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale";
- § l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 "Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo ...";
- § l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 "Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica";
- § l'art. 3 "Semplificazione e flessibilità nel turn over", comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- § l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita "Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”;

§ l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, “in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione”;

§ l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

#### **preso atto che:**

§ il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 “riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile”;

§ l'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;

§ le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

#### **richiamati:**

§ l'art.3, comma 5 del D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che prevede “Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. .... La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018. .... A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (...)”;

§ il comma 5-sexies del suddetto D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che dispone “per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over”;

**considerato** che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

**visti altresì:**

- § l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede 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 predetto valore soglia. 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 di cui al primo periodo 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 ...";
- § il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020) avente ad oggetto "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- § la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);

**preso atto** che i Dirigenti/Responsabili dei Settori comunali hanno attestato, come da relazioni acquisite agli atti dall'Ente, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

**preso atto** che con deliberazione di Giunta comunale n.130 del 18/12/2018 è stato adottato il piano delle azioni positive in materia di pari opportunità previsto dall'art.48, comma 1, D.Lgs.n.198/2006 per il triennio 2019/2021 e il piano delle performance di cui all'art.10 della L. n. 150/2009 per il 2021 in data 25/02/2021 con delibera di G.C. n. 11;

**vista** la proposta di deliberazione di Giunta comunale avente ad oggetto "Programmazione Triennale dei Fabbisogni del Personale 2021/2023 e conseguente rimodulazione della dotazione organica ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001. Prima variazione" unitamente agli allegati;

**preso atto che l'Ente:**

- § ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- § rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa;

§ rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 prevedendo una spesa per lavoro flessibile come sotto riportata rispetto al limite di legge pari a euro 60.196,91 come di seguito determinato:

Descrizione	Importi lordi
Spesa lavoro flessibile 2009	€ 96.296,91
Decurtazione per convenzione con servizio associato sismica e trasferimento alla Provincia di Reggio Emilia dal 01.01.2019	- € 6.100,00
Cessione all'Unione per quota Dirigente art. 110 c. 2	€ - 2.500,00 (nel 2020) € - 30.000,00 (dal 2021)
<b>Quota disponibile nel 2021 e negli anni a seguire</b>	<b>€ 60.196,91</b>

Descrizione	Spesa prevista che incide sul limite lavoro flessibile		
	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
Incarichi ex art. 110, comma 1, TUEL	0,00	0,00	0,00
Assunzioni a tempo determinato servizi educativi	€ 50.000,00	€ 30.000,00	€ 30.000,00
Tirocini	€ 5.000,00	€ 5.000,00	€ 5.000,00
<b>Totale</b>	<b>€ 55.000,00</b>	<b>€ 35.000,00</b>	<b>€ 35.000,00</b>

§ risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

**rilevato che:**

§ è **rispettato** il vincolo numerico per il personale a tempo determinato e somministrato come previsto dall'art. 50, comma 3 del CCNL 21/05/2018, nella misura massima del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato;

§ è **rispettato** quanto introdotto dal D.Lgs.n.75/2017 all'art. 7, comma 5-bis, del D.Lgs.n.165/2001 dove viene posto il "divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro;

**rilevato** che il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, risulta come riepilogato nella sottostante tabella:

	Media 2011/2013	Pre visione	Pre visione	Pre visione
	2008 per enti non soggetti al patto	2021	2022	2023
Spese macroaggregato 101	2.642.584,53	2.374.560,00	2.402.560,00	2.391.060,00
Spese macroaggregato 103	25.413,00	25.413,00	25.413,00	25.413,00
Irap macroaggregato 102	124.054,24	120.350,00	119.350,00	119.350,00
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo	0,00	0,00	0,00	0,00
assegno familiari mensa e formazione	4.584,33	0,00	0,00	0,00
quota unione tresinaro secchia	565.367,75	802.932,33	802.932,33	802.932,33
Altre spese: da specificare.....	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>To tale spese di personale (A)</b>	<b>3.362.013,85</b>	<b>3.323.255,33</b>	<b>3.350.255,33</b>	<b>3.338.755,33</b>
(-) Componenti escluse (B)	168.989,62	164.488,36	164.488,36	164.488,36
<b>(=) Componenti a soggettate al limite di spesa A-B</b>	<b>3.193.024,23</b>	<b>3.158.766,97</b>	<b>3.185.766,97</b>	<b>3.174.266,97</b>
(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/2006 o comma 562)				

### Preso atto

§ che per il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016, la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesima finalità nell'anno 2009 per gli enti in regola con il vincolo comma 557 legge 296/2006 (per gli enti non in regola con vincolo comma 557 legge 296/2006 il limite è pari al 50% della spesa sostenuta nel 2009) così rideterminata a seguito della esclusione della spesa dei rapporti a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000, del personale comandato (ferma restando l'imputazione figurativa della spesa per l'ente cedente come indicato dalla Corte dei Conti Autonomie n. 12/2017) e del personale coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea nonché nell'ipotesi di cofinanziamento, con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti;

**considerato** che le capacità assunzionali a tempo **indeterminato** sono state determinate in base a quanto previsto dall'art. 33, comma 2 del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020, le cui principali disposizioni sono state riportate in precedenza;

### rilevato che:

- § il Comune di Castellarano si colloca nella fascia demografica lett. F) (popolazione da 10.000 a 59.999) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 15.375;
- § il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2020) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2018 – 2019 – 2020) al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (2020) si attesta al 19,86% , al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 27%, come riportato nella sottostante tabella

<b>SPESA RENDICONTO 2020</b>	3.034.798,48	
ENTRATE RENDICONTO 2018	15.461.414,99	MEDIA 15.642.773,28
ENTRATE RENDICONTO 2019	15.635.286,98	
ENTRATE RENDICONTO 2020	15.832.217,88	
FCDE PREVISIONE 2019	363.813,28	
<b>ENTRATE NETTO FCDE</b>	15.278.960	

**19.86%**

**rilevato altresì**, come si evince dalla documentazione esaminata, che:

- § il TURNOVER disponibile derivante dalle cessazioni 2015/2019, calcolato secondo le precedenti previsioni normative, ammonta ad euro 77.420,56;
- § secondo le disposizioni di cui alla tabella 2 del più volte citato DM, il Comune di Castellarano ha la possibilità di incrementare la spesa di personale (determinato secondo quanto previsto dal DM) relativa all'anno 2018 (art. 5, comma 1 del DM), come riportato nella sottostante tabella:

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
f	10.000-59.999	<b>27%</b>	<b>16%</b>	<b>31%</b>

FASCIA	POPOLAZIONE	Tabella 1	Tabella 3
<b>F</b>	<b>10000-59999</b>	<b>27,00%</b>	<b>31,00%</b>

incremento massimo teorico	1.090.574,72
incremento entro limite Tabella 2 (sul 2018) - (16%)	472.408,74
<b>incremento effettivo 16%</b>	<b>472.408,74</b>

**NUOVO LIMITE SPESA**

Spesa 2018 + incremento massimo teorico - riduzione % Tabella 2	3.424.963,39
---	--------------

Descrizione	Importi	Note
Resti assunzionali 2015/2019	121.603,54	Atto G.C. n. 149/2019
Impieghi di capacità assunzionale da deliberazione di G.C. n. 149/2019		
n. 2 istruttori amm.ivi C	- 44.182,98	
Totale impieghi	- 44.182,98	
<b>Quota turn over 2015/2019 rimasta inutilizzata</b>	<b>77.420,56</b>	Al netto di oneri

- § come si evince dalla tabella sopra riportata il TURNOVER (resti assunzionali) disponibile pari a euro 77.420,56 risulta inferiore all'importo identificato come maggiore spesa, pertanto risulta possibile utilizzare tale importo anche in deroga ai valori limite annuali di cui alla tabella 2) del decreto attuativo, in ogni caso entro i limiti massimi consentiti dal valore soglia di riferimento di cui alla tabella 1) dell'art. 4 del medesimo decreto;
- § che l'Ente ritiene preferibile applicare le capacità assunzionali derivanti dall'applicazione del DM 17/03/2020, alla luce della nota MEF protocollo 12454 del 15/01/2021;
- § che secondo le disposizioni di cui all'art.7 del più volte citato DM, per gli enti virtuosi ... "La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557- quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 ...";

**dato atto** che con la presente proposta di delibera:

- § si intende modificare la programmazione triennale dei fabbisogni del personale (PTFP) triennio 2021 – 2023, con parziale modifica del PTFP già approvato con atto di G.C. n. 27/2021, come da tabella sotto riportata e come meglio esplicitato nell'allegato A) alla proposta di delibera di Giunta Comunale come richiamata in oggetto;

Profilo e categoria	Budget assunzionale (al netto Irap)	Anno	Note modalità copertura
n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo D	30.500,00	2021	Mobilità/Scorrimento graduatoria/concorso
n. 1 Collaboratore tecnico B3	26.300,00		Mobilità/Scorrimento graduatoria/concorso
n. 1 Istruttore Amministrativo C riservato legge n. 68/99	28.000,00		Mobilità/Scorrimento graduatoria/concorso
n. 1 Collaboratore cuoco B3	26.300,00		Mobilità/Scorrimento graduatoria/concorso
n. 2 Istruttori educativi C	56.000,00		Mobilità/Scorrimento graduatoria/concorso
<b>Totale 2021</b>	<b>167.100,00</b>		
Istruttore amministrativo C	28.000,00	2022	Mobilità/Scorrimento graduatoria/concorso
Pedagogista D	30.500,00	2023	Mobilità/Scorrimento graduatoria/concorso
n. 2 Istruttori educativi C	56.000,00		Mobilità/Scorrimento graduatoria/concorso
n. 1 Esecutore scuola infanzia B	24.700,00		Mobilità/Scorrimento graduatoria/concorso

- § la constanza complessiva del personale, alla luce del PTFP triennio 2021 – 2023 come proposto risulta dalla tabella sotto riportata;

Profilo	cat	Unità in servizio	Unità di cui è prevista la copertura nel triennio 2021-2023	Totale
Funzionario	D3	1		1
Vice segretario	D3	1		1
istr direttivo tecnico ambiente	D	1		1
istr direttivo	D	2		2
istr direttivo biblioteca e serv culturali	D	1		1
istr direttivo tributi	D	1		1
istr direttivo amm*	D	3	1	4
istr direttivo tecnico**	D	2		2
pedagogista	D		1	1
Istruttore amministrativo	C	17	2	19
Istruttore amministrativo ragioniere	C	1		1
Ragioniere economo	C	1		1
educatrice	C	13	4	17
Geometra	C	4		4
Istruttore tecnico geometra	C	1		1
Assistente prat. /capo Operaio	B3	0	1	1
collab amministrativo informatico	B3	4		4
Autista macch operatrici complesse	B3	1		1
Collaboratore cuoco	B3	1	1	2
Manutentore spec autista	B	1		1
Esecutore amm	B	1		1
esecutore scuola infanzia	B	4	1	5
Esecutore amministrativo/messo	B	2		2
		63	11	74

\*di cui 1 incarico ex art. 110

\*\*Incarichi ex art. 110

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

#### **rammenta**

che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

#### **accerta**

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2021/2023 consente di rispettare:

- § le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;
- § il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006;
- § il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

#### **assevera**

il mantenimento dell'equilibrio pluriennale di bilancio 2021 -2023 del Comune di Castellarano a seguito dell'adozione del Piano del fabbisogno di personale 2021/2023 di cui alla proposta esaminata;

#### **esprime**

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale avente ad oggetto  
**“PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2021-2023 E CONSEGUENTE  
RIMODULAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA AI SENSI DELL’ARTICOLO 6 DEL D.LGS.165/2021.  
PRIMA VARIAZIONE”**.

Loro sedi, 13/07/2021

Il Collegio  
Cocconcelli Dott.ssa Sandra  
Galli Dott. Davide  
Borelli Dott. Mario

Allegato A alla deliberazione

OGGETTO: Comune di Castellarano. Programma triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2021-2023. Prima variazione

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Anno 2021				
categoria	numero	profilo	copertura	note
D	1	Istruttore direttivo amm	Mobilità / Graduatoria / Concorso	
C	1	Istruttore tecnico geometra	Mobilità / Graduatoria / Concorso	
C	1	Istruttore amministrativo	Mobilità / Graduatoria / Concorso	riservato Legge n. 68/99
B3	1	Collaboratore cuoco	Mobilità / Graduatoria / Concorso	
B3	1	Collaboratore tecnico - capo operaio	Mobilità / Graduatoria / Concorso	
C	2	Istruttori educativi	Mobilità / Graduatoria / Concorso	
Anno 2022				
categoria	numero	profilo	copertura	note
C	1	Istruttore amministrativo	Mobilità / Graduatoria / Concorso	
Anno 2023				
D	1	Istruttore dir. pedagogista	Mobilità / Graduatoria / Concorso	
C	2	Istruttori educativi	Mobilità / Graduatoria / Concorso	
B	1	Esecutore sc. Infanzia	Mobilità / Graduatoria / Concorso	

Si garantirà nel triennio il turn-over del personale che dovesse cessare, compatibilmente con le norme in materia di spesa di personale e di assunzioni, in particolare ricorrendo alla mobilità volontaria, che non impegna capacità assunzionale.

Le assunzioni non effettuate nell'anno di competenza potranno essere realizzate anche negli anni successivi senza necessità di variare il piano.

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO E SOMMINISTRAZIONE DI PERSONALE

Anni 2021-2022-2023				
categoria	numero	profilo	destinazione	note
D	1	Istruttore direttivo tecnico	Urbanistica ed edilizia privata	Incarico ex art. 110, comma 1, TUEL
D	1	Istruttore direttivo tecnico	Lavori pubblici e patrimonio	Incarico ex art. 110, comma 1, TUEL
D		Istruttore direttivo amministrativo	Segreteria – uff legale	Incarico ex art. 110, comma 1, TUEL
C		educatore nido d'infanzia/cuoco/educatore scuola infanzia	nido d'infanzia	Sostituzioni di personale assente con diritto alla conservazione del posto; temporanea copertura di posti vacanti; insegnamento della religione cattolica

Le assunzioni saranno effettuate compatibilmente con il rispetto dell'articolo 9 comma 28 del d.l. 78/2010 nel testo vigente come interpretato dalla Corte dei Conti (per gli enti virtuosi il 100% della spesa sostenuta nel 2009).

MANSIONI SUPERIORI

In caso di necessità si provvederà ad utilizzare l'istituto nell'ambito degli stanziamenti già iscritti nei capitoli di bilancio per le ordinarie spese di personale.

ASSEGNAZIONE TEMPORANEA DI PERSONALE DI ALTRI ENTI

Non sono previste assegnazioni temporanee da parte di altri enti.

--	--	--

**NUOVO LIMITE SPESA**

<b>FASE 7</b>	Spesa 2019 + incremento massimo teorico - riduzione % Tabella 2	<b>5.667.978,47</b>
<b>CALCOLO NUOVO LIMITE SPESA PERSONALE</b>		

<b>(EVENTUALE)</b>		
<b>FASE 8</b>		

<b>APPLICAZIONE TURN-OVER RESIDUO</b>	incremento effettivo + bonus facoltà residua	533.998,22
		<b>INCREMENTO ENTRO SOGLIA MASSIMA</b>
<b>FASE 9</b>	applicazione valore massimo teorico se inferiore a valore FASE 8	500.903,16
<b>VERIFICA FINALE RISPETTO % MASSIMA SOGLIA Tabella 1</b>	(segno negativo)	

**INSERIRE I VALORI  
RELATIVI ALL'ENTE  
NEI CAMPI CON  
SFONDO BLU**

MEDIA  
23.194.505,34

1

Tabella 3

33,50%  
32,60%  
31,60%  
31,20%  
30,90%  
31,00%  
31,60%  
32,80%  
29,30%

**INSERIRE LA %  
INDICATA PER  
LA FASCIA DI  
APPARTENENZA  
IN TABELLA 1**

**INSERIRE LA %  
INDICATA PER LA  
FASCIA DI  
APPARTENENZA IN  
TABELLA 2**

27,00%

ANNO 2020

23,00%  
23,00%  
20,00%  
19,00%  
17,00%  
9,00%  
7,00%  
3,00%  
1,50%



NUOVO LIMITE SPESA

**5.700.883,41**

--	--	--

**NUOVO LIMITE SPESA**

<b>FASE 7</b>	Spesa 2019 + incremento massimo teorico - riduzione % Tabella 2	<b>3.281.040,86</b>
<b>CALCOLO NUOVO LIMITE SPESA PERSONALE</b>		

<b>(EVENTUALE)</b>		
<b>FASE 8</b>		

<b>APPLICAZIONE TURN-OVER RESIDUO</b>	incremento effettivo + bonus facoltà residua	392.515,63
		<b>INCREMENTO ENTRO SOGLIA MASSIMA</b>
<b>FASE 9 VERIFICA FINALE RISPETTO % MASSIMA SOGLIA Tabella 1</b>	applicazione valore massimo teorico se inferiore a valore FASE 8 (segno negativo)	392.515,63

MEDIA TRIENNIO 2011/2013	3.193.024,20	
Spesa 2020 approssimativa	2.370.000,00	
spesa approssimativa unione	861.517,75	sforamento
Totale	3.231.517,75	<b>38.493,55</b>

**INSERIRE I VALORI  
 RELATIVI ALL'ENTE  
 NEI CAMPI CON  
 SFONDO BLU**

	unione	comune
	861.517,75	2.148.611,48
MEDIA	2.024.836,62	12.429.672,09
15.183.736,89	2.288.713,85	13.172.701,14
	2.379.348,27	13.255.938,71
	75937,5	223.812,50

**Tabella 3**

- 33,50%
- 32,60%
- 31,60%
- 31,20%
- 30,90%
- 31,00%
- 31,60%
- 32,80%
- 29,30%

**INSERIRE LA %  
 INDICATA PER  
 LA FASCIA DI  
 APPARTENENZA  
 IN TABELLA 1**

**INSERIRE LA %  
 INDICATA PER LA  
 FASCIA DI  
 APPARTENENZA IN  
 TABELLA 2**

27,00%

**ANNO 2020**

- 23,00%
- 23,00%
- 20,00%
- 19,00%
- 17,00%
- 9,00%
- 7,00%
- 3,00%
- 1,50%



NUOVO LIMITE SPESA

**3.402.644,86**

FILE DI CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE D.L. 34/2019.  
UTILIZZARE SE LA % DEL COMUNE E' INFERIORE ALLA SOGLIA DELLA Tabella 1

FASE 1	POPOLAZIONE	FASCIA	TURN OVER RESIDUO
INSERIMENTO DATI GENERALI ENTE	15375	F	

FASE 2	SPESA RENDICONTO 2020	3.034.798,48	unione	comune
INSERIMENTO VALORI FINANZIARI	ENTRATE RENDICONTO 2020	15.832.217,88	770.040,75	2.264.757,73
	ENTRATE RENDICONTO 2018	15.461.414,99	2.679.096,75	13.153.121,13
	ENTRATE RENDICONTO 2019	15.635.286,98	2.288.713,85	13.172.701,14
	FCDE PREVISIONE 2020	363.813,28	2.379.348,27	13.255.938,71
	ENTRATE NETTO FCDE	15.279.160,00	108.290,28	255.523,00

FASE 3	CALCOLO % ENTE	19,86%
--------	----------------	--------

FASE 4	FASCIA	POPOLAZIONE	Tabella 1	Tabella 3
RAFFRONTO % ENTE CON % TABELLE	a	0-999	29,50%	33,50%
	b	1000-1999	28,60%	32,60%
	c	2000-2999	27,60%	31,60%
	d	3000-4999	27,20%	31,20%
	e	5000-9999	26,90%	30,90%
	f	10000-59999	27,00%	31,00%
	g	60000-249999	27,60%	31,60%
	h	250000-1499999	28,80%	32,80%
	i	1500000>	25,30%	29,30%

FASE 5	CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE DISPONIBILE (se segno +)	1.090.574,72	27,00%
--------	--	--------------	--------

FASE 6	VERIFICA RISPETTO INCREMENTO % PROGRESSIVO Tabella 2	16,00%	Tabella 2	ANNO 2021
	incremento massimo teorico	1.090.574,72	0-999	16,00%
	incremento entro limite Tabella 2 (sul 2018)	472.408,74	1000-1999	
	incremento effettivo	472.408,74	2000-2999	
			3000-4999	
			5000-9999	
			10000-59999	
			60000-249999	
			250000-1499999	
			1500000>	

FASE 7	CALCOLO NUOVO LIMITE SPESA PERSONALE	Spesa 2018 + incremento massimo teorico - riduzione % Tabella 2	3.424.963,39	NUOVO LIMITE SPESA	Comune 2018	2.089.425,94
					Unione 2018	863.128,71

FASE 8	(EVENTUALE)
--------	-------------

<b>APPLICAZIONE TURN-OVER RESIDUO</b>	incremento erettivo + bonus facoltà residua	472.408,74	
		INCREMENTO ENTRO SOGLIA MASSIMA	NUOVO LIMITE SPESA
<b>FASE 9 VERIFICA FINALE RISPETTO % MASSIMA SOGLIA Tabella 1</b>	applicazione valore massimo teorico se inferiore a valore FASE 8 (segno negativo)	472.408,74	<b>3.424.963,39</b>

nota: in caso di utilizzo delle capacità assunzionali derivanti dall'applicazione del DM 17/03/2020, la maggiore spesa rispetto all'ultimo rendiconto approvato (per il 2021 quindi il 2019) non si computa nel tetto di spesa complessivo di cui all'art. 1 comma 557 della Legge 296/06